

CAPITULO III MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIOS

Este capítulo se enfocará a analizar la participación de las mujeres mexicanas trabajadoras en el cambio tecnológico que vivió el país durante la década de 1990, y que significó una nueva fase en el crecimiento de la productividad en el mundo. En México se planteó el Plan Nacional de Desarrollo en los 90, el cual sugirió la necesidad de modernizar el aparato productivo. Al respecto, Jenny Cooper sostiene que “la modernización del aparato productivo y distributivo persigue superar la heterogeneidad estructural que prevalece y se manifiesta especialmente a través de grandes diferenciales de productividad entre sectores y al interior de un mismo sector” (Cooper; 1990: 171). Este proceso ha traído cambios parciales y agrava las condiciones laborales existentes que las mujeres deben de enfrentar. El mismo autor explica que junto a dicha innovación tecnológica para elevar la productividad, se están dando reacciones de intensificación de los más indignos métodos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, como ocurre en la industria del vestido (Cooper, 1990: 172).

La feminización de la fuerza de trabajo conlleva a dos tipos de intereses que implican diferentes supuestos sobre la liberalización femenina. El primero es que la incorporación de la mujer a la producción generaría las condiciones necesarias para su participación en la sociedad y, como consecuencia, eliminaría las causas de su opresión. La ideología del progreso como portador de igualdad social se encontraba en esta postura. Sin embargo, las formas de inserción de la mujer en el ámbito productivo se caracterizaron por su ubicación en puestos descalificados, tareas relacionadas con las “propiamente femeninas”, en puestos de operación más que de mando y en prácticas sindicales que no favorecían su integración, lo cual demostró que la ilusión de la

esperada liberación, vía la inserción productiva, no se produciría en los tiempos anhelados (Salles; 1994:223).

Es importante definir el término “remuneración”. Miguel Domínguez Couttolenc define citando lo establecido por la OIT:

“...comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último. Sin embargo, es indispensable el garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor” (Domínguez; 1998: 73).

La necesidad que tienen algunos grupos de mujeres por encontrar trabajos flexibles de tiempo parcial que les permitan cumplir con sus responsabilidades domésticas se ve reflejada en la distribución de la población ocupada por sexo y por la duración de las jornadas de trabajo. Sin embargo, cabe señalar el hecho de que el 43.7 por ciento de la población ocupada femenina trabaja jornadas completas y un 16 por ciento trabaja tiempo extra, rebasando la jornada normal de trabajo semanal (INEGI Encuesta Nacional de Empleo, 1993).

En la Encuesta Nacional de Empleo, realizada durante el año de 1993, se demuestra que la población ocupada masculina ocupa el 12.2 por ciento que no recibe ningún ingreso, mientras que de la población ocupada femenina que no recibe ingresos la proporción asciende al 17.5 por ciento, lo que demuestra que es mayor el número de mujeres que no recibe ningún ingreso ya que muchas veces trabajan en negocios familiares (INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 1993).

Las diferencias salariales por género obedecen al tipo de trabajo que realiza cada grupo, básicamente responden al tipo de actividad al que tiene acceso un grupo importante de mujeres. Hay grupos de mujeres que no reciben ingresos debido a que participan en los mercados laborales como trabajadoras no remuneradas, apoyando así a

la organización económica familiar; en contraparte existe también el grupo que percibe escasa remuneración, ya sea porque trabajan menos horas o porque sufren discriminación salarial.

Cuando se habla de diferencias salariales se puede observar que mientras el 7.9 por ciento de los hombres recibe más de cinco salarios mínimos, sólo el 4.8 por ciento de las mujeres se encuentra en esta categoría. Las cifras demuestran que hay una mayor concentración de mujeres en grupos de menor remuneración, lo que apoya el hecho de que las mujeres tengan una menor retribución en relación a los hombres, al igual que confirma que es mayor el grupo de mujeres que realizan actividades peor remuneradas (<http://ladb.unm.edu/econ/content/momeco/1996/march/masculizacion.html>).

