

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción	1
Presentación	1
Características metodológicas	5
Problemática	5
Objetivos Generales	6
Objetivos específicos	6
Hipótesis de trabajo	7
Diseño del estudio	7
Muestra	9
<b>Capítulo I, Los extrabajadores de las maquiladoras, un fenómeno en proceso</b>	
1.1 Presentación	12
1.2 Los extrabajadores: el concepto	12
1.3 Historia	12
1.4 El estudio	13
1.5 Historia laboral	14
1.6 Estancia laboral en las maquiladoras	14
1.7 Relaciones laborales	15
1.8 La inestabilidad en el trabajo y el cierre de los turnos y de las fábricas	16
1.9 Jubilación gracias a la microempresa de piñatas	18
1.10 Transición	19
1.11 Reintegro al trabajo	19
1.12 Nuevos trabajos	20
1.13 Reflexiones	20
<b>Capítulo II, El Gerente de Recursos Humanos</b>	
2.1 Presentación	23
2.2 Problemática del trabajo de campo	23
2.3 Características generales de las industrias maquiladoras participantes	24
2.4 Reclutamiento	25
2.5 Los proveedores y los servicios que otorgan las maquiladoras a sus trabajadores	28
2.6 Intensidad laboral	29
2.7 Relaciones laborales	32
2.8 Los permisos, el ausentismo y la rotación	33
2.9 Prestaciones y Apoyos	35
2.10 Problemática del trabajador	40
2.11 Reflexiones sobre el capítulo de los Gerentes de Recursos Humanos	42

**Capítulo III, Entrevistas a profundidad**

3.1 Presentación	45
Entrevistas a profundidad: diversos casos	46
Reflexiones sobre las personas entrevistadas	96

**Capítulo IV, Principales resultados de la encuesta a los trabajadores en Ciudad Juárez**

4.1 Presentación	101
4.2 Principales características sociodemográficas de la muestra	102
4.3 El ingreso como determinante y satisfactor necesario	104
4.4 Condiciones laborales	112
4.5 Trayectoria laboral	118
4.6 Tiempo de traslado	120
4.7 Situación familiar de los trabajadores	122
4.8 Características de la vivienda	132
4.9 Salud física, mental y emocional del trabajador	134
4.10 Reflexiones sobre el capítulo Principales resultados de la encuesta	136

<b>Conclusiones finales</b>	138
-----------------------------	-----

<b>Propuestas</b>	141
-------------------	-----

<b>Bibliografía</b>	143
---------------------	-----

**Anexos**

# INTRODUCCIÓN

## Presentación

Los cambios ocurridos en materia económica, social, cultural y demográfica en México en los últimos treinta años, incluyen modificaciones profundas en la estructuración y organización de las familias, de las unidades de producción económica y de los servicios del Estado, que afectan el bienestar de las personas y la reproducción social.

Las personas tienen múltiples funciones en la vida. Por destacar sólo las principales, se mencionan a continuación algunas:

- Son miembros de un grupo familiar y en tal calidad, domina una posición y una papel predominante en distintas etapas y circunstancias de la vida: hijo/a, padre/madre, hermano/a, abuelo/a, tío/a y ello implica distintas responsabilidades frente al resto del grupo y en la vida doméstica.
- Son estudiantes
- Son trabajadores
- Son consumidores y usuarios de productos y servicios públicos y privados
- Son ciudadanos activos

Estos múltiples roles demandan del ser humano la posibilidad de conciliarlos y en ello influye mucho el contexto en el que se desarrollan. Se puede afirmar que varias de las estructuras del contexto se organizan con un sesgo de género, pensando que el espacio específico de participación corresponde a uno u otro sexo.

Así, el mundo de la vida doméstica, se organizó durante muchos siglos asignándoles a las mujeres el desempeño de la mayoría e incluso la totalidad de las responsabilidades de las actividades relacionadas con el cuidado de las personas, la limpieza de la casa y de la ropa, la preparación de la comida, la adquisición de productos para la vida diaria, el acarreo del agua y del combustible, entre otras.

A los hombres se les responsabilizó de la función de proveedores de las unidades domésticas y el mundo del trabajo se fue estructurando pensando en que estas tareas serían realizadas por hombres con dedicación completa al trabajo, como proveedores principales y sin otras responsabilidades.

La organización original de las universidades, por ejemplo, también previó la participación sólo de hombres y no es sino a mediados del siglo pasado, cuando éstas tienen que reorganizarse para dar cabida al ingreso de un número creciente de mujeres.

A su vez, los servicios educativos y los de salud ofrecidos por el Estado presuponen que serán las mujeres las que se encargarán de acudir a los mismos cuando se tiene que llevar a los hijos, atender una reunión de “padres de familia”, ir a consulta, etc. por lo que los horarios para asistir a los servicios parten de una idea de disponibilidad libre de las personas que acuden a ellos.

Se puede decir que se manejaba el supuesto de la existencia de armonía entre la vida doméstica y la vida del trabajo; dado que lo primero era responsabilidad de las mujeres y lo segundo de los hombres. Adicionalmente, como lo plantean varias economistas del mundo feminista, la producción de bienestar humano que se lleva a cabo en la que llaman “economía del cuidado” es decir la doméstica o reproductiva, por ser realizada, casi exclusivamente, por las mujeres, no se le asigna ni reconoce valor, no se contabiliza en el producto bruto interno de los países, excepto cuando los servicios son proporcionados por terceras personas o por empresas. Es decir, al no ser servicios que pasan por el mercado, no tienen valor.

En cambio, el llamado trabajo productivo, realizado fundamentalmente por los hombres y en menor medida por las mujeres, recibe remuneración, es socialmente valorado y es contabilizado en la riqueza de las naciones.

En la realidad y poniendo al centro el bienestar de los seres humanos, ambas esferas del trabajo: el doméstico y el extradoméstico tienen una gran importancia. El segundo no podría tener lugar sin que se realizara el primero. Los economistas marxistas consideran al trabajo doméstico como trabajo reproductivo de la fuerza de trabajo, ya que es el responsable de la crianza y cuidado de los niños, de su desarrollo hasta la edad adulta; así como del cuidado y de la manutención de los propios trabajadores.

Las mujeres sostienen y con razón, que ese trabajo no les es reconocido y que, por los valores sociales dominantes, siguen siendo ellas las principales responsables de llevarlo a cabo.

Asimismo, al asumir que el principal proveedor de la familia será el hombre, la legislación laboral, particularmente la mexicana, previó ciertas garantías sociales como es el salario mínimo legal, como un ingreso que debe ser suficiente para el sostenimiento del trabajador y su familia incluyendo alimentación, salud, educación, ropa y calzado y recreación.

En el propósito de elevar la calidad de los mexicanos y para cumplir con dos derechos fundamentales, el Estado mexicano desde los años cuarenta, desarrolló varios sistemas para prestar servicios públicos a la población: los de salud y los educativos, así como los de agua potable y energía, lo que de alguna forma liberó a las mujeres de parte de las tareas educativas y de salud, recolección de agua y combustibles, incluidas en las actividades domésticas y a los hombres de tener que pagar en el mercado precios altos por ellos.

Estos servicios que proporciona el Estado a las familias para garantizar un piso básico de ciudadanía social y cumplir los derechos económicos, sociales y culturales, se conocen como el salario social, e incluiría también los subsidios en alimentos, transporte, agua, energía eléctrica, recolección de basura, las casas de cuidado de ancianos, enfermos, personas con discapacidad, etc.

Es decir, la provisión para el bienestar material y principalmente emocional de los seres humanos a lo largo de su vida, deriva fundamentalmente de los servicios que recibe de su familia o unidad doméstica, los que se complementan con la compra de bienes y servicios a partir de la remuneración que reciben los miembros trabajadores de la unidad y de los servicios del Estado provistos gratuitamente o mediante subsidios.

Ahora bien, vale resumir que: el trabajo doméstico, los ingresos por actividades económicas y el salario social son las principales fuentes para obtener los bienes y servicios para la vida en una economía de mercado.

Pero también la atención de los requerimientos psicoafectivos de los seres humanos, como individuos y ciudadanos, de suma importancia para el equilibrio psicosocial y laboral deben ser atendidos en los tres ámbitos donde éstos fundamentalmente interactúan: el doméstico, el del trabajo y el de las instituciones del Estado (escuelas, centros de salud, servicios de transporte, etc.). El afecto, el reconocimiento, la sensación de logro, la identidad, el tener expectativas, por ejemplo, son aspectos importantes, trascendentes para el desarrollo saludable de las personas y de sus relaciones de convivencia.

La hipótesis central de la investigación realizada en Ciudad Juárez, cuyos resultados se exponen en este texto, es que los cambios observados en la estructura y organización del trabajo, de la vida doméstica y de los servicios del Estado, incluyendo el insuficiente desarrollo de estos últimos, han generado en esa ciudad condiciones poco propicias para el desarrollo armónico y saludable de los seres humanos; que en esa Ciudad se rompen de manera más violenta los de por sí precarios equilibrios entre los tres ámbitos que se venían construyendo en el país en torno al desarrollo de un estado de bienestar que acompañó un proceso de industrialización hacia adentro.

Es decir, se plantea el rompimiento de la precaria y en cierto sentido injusta armonía previa, generándose demandas desequilibradas a los seres humanos como miembros de un hogar, como trabajadores y como ciudadanos, usuarios de los servicios públicos, sin que a la fecha se vean los caminos por donde podrían restablecerse las conciliaciones mínimas necesarias entre: individuo, ciudadano, familia, trabajo y Estado.