Lo anterior lleva a otro problema, una vez que fueron señaladas las inequidades salariales, es necesario abordar la inequidad ocupacional por sexo, ya que es quizá, una de las características más importantes de la población ocupada que permite ver la amplia relación entre ocupación y remuneración. Es importante señalar que a tiempos iguales de trabajo y realizando ocupaciones similares, los hombres ganan sistemáticamente más que las mujeres. Esto ocurre tanto para profesionistas, técnicas (os) y personal especializado como para funcionarios (as) y trabajadores (as) en los procesos de producción, etcétera (www.oitchile.cl/spanish/mtdsanti/eventos/docs/espino.PDF).

Como se ha visto, la segregación ocupacional por sexo es la base estructural para las diferencias respecto a las oportunidades de promoción, la calificación ocupacional y los salarios. A pesar de las diferencias teóricas existentes sobre la determinación y las causas de la segregación ocupacional por sexo de la fuerza de trabajo, ninguna teoría niega su existencia y persistencia.

Actualmente, la nueva tecnología está logrando romper con antiguas divisiones de trabajo por sexo; sin embargo, Cooper sostiene que: “debido a la segregación interna dentro de las categorías ocupacionales, la descalificación y la segregación, la entrada de las mujeres a ocupaciones masculinas les brinda mejoras limitadas respecto a su inserción laboral desfavorable” (Cooper citado en Ramírez, 1990: 174).

También explica que la división del trabajo por sexo afecta el concepto de género, ya que ambos están social e históricamente contruidos, porque la masculinidad y feminidad se reproducen y refuerzan una en relación a la otra mediante el trabajo. Los cambios tecnológicos interrumpen la reproducción de la actual división del trabajo por sexo, provocando contradicciones en el proceso de la definición de género.

Elia Ramírez e Hilda Dávila citan una ponencia de Alicia Martínez, donde analiza cómo la transformación tecnológica en la industria textil en México durante la década de los 70 permitió el retorno de las mujeres a esta industria, debido a que la fuerza física para el operador de la hilandería y tejido se volvió innecesaria y hubo una notable disminución en las exigencias de calificación, esto, porque únicamente requerían de unos días de capacitación. Además afirma que las mujeres son percibidas por los industriales como: “con mayor capacidad de responsabilidad laboral y de obediencia” (Ramírez, 1990: 174).

Lograr una paridad salarial entre obreros y obreras es de gran importancia ya que no sólo sirve para eliminar la discriminación sexual, sino que posibilita alcanzar mejores niveles en el ingreso familiar. Al haber un grupo subordinado dentro de la sociedad, estará dispuesto a trabajar con un salario menor al establecido y los salarios en general estarán en peligro de disminuir. Durante la década de los 90 se dio el nacimiento de una nueva clase de empleados: los temporales, cuya modalidad permitió a las mujeres compaginar su vida laboral con sus tareas domésticas.

En 1980 en la industria maquiladora de exportación había 119,546 personas ocupadas; en 1997 ese nivel se multiplicó en poco más de siete veces hasta llegar a 898 786 trabajadores. De estos 779,740 empleos que se crearon, 342,817 fueron ocupados por mujeres obreras cuyo número aumentó de 78,880 en 1980 a 421,697 en 1997. (INEGI)

La tendencia a instalar maquiladoras fuera de la franja fronteriza se ha visto estimulada y con ello se han abierto nuevas opciones, sobre todo para las mujeres, ya que en 1980 únicamente 10.8 por ciento del personal ocupado se encontraba en municipios no fronterizos, en 1997 esa proporción se había elevado a 32.7 por ciento, es decir, 293,503 trabajadores, en su mayoría mujeres ocupando el 61 por ciento (INEGI).

De 1994 a 1997, la ocupación de la maquila registró un crecimiento medio anual de 15.5 por ciento, con tasas más elevadas en la de obreros, técnicos y administrativos, que en la correspondiente a las mujeres, cuyos incrementos medios anuales fueron menores al 14.1 por ciento. Durante este periodo, el aumento del número de obreros que se incorporó a la industria textil y del vestido fue notable, pues lo hicieron a un ritmo medio anual de 40.3 por ciento, por lo que en 1997 había casi 62000 hombres en ese sector. El índice de ocupación base de 1993 de los obreros llegó en 1997 a su nivel más alto, 173.5, en tanto que el de las mujeres obreras se quedó en 160.8 (UNIFEM; 1999:57).