Las principales víctimas de estas rupturas en Ciudad Juárez son las mujeres que han visto incrementada su jornada total de trabajo y están agotadas a edades aún jóvenes, los niños y adolescentes que, en un porcentaje elevado, terminan por ser abandonados a su suerte durante varias horas del día. Los hombres adultos no

entienden lo que está ocurriendo y tienen grandes dificultades para asumir nuevos roles y responsabilidades en el ámbito doméstico; incluso muchos de ellos responden con violencia, resentimiento o abandono ante esos cambios.

La armonía previa entre trabajo, familia y Estado suponía para la mujer una serie de funciones y responsabilidades que acotaban su autonomía y su autodeterminación como ser humano y la obligaban a desempeñar papeles no reconocidos ni valorados socialmente. Su función era y continúa siendo subordinado y sometido a las necesidades de otros y las de su desarrollo y potenciación individual y social siguen siendo descuidadas, a pesar de sus esfuerzos para salir adelante.

En un análisis previo sobre el desarrollo de Ciudad Juárez<sup>1</sup> se encontró que a partir de los años setenta se desatan tres fuentes de desequilibrios sociales: un muy rápido crecimiento de población y del número de familias en la Ciudad, una demanda mayor y muy alta de trabajo femenino y una incapacidad del Estado para atender las demandas de servicios y viviendas que los dos anteriores fenómenos conllevaban.

El de por sí acelerado aumento de la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, observado en el país a partir de la década de los años setenta, fue mucho mayor en el caso de Ciudad Juárez, por el interés de las empresas maquiladoras de contratar principalmente mujeres. El estudio mencionado muestra dos datos importantes en ese sentido: cinco de cada diez mujeres en edades reproductivas trabaja en Ciudad Juárez, cuando la tasa es de menos de cuatro de cada diez al nivel nacional; la tasa de masculinidad, que es una relación del número de hombres por cada cien mujeres, durante varios años, arrojó relaciones de 85 hombres por cada cien mujeres en edades reproductivas, hasta 1990 cuando la orientación de la demanda por trabajadores cambió hacia los hombres. Seguramente, eso determinó un crecimiento de hogares encabezados por mujeres sin pareja.

Otro dato relevante del rompimiento de los precarios equilibrios anteriores, es la necesidad que tienen las familias de generar estrategias para utilizar toda la fuerza de trabajo adulta de que disponen para poder sobrevivir en situaciones de pobreza. Ello se relaciona con el bajo nivel de las remuneraciones, problema de origen nacional, en donde el salario mínimo legal ha dejado de ser una garantía social y ha perdido su capacidad de proporcionar al trabajador y a su familia un mínimo de satisfactores. Aún y cuando los trabajadores en Ciudad Juárez no están al nivel de salario mínimo, sus remuneraciones no son muy superiores a éste y, comparados con las líneas de pobreza indican que se trata de trabajadores pobres.

---

<sup>1</sup> Incide Social, A.C. y Consejo Ciudadano para el Desarrollo Social, Marco lógico para el desarrollo social en Ciudad Juárez, en proceso de publicación.

En esta lógica las familias requieren de dos y hasta tres miembros trabajando para mal vivir y dentro de ello, las familias jóvenes con hijos pequeños obliga a la pareja o en su caso, al padre o a la madre en hogares monoparentales, a trabajar para sufragar los gastos de la unidad doméstica.

El trabajo en la maquila es altamente demandante y en muchos casos agotador, los horarios diarios son largos y a veces se modifican para concentrar el trabajo en tres o cuatro días, haciendo jornadas de hasta 12 horas. Esta fuerte demanda de trabajadores y de horas trabajadas merma el tiempo y la energía disponible de los miembros adultos de las unidades domésticas para el desarrollo de las tareas implícitas en el trabajo doméstico, afectando especialmente la cobertura de las necesidades de atención, afecto, presencia, diálogo y compañía de los miembros más vulnerables de los hogares, como son los niños y niñas, los adolescentes y los adultos mayores. Incluso el agotamiento genera reacciones violentas ante la demanda de los hijos o un escapismo que toma distintas formas: desde salir de la casa diariamente y los fines de semana, emigrar, dormir cuando no se trabaja, enviar a los hijos a las casas de familiares en los lugares de origen de los trabajadores, hasta el consumo de drogas. Las organizaciones que trabajan en comunidad, registran algunos casos de abandono total de los niños a su propia suerte, por parte de los padres o madres que no toleran la presión del trabajo.

Si a lo anterior se agrega que los servicios de apoyo al trabajo doméstico que debieron ser provistos por el Estado, en Ciudad Juárez nunca fueron atendidos con suficiencia por las autoridades locales, ni tampoco el Seguro Social cumplió su obligación de establecer guarderías que por ley le competía, cuestión particularmente grave en una zona de rápido desarrollo industrial con fuerte demanda de mano de obra femenina, se completan las precarias condiciones para el desarrollo de la vida individual y familiar en la ciudad.

El presente estudio examina las relaciones entre trabajo y familia y despliega una serie de constataciones tales como: la existencia de un conflicto entre el tiempo doméstico y el extra doméstico principalmente que los diferentes actores deben considerar para cuando se trate de generar apoyos por parte del sector público y privado.

## **CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS**

### **Problemática**

1.- En México, apenas comienza a vislumbrarse una preocupación por la relación entre familia-trabajo más allá del entendimiento de la importancia de la remuneración que deriva del trabajo como ingreso de las familias. El gobierno durante muchos años se preocupó por desarrollar diversos programas públicos para elevar el bienestar material de los trabajadores y sus familias.

2.- Las cuestiones relativas a los aspectos subjetivos del desarrollo psicosocial, ético, cultural, afectivo y relacional de las familias no han sido asumidas como un asunto que atañe a las relaciones laborales. Se ha ignorado el tiempo necesario para la reproducción social de la fuerza de trabajo. La falta de tiempo para esta actividad ha repercutido negativamente en la sociedad Juarensis ya que los niños con escaso cuidado por parte de los adultos no han adquirido habilidades para la socialización y han desarrollado patologías sociales.

3.- Las demandas y las condiciones de trabajo prevalecientes que enfrenta una parte importante de los trabajadores de Ciudad Juárez, establece tensiones de trabajo entre la vida familiar y el trabajo, que perjudican al individuo, a la familia y a la comunidad,

### **Objetivos Generales**

1.- Analizar la influencia que tienen las relaciones y las condiciones de trabajo en la vida y organización de las familias y cómo éstas en sus funciones de búsqueda de ingresos para la reproducción económica y social influyen en las relaciones laborales.

2.- Conocer la forma cómo las personas y las familias se organizan a fin de allegarse los recursos que les permiten satisfacer sus requerimientos de vida.

3.- Presentar propuestas que permitan conciliar la vida personal y familiar con la vida del trabajo extradoméstico, en el intento de que los distintos actores: gobierno, empresas, organizaciones y los propios individuos asuman la parte de responsabilidad que les compete en el desarrollo y bienestar de los seres humanos.

4.- Estudiar al trabajador como una persona cuya vida se desarrolla en varios ámbitos en donde tiene derechos y obligaciones, lo que le demanda distribuir su tiempo, su atención y sus ingresos para lograr equilibrios y una mayor satisfacción con su vida y estabilidad emocional y con ello convertirse en un individuo más productivo y positivo y un ciudadano participativo.

### **Objetivos específicos**

1.- Estudiar el ámbito laboral de las maquiladoras, para conocer las relaciones laborales y analizar cómo repercuten en la vida de los trabajadores.

2.- Conocer las estrategias de uso del tiempo de los miembros de las familias para allegarse los recursos para la vida.

3.- Conocer las estrategias de la fuerza de trabajo familiar, la distribución entre los miembros de las familias para cubrir trabajo productivo y reproductivo.



## **Hipótesis de trabajo**

1.- Que las condiciones de bienestar de los trabajadores de Ciudad Juárez han sido tratadas, estudiadas y analizadas a partir de la importancia de las remuneraciones, de los sindicatos; de los derechos laborales y de la productividad; pero no en los aspectos subjetivos del desarrollo psicosocial, ético, cultural y relacional de las familias. Estos aspectos del desarrollo de los trabajadores no han sido asumidos como un asunto que atañe a las relaciones laborales y en las que es necesario desarrollar políticas y acciones al nivel de los gobiernos, de las empresas o de las organizaciones de trabajadores.

2.- Que las condiciones del desarrollo del trabajo extradoméstico en Ciudad Juárez están generando efectos diversos en la estructura y organización de las familias y en la vida de las personas que modifican patrones históricos de relaciones familiares y de trabajo.

3.- Que las familias no disponen ni de recursos materiales ni humanos ni del tiempo necesario para atender las responsabilidades que anteriormente eran cubiertas por los servicios públicos y por la seguridad social y que ahora han sido devueltos a las familias ante la reducción del presupuesto destinado a los mismos.

4.- Que los empresas no están interesados en el bienestar de los trabajadores ni de sus familias y sus relaciones sólo se circunscriben a las de tipo laboral y a la mejora de la productividad.

## **Diseño del estudio**

El estudio analiza variables cualitativas y cuantitativas. Las primeras fueron utilizadas en entrevistas a extrabajadores de las empresas maquiladoras, a Gerentes de Recursos Humanos y en las entrevistas a profundidad a los trabajadores de las maquilas. Las variables cualitativas nos permitieron conocer más de cerca, a través de preguntas abiertas, la opinión, el sentir y el juicio positivo o negativo del entrevistado en relación a su trabajo, a las condiciones laborales existentes y a su actitud respecto del trabajo y de su familia.