Esto se debe en parte a la ineficacia del aparato productivo nacional para crear empleos, lo que ha provocado que muchos hombres hayan encontrado en la maquila una opción de trabajo, a pesar de la mala remuneración que ésta ofrece. A pesar del no aumento de requerimiento de obreros que solicita la industria maquiladora, en su composición por sexo ha tenido modificaciones desfavorables para el empleo de obreras, pues de haber sido en 1975 el 78.3 por ciento, durante los últimos años ha

disminuido al 57.7% del total de obreros y pareciera que la proporción de mujeres va disminuyendo lentamente (UNIFEM; 1999:58).

De acuerdo con cifras arrojadas por las encuestas del INEGI la forma de participar de las mujeres es distinta a la de los hombres, ya que es muy elevado el porcentaje de mujeres obreras (88) y es baja la proporción correspondiente a técnicas (6) y empleadas administrativas (6), mientras que los hombres ocupan el 74 por ciento como obreros, como técnicos (74) y en áreas administrativas ocupan el 9 por ciento. La mujeres obreras y las que trabajan como técnicas y empleadas administrativas se ubican principalmente en los sectores más importantes: electrónicos, auto partes y textil y del vestido (INEGI Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación).

Este capítulo se ocupará únicamente del caso de las mujeres trabajadoras de la Industria Maquiladora y de Exportación (IME), que a través de los años han experimentado auge y descenso de su contratación conforme aumenta la tecnología. En los años 50, existió un gran número de obreras textiles en todas las especialidades de la industria, pero éstas se vieron desplazadas a partir del primer proceso de modernización tecnológica del siglo con la introducción de maquinaria semiautomática. Los empresarios argüían que la nueva tecnología requería de mayor resistencia física, además de que la nueva legislación laboral prohibía el turno nocturno, el realizar tareas peligrosas o insalubres para las mujeres, los cuales eran derechos derivados de la maternidad. Por esta razón se dio un regreso de las mujeres al hogar.

La desventaja que representaba el contratar a mujeres fue olvidada para la década de los 80, ya que el aumento tecnológico existente en la década de los 70 trajo consigo maquinaria automática que redujo las tareas de operadores de hilandería y tejido a funciones de control. El requerimiento de fuerza física ya no era necesario y se disminuían los tiempos de capacitación. Sin embargo apareció nuevamente la ganancia

o beneficio que resulta para los empresarios el contratar a mujeres, ya que éstas, al haber estado fuera de la esfera laboral por tantos años, resultaban ser presa fácil de abusos ante el desconocimiento de las horas por jornada de trabajo. Su capacidad de evitar el desgaste y la tradición de soportar tareas monótonas las hizo ser candidatas perfectas para la industria textil, la cual se favoreció con la reincorporación de las mujeres.

De acuerdo con los datos del INEGI, en 1997 el 81 por ciento de los trabajadores de la IME fueron obreros, de los cuales el 57 por ciento eran mujeres, por lo que el bajo nivel salarial afectó principalmente a las mujeres. Se puede observar que el nivel del salario medio de las mujeres obreras fue de \$17 459 pesos menor al recibido por los hombres que fue de \$19 172 pesos en un año de trabajo. Esto puede explicarse por el tiempo trabajado por las obreras, que suele ser menor debido a que cumplen con un horario normal, ya que éstas en su mayoría deben atender otras responsabilidades en el hogar, por lo que no laboran horas extra como es común entre hombres obreros. Cabe señalar también que en las maquiladoras el pago a destajo o por pieza es frecuente, por lo que a mayor número de piezas producidas mayor ingreso. También puede darse el caso de que un importante número de mujeres se encuentre realizando las tareas más sencillas de cada categoría ocupacional a las que corresponden los menores salarios. Lo anterior, debido a que las oportunidades para tener acceso a la capacitación son restringidas (INEGI. Estadística de la IME por sexo y categoría ocupacional.1997).