En cambio, las variables cuantitativas fueron empleadas en las encuestas levantadas a 100 trabajadores hombres y mujeres tanto de las maquilas como de otras empresas formales con el propósito de conocer el dato concreto para poder medir, comparar y detectar tendencias. Se obtuvo, entre otros datos consignados en el estudio, el promedio de horas trabajadas en cada subgrupo y el de los integrantes por hogar; así como los ingresos, el tiempo de traslado, la participación en las tareas domésticas por sexo y las características de la vivienda, etc.

## **Entrevistas a extrabajadores de la industria maquiladora**

Se elaboró una guía de entrevista con la finalidad de conocer la historia laboral de los mismos; esto es: cuándo y en dónde habían trabajado, por qué razones se salieron o abandonaron su último trabajo y cuáles fueron los efectos en el plano económico, en el ámbito emocional: con su pareja, con sus hijos y sus familiares. Finalmente se precisó en dónde trabajan actualmente o cuáles son sus actividades actuales, sus inquietudes y perspectivas de futuro. (Ver copia anexa)

Gracias al apoyo de la Pastoral Obrera de Ciudad Juárez se entrevistaron a 12 extrabajadores de la industria maquiladora.

### **Entrevistas a gerentes de Recursos Humanos**

Para esto, se obtuvo una lista de posibles entrevistados por parte de la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez (AMAC) pero ante la negativa de muchos de ellos de participar en la investigación se tuvo que acudir a las relaciones personales para poder cumplir con el objetivo de entrevistar a este grupo de personas. Gracias a la organización “Casa de Cuidado” y a algunos de los primeros entrevistados que dieron los nombres de sus conocidos, se logró consolidar una lista de quince encargados del área de Recursos Humanos de diferentes industrias maquiladoras de Ciudad Juárez.

Para realizar las anteriores entrevistas, se utilizó una guía que constaba de 50 preguntas, de las cuales cabe destacar las que se orientaron a conocer: las características de la empresa, de los trabajadores contratados; los diferentes turnos, las causas que motivaron las solicitudes de permisos, el ausentismo y la rotación de los trabajadores; así como los ingresos, los bonos y prestaciones. Por último, y no lo menos importante, las relaciones existentes entre trabajo productivo y el doméstico, fuente de múltiples conflictos, desajustes y presiones, específicamente en la esfera familiar. (Ver copia anexa)

### **Entrevistas a profundidad**

Para la realización de las 11 entrevistas a profundidad, las que nos permitieron conocer más de cerca la opinión, el sentir y la actitud de trabajadores específicos, se contó con el apoyo del Centro de Estudios y Taller Laboral (CETLAC). Esta institución, realizó los contactos para poder entrevistar a diferentes personas que trabajan o han trabajado o suspendido momentáneamente su trabajo. Esto nos permitió tener un abanico de historias interesantes y variadas que destacan las vivencias, los problemas y los conflictos de acuerdo con las características y la particular trayectoria de los seleccionados. (Ver copia anexa)

### **Encuesta a 100 trabajadores**

#### **- El cuestionario**

El diseño del cuestionario fue elaborado por integrantes de INCIDE Social con la colaboración de la Dra. Leonor A. Cedillo en los apartados relacionados con salud

laboral y riesgo en la empresa. Posteriormente fue revisado por la Dra. Mercedes Pedrero, la Dra. Leonor Cedillo y a la Lic. Clara Jusidman para su corrección y las observaciones se incorporaron al texto del cuestionario. Se aplicaron encuestas pilotos para probar el tiempo de duración en su aplicación y para comprobar si tanto las preguntas como la estructura y organización del instrumento eran las adecuadas. Se incorporaron las modificaciones sugeridas quedando así la versión final. (ver copia anexa)

Las preguntas están dirigidas a obtener la información relacionada con:

a) **El ámbito de trabajo:** historia laboral, condiciones de contratación, salario y prestaciones, condiciones de seguridad e higiene, relaciones de trabajo, uso del tiempo, aspectos emocionales tales como: aspiraciones, logros y frustraciones, expectativas a futuro. Medio ambiente y riesgos. Enfermedades producto de las condiciones trabajo.

b) **El ámbito de la Familia:** datos personales del encuestado, composición de la familia, situación socioeconómica de los integrantes del hogar, ingreso familiar, participación de la familia en el gasto, en la distribución de las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos; tiempo y responsabilidad dedicado a esas tareas. Otras ocupaciones remuneradas. Uso del tiempo libre. Tensiones en el hogar. Características de la vivienda y actividades de ocio y recreación.

El cuestionario que se utilizó en el levantamiento de la información consta de 61 preguntas, divididas en 10 grupos:

Datos personales del entrevistado

Trabajo actual

Características del trabajo que desarrolla

Historia laboral

Datos de la familia

Relaciones familiares

Estructura del grupo familiar

Características de la vivienda

Salud física, mental y emocional

Actividades de ocio y recreación,

Se procesó la información de acuerdo a 6 grandes temas: datos personales, trabajo, familia, vivienda, salud, ocio y la recreación.

El levantamiento de la información estuvo a cargo de la Organización Popular Independiente (OPI), previo a una capacitación otorgada por los responsables del proyecto y a la entrega de un “manual del entrevistador”, donde se especificaban las instrucciones necesarias.

**- La Muestra**

Inicialmente se consideró entrevistar a quince Gerentes de Recursos Humanos de diversas empresas maquiladoras y se pensó solicitarles su apoyo para seleccionar de la nómina del personal una muestra representativa que incluyera un total de setenta trabajadores operarios. Este propósito se vio impedido ya que los gerentes no aceptaron ni utilizar las nóminas, ni seleccionar ni menos levantar la entrevista en el recinto de la empresa. Por lo anterior, se decidió sacar una muestra por hogar visitando las colonias donde viven los trabajadores de las maquilas.

Se levantaron 100 cuestionarios: 50% a hombres y 50% a mujeres, que tuvieran hijos de entre 0 hasta 15 años de edad. La selección de los entrevistados con las características mencionadas responde a la idea de que, siendo miembros de hogares formados por personas con hijos de esas edades, se caracterizan por estar en un ciclo de vida de mayor reproducción y de exceso de trabajo en el ámbito doméstico y por tener una mayor participación en el mercado de trabajo. De los 100 cuestionarios, 70 fueron aplicados a trabajadores de la industria maquiladora y 30 a personal de otras industrias o servicios.

En relación al número de encuestados en la industria maquiladora, inicialmente se programó seleccionar 70 personas de cinco de éstas, escogidas al azar, tomando como criterios de selección el tamaño, la rama de producción y el país de origen de la inversión; de las cuales 2 serían de tipo tradicional y 3 de tipo moderno.

Como se comentó anteriormente, se presentó el problema con las personas de Recursos Humanos por lo que el criterio de selección cambió. Ahora bien, en aras de mantener la mayor aleatoriedad, se construyó la muestra de la siguiente manera: (ver cuadro anexo):

- 1.- se decidió realizar las encuestas en la zona poniente ya que es ahí donde viven los trabajadores de la maquila.
- 2.- se seleccionaron cinco colonias de esa franja que son: Felipe Angel, López Mateos, Revolución, Oasis y Salvarcar (ver mapa INEGI, anexo),
- 3.- se enumeraron las manzanas de izquierda a derecha, empezando por la esquina más cercana al oeste.
- 4.- se seleccionaron al azar catorce manzanas por colonia.
- 5.- se entrevistó a una persona por manzana seleccionada. A cada cinco casas se les aplicaba un filtro si no cumplía con las características buscadas, se realizaba una nueva selección contando cada tercera casa hasta levantar una encuesta en esa manzana.
- 6.- en total se abarcaron 5 colonias, 14 manzanas por colonia, sacando un entrevistado por manzana, dando un total de setenta entrevistados. (ver croquis anexo)

En lo que respecta a las 30 encuestas restantes, (sector no maquilador formal) se había establecido que se seleccionarían 3 empresas, de las cuales una estaría relacionada con el sector comercio, una con el sector turismo y otra con la industria local u otro tipo de servicio; en cada una de estos sectores se encuestarían a 10 personas (5 hombres y 5 mujeres).

En las empresas que habían sido seleccionadas para la aplicación de éstas entrevistas también se presentó la negativa de los dueños para acceder al levantamiento de la información y, dado que no existen registros que permitan saber los lugares en donde viven los trabajadores de estas empresas para hacer una selección completamente aleatoria, la organización encargada de levantar las encuestas, tuvo que recurrir a lugares en donde tenían contactos personales y que les permitieran encuestar a los trabajadores que reunieran los requisitos.

Todo lo anterior afectó la aleatoriedad de la selección de la muestra y, aunque se lograron aplicar las 30 encuestas, la proporción de los encuestados por sexo se vio alterada al quedar un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

En relación a la muestra de los trabajadores de las empresas no maquiladoras formales se seleccionaron treinta personas de diversas compañías tanto de la industria local como de servicios.

## Capítulo I

### **Los extrabajadores de las maquiladoras, un fenómeno en proceso**

#### **1.1 Presentación**

Resulta interesante conocer en voz de los propios extrabajadores sus experiencias de trabajo recordando cuando fueron operadores o supervisores en las plantas maquiladoras.

Lo que se pretende en este capítulo es conocer las diversas causas por las que los operarios dejaron su último trabajo en la empresa maquiladora, las condiciones en que trabajaban y cómo esto les afectó, tanto económicamente como psicológicamente a ellos y a toda su familia.