Durante 1997, en los municipios no fronterizos hubo en promedio 179 000 mujeres obreras de la maquila de exportación, el 49 por ciento, perteneciente a la fabricación de prendas de vestir, recibía remuneraciones más bajas que las pagadas en la frontera. Dichas remuneraciones aumentaron para 1994, pero paulatinamente han ido descendiendo. Para 1996 la remuneración era de \$16 447 al año por persona, casi igual

a la de 1988, que era de \$16 503 al año consecuencia en gran parte por la devaluación del peso (INEGI).

El TLCAN impulsó al sector apoyado por la demanda externa, sin embargo, su impacto en el empleo femenino ha sido menor, ya que la participación relativa del empleo femenino se ha reducido. Claro ejemplo de esto es el aumento de la participación masculina en las maquiladoras de la frontera norte del país donde prácticamente la mitad son hombres que desplazaron a la mano de obra femenina. Fuera de esta zona hay una mayor participación de la fuerza laboral de las mujeres, pero los salarios son menores que los de dicha zona. En general, los trabajadores de la maquila, obtienen remuneraciones menores a los de la industria de la transformación, lo que resulta, a su vez, en menores salarios para las mujeres.

La industria del vestido forma parte de las industrias con mayor grado de globalización y cuenta con procesos tecnológicos altamente avanzados. Por otro lado, la falta de empleo en la economía ha provocado que trabajadores calificados se integren a las maquiladoras, lo que genera una competencia inequitativa para las mujeres obreras de esta industria, quienes han tenido pocas o nulas oportunidades de capacitación. Todo esto lleva a la reflexión de que el empleo femenino en las maquiladoras ha tenido una respuesta positiva y ha aumentado a partir del TLCAN, sin embargo, surge el riesgo de que el empleo masculino comience a desplazarlas, sobretodo en la categoría de los técnicos (UNIFEM).

Una característica básica del problema de la inequidad salarial genérica es la idea de que los ingresos que obtiene la mujer son complementarios al gasto familiar y, por lo tanto, prescindibles. Cada día es más difícil que un hogar pueda sobrevivir con un solo ingreso, ya que por un lado existen dificultades para la obtención de empleos por parte de los hombres y, por otro, la proporción de hogares mexicanos con una jefatura

femenina está en aumento, particularmente entre los más pobres (INEGI. Distribución porcentual de los hogares con jefatura femenina, según tipo y clase de hogar para cada entidad federativa).

El hecho de ocuparse del trabajo doméstico y extradoméstico hace a las mujeres exceder las horas semanales de trabajo en comparación con los hombres. A pesar de que se registra un menor número de horas de trabajo extradoméstico de las mujeres, no se toma en cuenta el trabajo doméstico no remunerado. Dentro de la población urbana éste alcanza las 10.9 hoas y llega a alcanzar las 16.3 horas extra (Hernández Licona, 1997). Estos datos demuestran que las implicaciones de la división sexual del trabajo que sufren las mujeres mexicanas afectan su modo de vida y el grado de inserción en los mercados de trabajo.

La repercusión de la segregación del trabajo doméstico y extradoméstico se refleja en la diferencia contable de la participación de hombres y mujeres dentro de la participación económica. En los últimos años, estas tasas de participación han evolucionado presentando mayores niveles de participación femenina.

3.2 Principales efectos negativos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras de la maquila

La confección de prendas de vestir requiere de ciertas habilidades que se adquieren en la práctica y no por ser “atributos naturales” de las mujeres. Patricia Ravelo Blancas, en su estudio, presenta las características de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, donde observa que estas mujeres presentan rasgos de una herencia cultural caracterizada principalmente por ser transmitida por otras mujeres o por costumbre y la misma práctica.

Como resultado de que los empresarios de esta industria consideran que la experiencia adquirida a partir de las “habilidades naturales femeninas” es uno de los requisitos indispensables para la contratación de las trabajadoras, y a pesar de que hay una inclinación por las trabajadoras más jóvenes, ofrecen trabajo también a quienes dominan el oficio de costurera, a pesar de que sean mujeres de mayor edad. (Ravelo; 2001:112)

En México la variedad de talleres y fábricas ha determinado las formas de contratación. En los talleres domiciliarios, familiares o clandestinos, se realiza el trabajo de la maquila, aquí es donde las obreras podían ingresar a trabajar sin ningún contrato que regulara la relación laboral. Estos talleres podían ser familiares o únicamente había un encargado del taller donde se realizaba el trabajo. Existían otro tipo de talleres, los domiciliarios, que podían estar registrados como microempresas, en los cuales sí existía la contratación, pero no siempre con las prestaciones, salarios y horarios adecuados.

En la industria del vestido, por lo general los contratos eran temporales, de solo 28 días, los cuales servían para ver si las trabajadoras pasaban la prueba que consistía en demostrar sus “habilidades” como lo es la rapidez y destreza. Tampoco había “planta” pues las condiciones y exigencias de los talleres en este tipo de trabajo (a destajo y maquila) no requerían de trabajadoras de planta, ya que éstas podían funcionar con contrataciones temporales.

Hace algunos años la contratación llegaba a ser por semana, Moisés Guzmán encontró en su estudio la existencia de sistemas de subcontratación donde 51.38 por ciento de las costureras tenían contratos renovados semanalmente, sólo el 18.66 por ciento se consideraba de planta y 40 por ciento de restante con mayor antigüedad renovaban periódicamente sus contratos (Guzmán; 1984:96).

Muchas veces las obreras no llegaron a conocer el contrato, pese a que llevaban muchos años trabajando en el mismo lugar, ya que la titularidad de los contratos los tenían los sindicatos “charros” que velaban por los intereses de los patrones, más que por los de las trabajadoras. La situación de los contratos resultaba ser un problema para las empleadas que les provocaba angustia y desesperación, ya que vivían en la incertidumbre de no contar con un trabajo más estable.

En cuanto a salarios se refiere es difícil especificarlos en la industria del vestido, por la variedad de formas de pago que existían con base en el destajismo, ya sea por fracción de tiempo o topes de producción. Esta práctica generaba fricciones entre las obreras, pues era un trabajo muy pesado que generaba competencia y problemas de salud. La relación laboral se hacía pesada y a pesar de esto muchas obreras lo preferían porque podían incrementar sus ingresos. Otro tipo de trabajo es el domiciliario, el cual es una técnica donde la actividad fabril se convierte en extrafabril, donde se involucraba tanto a la trabajadora como a su familia (Ravelo; 2001:112).

Para generar más ganancias por parte de los empresarios se intensificó la fuerza de trabajo por medio del alargamiento de la jornada laboral, implantando el tiempo extra. Dentro de toda una jornada laboral debe haber tiempo de descanso, pero dentro de esta industria es difícil encontrarlos y si es que gozaban de este derecho, debían de “pagarlos” con trabajo, además de que dichos “descansos” consistían únicamente del tiempo mínimo para la comida. Otra parte importante de este fenómeno es que aún descontando los descansos de las horas trabajadas en total, resultaban ser jornadas de más de nueve horas.

Otra situación laboral injusta a la que se enfrentan actualmente las obreras es el tiempo de tolerancia y sanciones que puedan llegar a obtener, ya que si acumulan

algunos retardos son orilladas al descanso obligatorio de un día, al igual que la pérdida de incentivos o premios.

Un factor más de las injusticias a las que se ven sometidas las trabajadoras de esta industria son las escasas o casi nulas vacaciones con las que cuentan. Si es que se les otorgan, éstas no son por el tiempo marcado en la ley. Además, muchas obreras carecen de prima de antigüedad porque no saben de su existencia o reciben menos de lo que deben. Otro factor referente al dinero son los llamados “incentivos o premios” que consisten en otorgar premios a las costureras por producción, asistencia y puntualidad. Una segunda prestación es el aguinaldo, el cual es común que sí lo otorguen, pero no de acuerdo con lo que marca la ley.