Seguramente existen más razones por las que dejaron de laborar en la empresa; pero, como éstos se encuentran dispersos, fue imposible obtener una diversidad de casos, así que las personas entrevistadas fueron escogidas gracias a contactos mas bien personales. A pesar de esta dificultad, se logró rescatar opiniones de diferentes tipos de trabajo o ramas de la producción. Se trata de personas cuyo único trabajo fue el de la maquila con más de treinta años de experiencia en un solo establecimiento y de otras que estuvieron poco tiempo en ellas .

#### **1.2 Los extrabajadores: el concepto**

Se definió a los ex trabajadores como aquellas personas que ya no se encuentran trabajando en las maquiladoras; ya sea porque fueron despedidas debido a que se cerró una sección de la empresa o por cierre total de la misma, o porque se jubilaron, renunciaron o decidieron cambiar de actividad. Posteriormente se amplió el concepto para incluir a aquellas personas que fueron despedidas de la empresa pero que, a través de una gestión legal, fueron reintegradas a su trabajo y aquellas que por diversas razones salieron de la empresa maquiladora y se incorporan a otro tipo de trabajo, en vista de completar los años que la ley exige para su jubilación<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo

### 1.3 Historia

La llegada de las maquiladoras a Ciudad Juárez se dio a partir de 1966; pero, el boom se presentó entre 1970 y 1980. Así, para 1970 existían 22 plantas con 3,135 personas trabajando en este sector, para 1979 se había incrementado a 103 con 36,206 trabajadores y para el año 2003 habían 271 plantas con un total de 194,642 trabajadores.<sup>3</sup> Estos datos señalan que en la actualidad las empresas más antiguas tienen entre treinta y treinta y cinco años y si se considera que la edad promedio de reclutamiento en la maquila es de 22 años, se puede argumentar que aún es reducido el número de personas que se encuentran en posibilidad de jubilarse. En este sentido, tanto los ex trabajadores como los responsables de recursos humanos entrevistados de diversas empresas señalan que el grupo de jubilados es poco numeroso porque aún no cumplen los 65 años, requisito necesario para retirarse.

La edad no es la única razón que explica el reducido número de personas jubiladas ya que algunas empresas cambian su razón social e invitan a los trabajadores a participar en la nueva empresa; así, los incorporan como personal de nuevo ingreso por lo que no se les reconoce su antigüedad. Otra razón que explica el monto reducido de personas jubiladas es que cuando las empresas recortan personal, despiden preferentemente a los trabajadores de mayor edad y de mayor antigüedad que, generalmente, al ser contratados en otras empresas ingresan sin beneficios de seguro ni prestaciones, perdiendo, entonces, sus derechos laborales.

### 1.4 El estudio

Del total de las 12 personas entrevistadas, 9 fueron mujeres y 3 hombres; sus edades fluctúan entre los 19 y los 64 años.

El universo es diverso ya que entre ellas hay personas retiradas que están recuperando el tiempo que no trabajaron para así poder obtener su jubilación, otras que fueron despedidas y reincorporadas a su trabajo, otras que renunciaron a la industria maquiladora para realizar una actividad económica diferente y finalmente, las despedidas que están buscando trabajo.

Así, en el análisis se observa que los extrabajadores más jóvenes dejan el trabajo de la industria maquiladora para dedicarse a cuestiones familiares como cuidar a

---

<sup>3</sup> Ver Incide Social, Investigación para la elaboración de un Plan de Acción Social Concertado en Ciudad Juárez. Documento de trabajo.

sus hijos o también para realizar una actividad laboral que les permita desarrollarse personalmente. En cambio, los de mediana y de mayor edad abandonaron la maquiladora porque fueron despedidos y se encuentran actualmente interponiendo una demanda a la empresa o en litigio con la misma para que les consideren su antigüedad y, además, están trabajando para completar los años necesarios para su jubilación.

### **1.5 Historia laboral**

La edad de los entrevistados, el tiempo que dedicaron al trabajo en las maquiladoras y el número en las que laboraron, determinan las características del historial laboral que presentan los extrabajadores entrevistados. Por una parte, el promedio de edad de los entrevistados es de 42 años; con un rango de edad de 19 hasta los 64 años, lo que origina que las historias laborales sean muy diversas. Esto es, del total de los entrevistados, cuatro casos trabajaron sólo en una maquiladora; 2 casos realizaron un movimiento; 1 caso trabajó en tres maquiladoras diferentes; otros cuatro casos de los extrabajadores señalaron haber trabajado en cuatro maquiladoras; y solo un 1 caso mencionó que trabajó en cinco diferentes compañías en Ciudad Juárez.

Las personas que cuentan con edades más avanzadas no necesariamente son las que mostraron el mayor número de movimientos, como se ve en el caso de una de las entrevistadas que cuenta con 64 años y que señaló haber laborado en la misma maquiladora durante todos los años que se dedicó a trabajar en este sector; así mismo, la persona que presentó el mayor número de movimientos en este estudio cuenta con solo 33 años de edad y expresó haber laborado en 5 maquiladoras con diferente tiempo de duración en cada una de ellas.

El tiempo que las personas entrevistadas duraron laborando en el sector maquilador va desde 1 mes hasta 32 años; en este grupo, la mediana del tiempo dedicado a trabajar en este sector fue de 18 años.

De esta manera, se observa que la persona que cuenta con el menor tiempo trabajado en la industria maquiladora también es la más joven de los entrevistados; esto es, tiene 19 años con sólo un mes dedicado a este trabajo. En el caso contrario, la entrevistada que mostró el mayor número de años trabajando también señaló que lo había hecho en una sola maquiladora, sólo que ella cuenta con 52 años de edad. Este último caso muestra características especiales debido a que la entrevistada es invidente y actualmente está buscando otro empleo; pero su condición dificulta su posibilidad de acceder a otras maquiladoras a pesar de contar con 32 años de experiencia.

### **1.6 Estancia laboral en las maquiladoras.**



Según palabras de los propios entrevistados, los requisitos para ingresar a las maquiladoras no son difíciles de cumplir: acta de nacimiento, credencial de elector o identificación con fotografía, comprobante de domicilio, fotos, certificado de estudios (el grado de escolaridad varía de acuerdo a la empresa, ya que algunas piden primaria mínima, otras secundaria y otras, carrera técnica) y la hoja rosa del IMSS en aquellos casos en que las personas hubiesen trabajado anteriormente o el número de filiación.

Hay algunos requisitos que son exclusivos para mujeres como es el caso de la prueba de embarazo, una muestra de su periodo de menstruación o análisis de sangre o de orina; dependiendo de la empresa, éstos requisitos podían ser solicitados antes o después de su ingreso al trabajo. Otra exigencia dentro de la contratación, según algunos entrevistados, es que al ingresar se les pide que firmen su contrato junto con su carta de renuncia; esto significa que en cualquier momento sin razón alguna, los operarios pueden ser despedidos sin poder reclamar sus derechos como trabajadores. En ambos casos, son acciones que atentan contra los derechos del trabajador.

El haber cumplido la edad para trabajar también es un requisito fundamental. Ésta es a los 16 años. Se piden documentos originales para evitar la presentación de papeles falsos; ya que es una costumbre que los jóvenes falsifiquen sus actas de nacimiento agregándose unos años para poder ingresar a las empresas. La edad también influye al momento de asignar al personal en los diferentes turnos, por lo general, los de 16 años desempeñan labores en el primer turno que es de las 6:00 hasta las 15:30.

La contratación por sexo es indistinta pero hay empresas que prefieren un número mayor de uno u otro, dependiendo del tipo de trabajo que se realice. Según comentan: “la mujer se desempeña mejor en trabajos de coordinación fina, minuciosos; se las define como más responsables dedicadas y no conflictivas. Por el contrario, los hombres son seleccionados para trabajos más rudos, para el manejo de material pesado, filoso y para la manipulación de productos altamente contaminantes.” De los casos estudiados, sólo dos entrevistados señalaron que en sus maquiladoras tenían población mayoritariamente femenina y en una sola la proporción fue mayor en hombres.

## **1.7 Relaciones laborales**

En cuanto al ambiente laboral dentro de las empresas, los entrevistados señalaron que las relaciones de trabajo en general eran buenas, tanto a nivel de pares como con el supervisor. Mencionan que predomina en el ambiente mucha disciplina que se mide en acciones como ir al baño en forma limitada y con control de tiempo y en la prohibición de conversar durante el trabajo. La exigencia en sacar la producción planeada es muy alta; lo que por lo general produce mucho estrés a los operarios que no encuentran canales de desfogue para liberar esa tensión.

La disciplina se mide desde la llegada a la fábrica ya que la puntualidad es uno de los factores que se premia a través de un bono de “puntualidad”. Se permite un margen de tolerancia de cinco o diez minutos para ingresar a la fábrica, pero se pierde el bono ya que este se otorga por llegar a la hora.

La relación con los jefes inmediatos, en este caso, los supervisores de líneas, es muy variada, depende principalmente de su personalidad, así algunos a pesar de ser estrictos se preocupan por los operadores y valoran su trabajo; pero otros, se comportan de una forma “prepotente y déspota”, y llegan al grado de cometer abusos o discriminar a los operarios. Es usual que no conviven en el comedor y se sientan aparte.

Algunos manifestaron la inexistencia de contacto con los gerentes y otras señalaron que se realizan reuniones entre el personal y el gerente especialmente cuando se anuncian aumentos de sueldo, reparto de utilidades o estímulos. Algunos otros comentaron que los operadores pedían juntas con los gerentes para conocerlos pero no se lograba; la relación y el contacto directo se da principalmente entre el supervisor y el gerente.

En realidad, el mayor descontento no surge a partir de las relaciones laborales sino que proviene de los salarios bajos, del poco reconocimiento que se da al trabajo no premiándolo con una mejora salarial, de las frustraciones que surgen a partir de que el dinero no les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas como son, por ejemplo, la vivienda y se quejan que el sueldo no les permite cubrir los rangos que exige el INFONAVIT. En fin, se sienten desmoralizados al no poder salir de la miseria en la que se encuentran.

Algunos de los extrabajadores se quejaron de las malas condiciones de seguridad e higiene al interior de las plantas como son la utilización de productos altamente contaminante, la insuficiente ventilación en el verano y la mala calefacción en el invierno.

### **1.8 La inestabilidad en el trabajo y el cierre de los turnos y de las fábricas.**

Dos factores que afectaron de inestabilidad en el trabajo: la disminución de los turnos de trabajo y los cierres de las plantas. En relación al primero, éstos son provocados por la disminución del poder de compra de los consumidores sean éstos las empresas o los individuos ubicados en el extranjero. En cuanto al segundo factor, esto se debe principalmente a que un número considerable de las empresas abandona Ciudad Juárez y se traslada al interior del país o sale a otros lugares. Ambos hechos son factores que generan gran angustia entre los entrevistados, ya que algunos se quedan sin trabajo o se ven obligadas a reestructurar sus labores cotidianas para poder acceder a un nuevo turno.

Un ejemplo de lo anterior, es la experiencia que tuvo un grupo de trabajadoras de una empresa que registra cupones de descuento que otorgan algunas tiendas en Estados Unidos y que decidió cerrar el turno vespertino (de las 17:00hrs a la 1 de la madrugada) dándoles la alternativa de cambiarse al turno matutino o de firmar la renuncia "voluntaria". Ambas posibilidades fueron rechazadas por las operarias por lo siguiente:

a) razones para no cambiarse de turno

- 1.- El horario del turno matutino es más extenso, por lo que cambiarse representaba trabajar más horas por el mismo sueldo.
- 2.- El horario vespertino les permite preparar los alimentos de la familia por la mañana y cuidar y convivir con los hijos por la tarde.
- 3.- Les permite tener otro trabajo durante la mañana.
- 4.- El horario vespertino cuenta con transporte, lo que les permite ahorrar tiempo y dinero.

b) razones para no firmar la renuncia voluntaria:

- 1.- No quieren salirse de ese trabajo ya que lo consideran fácil, poco pesado y no se necesitan grandes destrezas ni habilidades para realizarlo y cambiarse a otro les significaría más riesgo.
- 2.- La compañía está ubicada cerca de su casa.
- 3.- La necesidad de seguir trabajando.
- 4.- La avanzada edad es una limitante para encontrar un nuevo trabajo.

Las razones antes mencionadas están por encima e inciden positivamente en quedarse en ese trabajo, a pesar de que: todas argumentaron que el salario es bajo y que no les alcanza para cubrir sus necesidades.

Hay una total carencia de conocimientos acerca de las leyes que protegen sus derechos: la situación expuesta refleja también la ausencia de una organización como podría ser un sindicato, que defienda los intereses de los trabajadores. En Ciudad Juárez sólo el 12% de las maquiladoras cuentan con presencia sindical.

Con respecto al cierre de plantas, muchas siguen la estrategia de ir cerrando en forma

gradual, por áreas o departamentos; la finalidad última es vender la empresa a otra

compañía o cerrar para trasladarse a otra ciudad o país. En el primer caso, si permanecen en

Cd. Juárez, los obreros pueden ser recontractados por la nueva empresa, pero, sin

reconocerles la antigüedad; ahorrándose así el pago por los años trabajados.

Los obreros viven una situación de estrés constante por la incertidumbre e inestabilidad en que se encuentran; saben que tarde o temprano los van a despedir.

Por otra parte, en la mayoría de los casos entrevistados la liquidación recibida no corresponde al tiempo trabajado, es menor.

Por ejemplo, el caso de Cecilia, una mujer invidente que por 32 años trabajó en una maquiladora y fue despedida y liquidada al ser desmanteladas y llevadas las líneas de producción a otras partes y una parte del equipo vendido a otras empresas. Según expresa “sicológicamente esperaba que me despidieran ya que estaban liquidando al personal con más antigüedad”. Comenzó a cerciorarse del monto de su liquidación y cuando, al hacer los cálculos, se dio cuenta que le correspondía un monto mayor, demandó a la empresa. Su despido le ha afectado psicológicamente y económicamente: extraña a sus compañeras de trabajo, se desespera y se angustia pues la economía de sus casa depende de ella. Ha perdido la libertad para comprar y limitado su consumo.

Ella opina que el trabajo en la maquila es desgastante física y emocionalmente “te acaba”, “es un trabajo con mucho estrés, liquida la creatividad, siempre haces lo mismo”.

Cecilia sostiene que mejoraría el ambiente de trabajo permitiendo que los trabajadores diversifiquen las actividades, también mejoraría los horarios de la comida ya que con 30 minutos no alcanza el tiempo y por último las condiciones de trabajo.

Por lo general, el efecto del despido sobre el estado anímico de los trabajadores es muy negativo, les causa tristeza, se sienten que no han sido valorados, ni su trabajo, ni su persona. Asimismo, las expectativas de vida que tenían se ven afectadas ya que, en especial, las personas mayores desean jubilarse y un despido frustra esa aspiración.

Cabe destacar que del total de los entrevistados, dos casos manifestaron que se salieron de la maquiladora para buscar su realización personal a pesar de ganar menos.

### **1.9 Jubilación gracias a la microempresa de piñatas**

La desinformación acerca de la ley perjudica a los trabajadores. Se da el caso de renuncias después de trabajar durante diez o quince años y que, por razones familiares o personales, deciden cambiar de actividad y no reclamar sus derechos.

El grupo de personas entrevistado que renunciaron a su trabajo no sabían que la antigüedad proporciona derechos que los beneficia para lograr una jubilación.

No fue sino a partir de el programa de radio llamado “La voz de los trabajadores” donde se narran casos de distintas experiencias laborales, así como del periódico “Presencia”<sup>4</sup> que las personas entrevistadas tomaron conciencia de que ellos podían recuperar sus derechos laborales y lograr su jubilación. “Ni en el seguro, ni en la planta me orientaron para que no renunciara. Me fui de la empresa sin saber que me faltaba un año por cotizar en el Seguro y jubilarme. Dejé de trabajar en 2001 y fue sólo hasta en el 2004, gracias a un reporte periodístico<sup>5</sup> de la Pastoral Obrera<sup>6</sup> que contenía el caso de un obrero que le habían negado su pensión pero cuya gestión había sido exitosa y se exhortaba a los trabajadores que acudieran a la Pastoral a solicitar apoyo, cuando ‘vinimos como abeja a la miel’ a exponer nuestros casos, la Lic. nos ofreció ayuda, nos dieron capacitación sobre nuestros derechos, sólo nos pidió el acta de nacimiento...”

---

<sup>4</sup> Ambos medios de comunicación pertenecen a la Diócesis de Cd. Juárez.

<sup>5</sup> Se refiere al periódico Presencia

<sup>6</sup> La Pastoral Obrera realiza actividades que van desde la promoción, asesoría y defensa de los derechos laborales hasta el establecimiento de una microempresa para rescatar los derechos de jubilación.

Ante la situación encontrada en varios trabajadores la Pastoral Obrera decidió formar una microempresa que alberga a diez trabajadores, de ellos dos de la maquila, que se dedican a la elaboración de piñatas con el propósito de estar un tiempo determinado, 36 semanas, mientras se destraba el trámite y logren la jubilación.

### **1.10 Transición**

Durante el tiempo que los entrevistados fueron despedidos o reubicados se dedicaron principalmente a las actividades domésticas, a la recreación y algunos a la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo. Estos últimos se enfrentaron con la limitante de la edad y de la contratación sin prestaciones.

Aunque a la mayoría de los entrevistados el despido les afectó negativamente en los gastos, éstos contaban con el apoyo de su familia para lidiar con la reducción de sus ingresos. Algunos se dedicaron a realizar diferentes actividades por cuenta propia como son cuidar niños en su casa (ya sea de un familiar o de un vecino) o poniendo un negocio ambulante. Manifestaron contar con más tiempo para estar con su familia, cuidar a su hijos, para asistir y participar en la iglesia, ordenar la casa y para ellos mismos.

El despido no sólo rompe con las expectativas de vida del trabajador y el de su familia sino que provoca un cambio en el nivel de gasto y del tipo de consumo y los obliga a restringir y desmejorar la calidad de los alimentos, lo que se traduce en otra fuente de estrés, inseguridad y depresión.

### **1.11 Reintegro al trabajo**

Las trabajadoras que se reintegraron a la misma planta maquiladora sintieron angustia y temor de hacerlo por miedo a las represalias. Esta situación no se dio ya que el turno vespertino contó, tanto con un nuevo supervisor como con nuevos operarios. En cambio, la inestabilidad continúa pues la empresa ha bajado la producción ante la poca presencia de clientes; lo que lleva a la disminución y desaparición de los incentivos y por ende a la reducción de los salarios de los trabajadores. A su vez, la falta de trabajo los convierte en “piezas comodines” pasando por diversas actividades e impidiendo que obtengan los incentivos a la productividad.

En este sentido, las personas que trabajan en la empresa que presentan dificultades económicas se están viendo perjudicadas no sólo por las razones antes mencionadas sino también porque no las hacen participar en otros proyectos, como lo hacían anteriormente, cuando se les permitía obtener una compensación o se les premiaba con una capacitación. Actualmente, todos estos apoyos han desaparecido. También no han tenido la oportunidad de recuperar el tiempo de trabajo que pierden cuando solicitan permisos. Anteriormente, explican:

se quedaban a trabajar más tarde y recuperaban el tiempo no trabajado; pero ahora sólo les descuentan el tiempo del permiso. Todo ello, repercute en un disminución de su salario.