Hasta hace dos décadas muchas obreras no contaban con la afiliación a un sistema de seguridad social, pero en los últimos años la mayoría de las obreras cuenta con esta prestación. Debido a que ésta ha llegado a ser la más conocida entre ellas, la hacen valer, como es el caso de incapacidad por maternidad, la cual tiene un periodo de duración de 90 días. En muchas ocasiones estos 90 días no son respetados y pueden llegar a variar entre 84 y 85 días de incapacidad. Así, cuando es necesaria que las obreras sean incapacitadas, se respeta únicamente la decisión del IMSS, ya sea una incapacidad por embarazo o maternidad o por accidentes ocurridos en el trabajo o en el trayecto de ida hacia éste.

Muchas mujeres ingresan a esta rama laboral por el beneficio que representa para ellas y sus familias que el Seguro Social preste el servicio de guardería, pero desafortunadamente éstas siempre están saturadas (González; 1991:133). El tema de indemnizaciones es utilizado únicamente cuando se presentan despidos o retiros voluntarios, pero no por accidentes de trabajo y por maternidad.

¿De qué manera afecta la globalización a las mujeres trabajadoras de la Industria Maquiladora?

Lo dicho anteriormente establece las bases para demostrar que, a pesar de que el proceso de globalización pudiera ser un vehículo de los derechos laborales dictados por organismos internacionales para ser difundidos y hechos respetar por medio de la vigilancia y regulación de los Estados, ha sucedido lo contrario.

Las mujeres son quienes ocupan puestos que requieren de menor calificación, ya que no cuentan con los conocimientos suficientes para hacer frente a los adelantos tecnológicos, lo que las hace ocupar una posición de desventaja frente a los hombres y a los patrones. Las violaciones a sus derechos laborales incluyen hechos claros y constantes de los abusos a los que son sometidas por la carencia de oportunidades, la cual se ha enfatizado por la globalización.

- Las condiciones de trabajo son precarias, pues los espacios de trabajo son reducidos al máximo y no cuentan con las instalaciones que permitan un mejor desempeño de las obreras.
- El medio ambiente hace que el trabajo se vuelva mucho más pesado, ya que muchas veces el lugar carece de ventilación o está en condiciones insalubres, como puede ser la inhalación de sustancias que dañen la salud.
- La contratación de obreras no requiere de una edad mínima de trabajo, mientras menos edad tienen es menor la experiencia lo que facilitará el sometimiento y no ocasionará problemas a los patrones.
- No existen contratos escritos, por lo que muchas veces las trabajadoras ni siquiera llegan a saber cuáles son sus derechos, lo que sienta las bases para abusos mayores tanto físicos, como psicológicos y emocionales.

Pareciera ser que en la incansable búsqueda por la apertura de mercados y de economías promovida por el discurso de la globalización adoptado por las grandes economías, se han olvidado de la búsqueda proporcional de mejoras a la población en su calidad de vida. Las empresas logran acumular capitales extraordinarios debido a la desmedida explotación de los trabajadores que el mismo proceso globalizador supone crear beneficios a la población, beneficios a los que sólo tiene acceso una mínima parte, mientras que los demás siguen únicamente conociendo las desventajas que la globalización conlleva.

Es importante destacar la situación laboral en un mundo globalizado, al igual que es importante recalcar el papel de las mujeres, ya que en la mayoría de los problemas no es tomada en cuenta la perspectiva de género aunque las mujeres ocupen un lugar estratégico dentro del desarrollo económico del país, específicamente dentro de la Industria Maquiladora de Exportación. Por esta razón, es importante que se promuevan los derechos laborales de manera que no sólo tenga acceso al conocimiento de éstos la gente con altos niveles de escolaridad, sino que lleguen a toda la sociedad. Un gran porcentaje de la población económicamente activa de México carece de los conocimientos necesarios para ocupar y obtener mejores sueldos y empleos, pero esto no es un impedimento para que sean productivos al país, por lo que con mayor razón deben ser abrigados por la ley en materia laboral.