Además, hay que tomar en cuenta el temor continuo que experimentan los trabajadores ante la posibilidad de ser despedidos, dada la disminución en los pedidos de la empresa.

### *1.12 Nuevos trabajos*

Los entrevistados que están ahora realizando una actividad económica diferente a la de las maquiladoras han expresado que cuentan con mayor tiempo para estar con su familia, para divertirse y para ellos mismos, lo que marca una gran diferencia con respecto al poco tiempo que les quedaba para estos rubros cuando trabajaban en las maquiladoras; este sector manifestó estar contento por este logro.

### **1.13 Reflexiones**

- La persistencia de los salarios bajos complementados con bonos, compensaciones y las despensas, torna vulnerable la remuneración de los trabajadores, ya que frente a problemas externos la empresa puede disminuirlos o quitarlos. Todo esto porque legalmente lo que cuenta es el salario pactado.
- El estudio demostró el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los propios trabajadores; lo que hace imposible su defensa ante despidos injustificados o jubilaciones congeladas. A la fecha y gracias a la asesoría de la Pastoral Obrera y a la experiencia vivida en torno a la jubilación y a los despidos, los trabajadores comienzan a tomar conciencia de que no se encuentran desprotegidos y que así como tienen obligaciones en su trabajo, también cuentan con derechos laborales que pueden ser reclamados, en cualquier momento si éstos son violados por la empresa. Queda la incógnita de saber cuán desinformados se encuentran los trabajadores en general, y cuáles son los canales de expresión que tienen ante situaciones de injusticia laboral.
- Existe una insatisfacción ante el trabajo realizado al no ser reconocido expresamente ni con alicientes económicos ni gratificaciones emocionales o reconocimiento verbal y señalan: “se trabaja y se trabaja y no se nos toma en cuenta, ni se nos reconoce”. Aunado a ello, existe el reto de sacar la producción adelante ya que está en juego la manutención de la familia.

- El horario de trabajo es fundamental dado de que a partir del mismo se organizan las labores de cuidado y reproducción de la familia, por eso los trabajadores escogen su propio horario y no desean que se haga cambio alguno ya que este trastorna totalmente su vida familiar. Algunos trabajadores prefieren trabajar hasta altas horas de la noche para tener libre la mañana y la media tarde y así dedicarse al cuidado de la familia; lo que implica sacrificios al reducir las horas de descanso; repercute tanto en su salud como en el desempeño en la propia empresa .

- La falta de un buen ingreso trae muchas frustraciones como la imposibilidad de acceder a un crédito de INFONAVIT para poder tener una vivienda digna; pero también los obliga a buscar otros empleos muy poco remunerados para complementar su subsistencia .

- La preocupación por los miembros de la familia es una constante, entre los trabajadores de la maquila. Al no contar con tiempo para cuidarlos y tener que utilizar a otros miembros de la misma para ello, les causa tensión, dado que no tienen la certeza que lo hagan bien. Como no tienen recursos para contratar una guardería o a terceros, a veces se ven en la necesidad de dejarlos solos o encerrarlos, con las consecuencias negativas que ello implica.

- A partir de los cuarenta y cinco años disminuye la posibilidad de encontrar un empleo como operario en las maquiladoras; por ello, cuidan mucho su trabajo.

En cambio los jóvenes ven en la maquiladora un trabajo temporal, especialmente si no están casados, por lo que no establecen planes a futuro basados en el empleo de la maquiladora.

- Existen demandas laborales contra las maquiladoras debido a liquidaciones por debajo de lo que corresponde por ley.

- La opinión que este grupo de extrabajadores tienen acerca de la maquiladora es diversa y está en función de su experiencia personal: es negativa cuando se encuentran en un juicio laboral; cambia cuando salieron de ella por razones personales; pero, en uno y en otro caso manifiestan cierta solidaridad entre los operarios y empatía; ya sea por antigüedad o por grupo de edad. Ahora bien, las personas que tuvieron problemas o tienen entablada una demanda legal en contra de las empresas se expresan mal de las maquilas y, en cambio, hay extrabajadores que no mencionaron haber tenido problemas y hablan muy bien del ambiente y del trabajo que realizaban.

- Si se comparan los requisitos para el ingreso a las maquilas entre los años 70 al 90 con los actuales, han ido aumentando, especialmente en lo que se refiere a la educación; ya no basta saber leer y escribir sino que se les pide certificado de primaria completa o a veces secundaria. Esto restringe la posibilidad de las personas mayores que no tienen esa preparación para cumplir con las exigencias



de las empresas. Ahora, si se desea desempeñar el cargo de supervisor se necesita haber completado la educación media–superior o técnica.

- Los entrevistados expresaron diferentes opiniones sobre las maquiladoras:

a) Unos resaltaron la importancia que tiene la maquiladora como sostén de la economía de Ciudad Juárez, además de que representa la oportunidad para el desarrollo de las mujeres que ahí trabajan.

b) Otros argumentaron que no se puede generalizar, que depende de la empresa ya que en algunas hay mejores tratos y mayor remuneración que en otras pero que el problema de Juárez es que allí no hay otras alternativas de empleo y que la maquiladora ayuda a sobrevivir. Lo negativo es que se trata de un trabajo rutinario, donde no hay posibilidad de ascenso, ni de ser creativos.

c) Un reducido número manifestó disgusto argumentando que es “un vil robo porque se trabaja bastante para producir mucho y las remuneraciones son muy bajas.”

-Por su parte, las personas que mencionaron estar trabajando en sectores diferentes a la industria maquiladora mostraron contar con horarios más flexibles de trabajo; lo que les permite disponer de suficiente tiempo libre que ocupan para realizar otras actividades económicas, a parte de su empleo actual. Estas personas también comentaron que, a pesar de contar con salarios menores a los que recibían en la maquila, tomaron la decisión de salirse por razones como: el tener más tiempo para su familia, para el cuidado de sus hijos o para realizarse personalmente en alguna actividad de su preferencia.

Los entrevistados comentaron que el contar con más tiempo libre, no tener las presiones y el estrés que les provocaba su trabajo en las maquiladoras, les permitió valorar a su familia y poner más atención a sus hijos; uno de los entrevistados nos expreso: “madure como padre, la relación con mi familia ha mejorado. Ahora tenemos más comunicación y compartimos más tiempo juntos”.

## Capítulo II

### **El Gerente de Recursos Humanos**

#### **2.1 Presentación**

El gerente de recursos humanos es una figura clave dentro de la producción de la maquiladora, ya que es el enlace o puente entre el corporativo y los trabajadores, es también el interlocutor entre ellos en materia de relaciones laborales. Sirve de árbitro cuando hay una fricción entre un trabajador y el supervisor de línea especialmente en materia de permisos o de conducta cuando uno de ellos no quiere ceder. En este mismo sentido, como se entrecruzan el ámbito productivo y el de disciplina, se reúnen el gerente de producción con el de recursos humanos para analizar algún problema de un trabajador, la calidad de su trabajo y la posibilidad de otorgarle un permiso especial o ascenso. La función del gerente de recursos humanos es mantener un ambiente cordial y adecuado para el trabajo al interior de la empresa.

A la vez, se encarga de la planeación y organización del personal ocupado en la planta, escucha las necesidades del gerente de producción en lo relativo a la contratación de operarios y se encarga del reclutamiento. Por ello, conoce la problemática de la empresa y cuenta con los datos del personal de la misma para la toma de decisiones.

#### **2.2 Problemática del trabajo de campo**

Conociendo la importancia del Gerente de Recursos Humanos, se incorporó al estudio un cuestionario para aplicarlo a quince personas encargadas de esta área. Para ello se acudió tanto a la agrupación de maquiladores en Cd. Juárez como a la de los empresarios. Se les solicitó el apoyo pero hubo un rechazo por parte de la mayoría de los gerentes que argumentaron el temor a ser sancionados por parte del corporativo ya que “les está prohibido dar información sobre la empresa sin antes consultar con el Gerente General”. También, argumentaron algunos, que podrían perder el puesto si la empresa fuese mencionada y “si bien la información sobre la maquiladora es pública, les está prohibido difundirla”. Por lo anterior, se acordó, con los pocos que aceptaron ser entrevistados que ni sus nombres ni el de las empresas serían mencionados en el estudio.

Las opiniones vertidas en este capítulo corresponden a dieciséis personas entrevistadas que fueron localizados gracias a diferentes contactos especialmente de algunos de los primeros gerentes de recursos humanos que nos apoyaron dándonos el nombre de alguno de sus colegas.

### 2.3 Características generales de las industrias maquiladoras participantes

Los Gerentes de Recursos Humanos entrevistados se concentraron principalmente en las empresas relacionados directamente con autopartes de la industria automotriz, la fabricación de aparatos electrónicos y a la elaboración de alimentos o a la realización de análisis clínicos.

Un hecho usual y que tiene que ver con casi todas las empresas es que muchas provienen de la fusión, venta o compra de otras por lo que su capital base, cambia de nacionalidad; así, si anteriormente provenía de los Estados Unidos, ahora pertenece a una compañía europea, sólo para dar una ejemplo, o algunas cambian de rubro, o de nombre y de personal directivo, trayendo como consecuencia la creación de nuevos puestos de trabajo o, por el contrario reduciendo el personal de las mismas. Esta internacionalización del capital, propia de una época de globalización en donde las industrias maquiladoras de exportación se acomodan en los lugares que les dan más ventajas, obedece principalmente a la necesidad de competir, mantenerse, distribuirse y ampliarse en las dimensiones del mercado mundial.

Así, todos estos movimientos son aprovechados ya sea para contratar nuevas personas, despedirlos y recontratarlos sin reconocer su antigüedad o también para modificar turnos a fin de afianzar la producción.

Dentro del rango de las empresas a las que pertenecen los gerentes entrevistados en este estudio se encontró algunas que han permanecido desde la llegada de las primeras maquiladoras en Juárez, pero también las hay de mediana antigüedad y de reciente formación.

### Cuadro 2.1

#### Antigüedad de las empresas de origen de los entrevistados

Antigüedad	Número de empresas*
Reciente ingreso (1-5 años)	4
Mediano ingreso (6-15 años)	9
Antiguo ingreso (16-30 años)	2

\*Datos de 15 de las 16 empresas

Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

## 2.4 Reclutamiento

El reclutamiento del personal en la industria maquiladora de Cd. Juárez es una fase importante tanto para la empresa como para los trabajadores ya que para poder tener trabajadores satisfechos y lograr los frutos esperados, las empresas tienen que hacer explícitos cuáles son sus principios fundamentales, de manera que, las personas al toma la decisión de postular o ingresar a esa empresa tenga claro que dichos principios coincidan con los suyos propios.

De acuerdo a la información provista por los entrevistados, en la práctica, la mayoría de las empresas dan un taller de inducción a los trabajadores que consiste en explicarles la parte técnica, filosófico-valorativa y de disciplina de la misma. Ahora bien, como su necesidad actual de contratación de mano de obra es imperiosa, la búsqueda de la misma se da, no sólo a través de mantas y anuncios en las puertas de las fábricas sino que van a los pueblos aledaños, y establecen puestos en los tianguis para hacer propaganda y promocionar el ingreso a la compañía. Se mencionó que algunas empresas están promoviendo la contratación de familiares como una medida de mejora del ambiente laboral y otras ofrecen un bono especial al personal que recomiende a otro trabajador. Según las últimas novedades que dieron a conocer los entrevistados, las empresas están trayendo obreros de las comunidades afectadas por los huracanes Stan y Wilma, es decir, desde Chiapas y Oaxaca<sup>7</sup>, por lo que dicen que: “estamos regresando al año 2001 donde había escasez de mano de obra y mucha demanda de trabajo”.

A pesar de la necesidad que tienen las empresas de obtener personal, existe, sin embargo, un proceso de selección que toma en cuenta las características del producto a elaborar, se tiene un perfil definido del trabajador requerido, la selección se facilita cuando este cumple con ciertas características y requerimientos establecidos. Además de los que estipula la Ley Federal del Trabajo, existen otras exigencias como son, por ejemplo, algunas características ergonómicas a nivel del personal operador o de diferentes grados de estudios a nivel del personal administrativo.

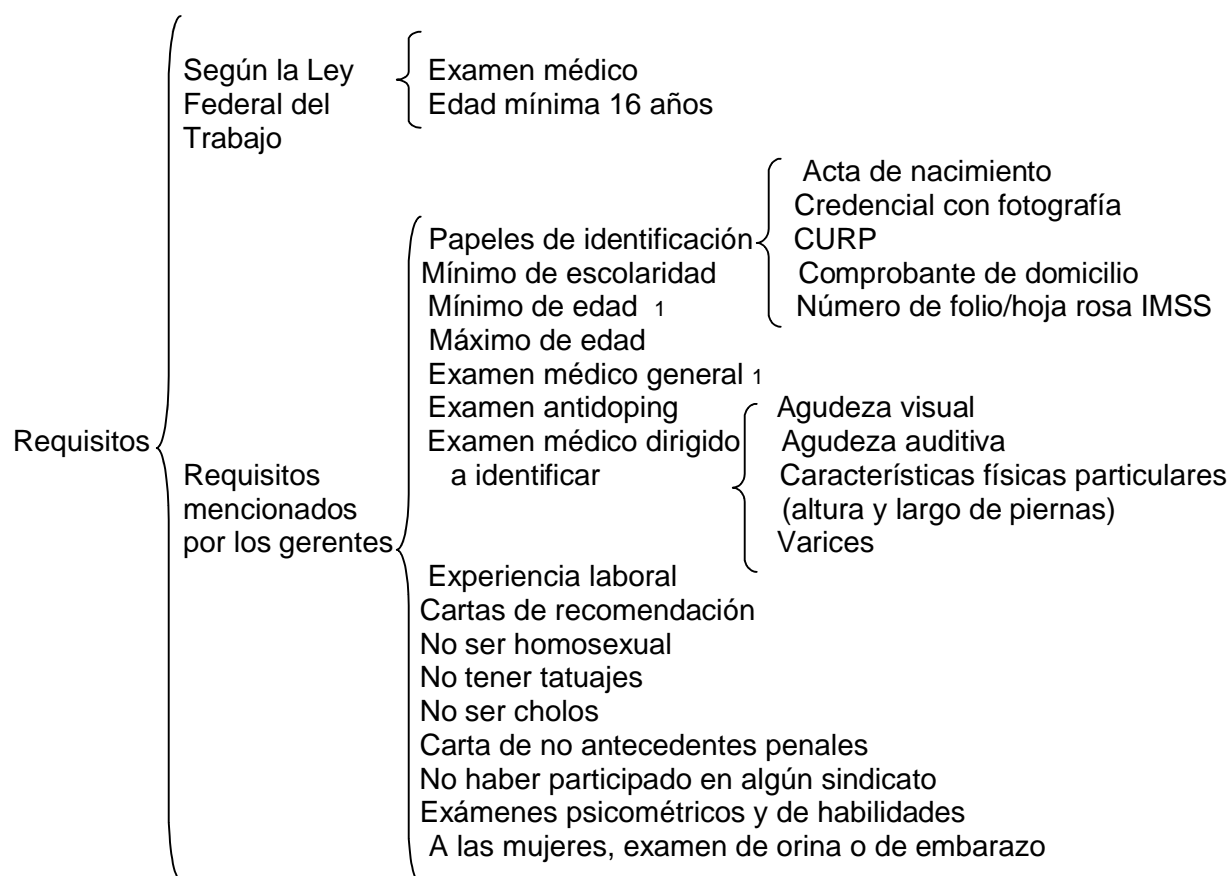
A manera de diferenciar los que son limitantes definidos por la Ley Federal del Trabajo de los requisitos para ingreso en las empresas, se clasificaron los requerimientos de la siguiente manera:

---

<sup>7</sup> Según el periódico El Diario las empresas están contratando una agencia de colocación para que traiga personas que quieran trabajar en Cd. Juárez. Ver “Emplean en sur con altas promesas aquí”, “Agencias de colocación buscan en pueblos afectados por los huracanes en el sur del país, quien acepte trabajar en maquilas en Juárez”

Gráfica 2.1

## Requisitos para ingresar a la maquiladora



Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

<sup>1</sup> La Ley Federal del Trabajo autoriza trabajar sólo a las personas de 16 años y más y exige se le realice un examen médico.

Hay requisitos que son exigencia de todas las maquiladoras y que tienen que ver con la identificación del individuo, como son: el acta de nacimiento, la credencial con fotografía, el número de folio del IMSS, certificados de estudios y algún comprobante de domicilio. Además de estos papeles en el área de personal se exigen requisitos como un mínimo o un máximo de edad; este requisito varía dependiendo de la empresa y van desde los 16 a los 18 años. En cuanto al máximo de edad, algunos gerentes de recursos humanos ya no contratan a personas mayores de 46 años. Cuando existe este último

requisito, se aplica a todos los niveles, tanto operativos, administrativos como a los cargos gerenciales.

Otro requisito solicitado a las personas para ingresar a trabajar es el examen médico; por lo general obedece mas bien a una historia clínica que lo o la habilita para realizar un determinado trabajo, como son la agudeza visual y la agudeza auditiva. Otras empresas ponen énfasis en ciertas características físicas particulares para el adecuado manejo de la maquinaria o para la realización del proceso de elaboración del producto, como son: la altura y el largo de los dedos de las manos, exigencias determinadas por el tipo de actividad que desarrollarán las personas o el tipo de producto que manejarán al ser contratadas.

Si bien, fue una respuesta unánime de que **la prueba de embarazo** está prohibida por la Ley, se señaló que muchas empresas la realizan a través de un examen de orina a las mujeres, esto con el propósito de “evitar algún problema de salud debido al tipo de trabajo que realice la mujer” y también porque no es costoso para la empresas ya que la Ley del Trabajo señala que ellas: gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo.

Los empresarios argumentan que les es muy costoso emplear a una mujer embarazada ya que hay que considerar el periodo anterior al parto y el post parto donde ellas no trabajan; además del permiso de lactancia y que “al final terminan por salirse del trabajo porque no encuentran quien les cuide a sus bebés”.

Algunos requisitos se adecuan a la problemática y realidad actual de los operarios como son: el prevenir el consumo de droga, el uso del tatuaje y de no admitir la presencia fachosa de los jóvenes; por lo que **aplican pruebas antidoping, revisión de tatuaje y exigencia de una presencia y cuidado del pelo y de la ropa**, y como dicen:”no se contratan a “**cholos**”.

Alrededor del 50% de los gerentes entrevistados manifestaron que están aplicando algún tipo de examen; ya sea al inicio o posteriormente a través de una muestra al azar para detectar el consumo de droga. Para algunos la aplicación de este examen es parte de los requisitos que se les exige para que la empresa pueda ser certificada; además del de: cuidado del medio ambiente, seguridad y calidad. Con estas medidas aseguran que los productos que elaboran puedan pasar sin problema alguno por la aduana de los EE.UU. El tipo de examen antidoping que realicen dependerá de la política que tenga establecida la empresa, se mencionó una que consiste en cortar un pedazo de cabello que es enviado al corporativo para su análisis.

Además del examen antidroga, las personas entrevistadas de algunas compañías realizan otros tipos de controles, principalmente de contención del problema de consumo y venta de drogas al interior de las plantas; por ejemplo, hacer revisiones mensuales de lockers, exámenes al azar, o utilizan perros para encontrar droga en el interior de la empresa.

La mayor exigencia en el nivel educativo es otro factor que tiene que ver con la realidad actual, ya que ahora las empresas no se conforman con que el personal sepa solamente leer y escribir sino que, para ser contratado, debe tener la primaria completa y algunas exigen la secundaria y a veces niveles técnicos. Otro factor que nos muestra como las empresas son, en la actualidad, más exigentes al contratar es que en el nivel operativo de 12 de las 16 empresas está solicitando un nivel de escolaridad mínimo de primaria completa, en 3 solicitan la secundaria, niveles de técnicos, preparatoria o licenciatura y solo en 1 aceptaban personas que sepan leer y escribir. Este requisito es más estricto en el caso de los cargos de niveles más altos, por ejemplo, a los supervisores y administrativos se les solicita un mayor grado de estudios.

Si se observa la lista con los requisitos, se ve claramente una declarada discriminación en contra de los homosexuales, mujeres embarazadas, y cualquier persona que pudiera alentar a los obreros a realizar negociaciones colectivas para obtener mejores condiciones laborales.

Durante los años 90 existía una gran competencia por atraer mano de obra especialmente cuando se requería en abundancia. En la actualidad los gerentes de recursos humanos se han organizado y se han puesto de acuerdo en los salarios para evitar estar “pirateándose” a los operarios. También circula una lista negra de trabajadores quienes están tildados de revoltosos por participar en sindicatos independientes o por manifestarse en contra de las condiciones de trabajo y por ello no tan fácilmente encuentran trabajo.

La aseveración anterior se ve ratificada por los propios gerentes entrevistados que señalan que los tres primeros meses de trabajo son tomados como “de prueba”, ya que si el operador no se siente a gusto en el trabajo o en la empresa, en este lapso de tiempo, renuncia o ya no regresa a trabajar; pero si continúa en el trabajo después del tiempo señalado, ya es difícil que lo deje.

## **2.5 Los proveedores y los servicios que otorgan las maquiladoras a sus trabajadores**

Las maquiladoras pueden ser a la vez proveedoras de productos de otras empresas como por ejemplo de vestiduras para carros , autopartes o arneses (cables del sistema eléctrico de los autos) o pueden solicitar servicios de otras empresas; lo que permite dar empleo a otras personas –trabajadores indirectos- y dinamizar a muchas compañías que trabajan en torno a la maquiladora, como son las empresas que dan el mantenimiento a las máquinas y computadoras, las que aportan el personal de limpieza, las de seguridad , las que elaboran los alimentos o prestan el servicio de transporte, sea este para el personal o el de carga.

Vale la pena detenerse en lo que es la cafetería, el transporte de personal y el médico ya que se relacionan directamente con los operarios; ya sea que éstos sean proporcionados o no por la empresa

**La Cafetería** puede ser el punto de divergencia o convergencia entre la empresa y los operarios y es el único rubro de participación democrática al interior de la empresa. Es allí donde los operarios manifiestan su sentir en relación a la comida, existe una hoja donde ellos opinan acerca de la calidad de los alimentos y si el resultado es negativo, la empresa cambia al concesionario. Es importante para la empresa que los trabajadores en general estén contentos con los alimentos que se les proporciona pero, desgraciadamente, es el único tema en donde se les permite opinar. Son pocas las empresas que cuenta con un equipo propio, por lo general busca un tercero para este servicio. A los trabajadores se les descuentan los alimentos (desayuno, comida o cena, según sea el turno de trabajo) pero se les repone a través de un bono.

**Transporte de personal:** es un servicio contratado y aportado gratuitamente por la empresas a los operarios; como lo indica el cuadro. Son pocas las maquiladoras que no cuentan con este servicio; únicamente las empresas grandes tienen dificultades, por incosteabilidad, para contratar una flotilla de autobuses y poder trasladar cuatro mil o más trabajadores; por lo que, en estos casos, ellos deben utilizar el transporte público.

***Médico: La Ley Federal del trabajo no obliga a los patrones a contar con servicio médico especializado. Únicamente el art. 132, fracc. XVI, XVII y XIX menciona la obligación de los patrones de contar dentro del centro de trabajo con servicio de primeros auxilios, así como con información sobre plagas o epidemias en la zona, para que sus trabajadores estén debidamente informados. Se observó que las plantas con un gran número de operarios cuenta con un doctor y una o dos enfermeras en el primer turno y para los horarios posteriores sólo con enfermeras, todos contratados por la empresa. Hay también compañías que contratan un médico por unas horas diarias y es éste el que elabora la historia clínica al personal de primer ingreso; además de, si se presenta el caso, atender algún problema de malestar en algún trabajador o trabajadora, antes de ser enviados al Seguro Social. Para la mayoría de las empresas que cuentan con este servicio, el médico es exclusivo para la atención del trabajador y no para su familia.***

## 2.6 Intensidad laboral

Las industrias del sector maquilador en Ciudad Juárez manejan principalmente dos turnos: el matutino y el vespertino; un número menor utiliza el nocturno y sólo unas cuantas emplean turnos especiales, los cuales variarán tanto en la cantidad de horas como en los días que laboran. El número de turnos está en función de tres factores: la demanda del producto en el mercado, especialmente el



norteamericano; por el producto que se elabora, esto es que requiera mayor o menor mano de obra y por el tipo de proceso de producción que realiza. Así por ejemplo, si la demanda del producto es mayor en una etapa del año las empresas abren nuevos turnos para cumplir con sus necesidades; pero si baja, éstas cierran los turnos, principalmente el nocturno y traslada al personal al matutino o en su defecto, contratan personal temporal por menos de tres meses y luego no le renuevan el contrato. Hay otras empresas que por el tipo de maquinaria que utilizan no se las puede parar, sino hasta fin de año cuando se les da mantenimiento y por ello emplean turnos especiales durante todo el año.

### Cuadro 2.2

#### Horas trabajadas

Turnos	Horario	Número de horas diarias trabajadas
Matutino o 1 <sup>er</sup> turno	6:00 a 15:30 6:30 a 4:00	De 9 horas a 9 horas y media
Vespertino o 2 <sup>do</sup> turno	15:35 a 00:20 15.45 a 01:00 16:00 a 12:36	De 7 horas 45 minutos a 8 horas 50 minutos
Nocturno o 3 <sup>er</sup> turno	00:20 a 6:00 a.m. 00:00 a 6:00 a.m. 23:45 a 6:45 a.m.	De 5 horas 40 minutos a 7 horas
Especiales 1. Lunes, martes, miércoles y jueves 2. Lunes, martes miércoles y jueves 3. Jueves, viernes, sábado y domingo	6:00 a 18:00 6:00 a 12:00 18:00 a 6:00 a.m. 12:00 a 18:00 18:00 a 6:00 a.m. 18:00 a 6:00 a.m.	De 5 horas a 12 horas

Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

La cantidad de horas trabajadas en los diferentes turnos varía ligeramente de empresa a empresa, por ejemplo, los turnos matutinos son de 9 a 9 horas y media de lunes a viernes, esto es, alrededor de unas 45 a 47 horas y media semanales; el turno vespertino o segundo turno es menor al anterior y comprende entre 7 horas a 9 horas de lunes a viernes, 35 a 45 horas semanales; el nocturno o tercer

turno abarca entre 5 hasta 7 horas diarias, o sea entre 25 a 35 horas semanales<sup>8</sup>; por último, en los turnos especiales hay desde 12 horas tres días de la semana con un cuarto día de 6 horas y uno de 12 horas 4 veces a la semana, es decir, 42 y 48 horas semanales respectivamente.

Algunas empresas usan los llamados bonos especiales por turno, mediante los cuales se les da cierta cantidad de dinero al personal que trabaja en el turno vespertino y mayor en el caso del nocturno; este tipo de bonos no está marcado por la ley sino que es un medio de atracción y retención de los trabajadores en los horarios que presentan dificultades para mantener el número de personal requerido.

Además de los turnos señalados, en las empresas se hace uso de las llamadas "horas extras". La ley establece que este tipo de trabajo que obedece a circunstancias extraordinarias no puede exceder de 3 horas diarias ni más de tres veces consecutivas por semana, las cuales deben ser pagadas con 100% más del salario por hora ordinaria y al 200% del salario por hora si exceden las 9 establecidas por la Ley.<sup>9</sup>

Las empresas en Ciudad Juárez han aumentado 1 hora diaria más a sus turnos debido a que redujeron los días laborales de 6 a 5 (lunes a viernes), dando dos días de descanso a sus trabajadores en vez de uno. Tomando esto en consideración, se encontró que la mayoría de las maquiladoras tienen horarios laborales más largos, que duran media hora más de lo estipulado; por su parte, los trabajadores que desarrollan labores en los horarios de 12 horas cuentan con más días de descanso, los cuales han sido acordados entre el área de personal y el trabajador, previamente a la contratación.

Ahora bien y siguiendo los lineamientos de la Ley, en las maquiladoras los trabajadores de 16 años únicamente laboran en el turno matutino y lo mismo se aplica a las mujeres embarazadas que cuando avisan de su estado son cambiadas inmediatamente al primer turno.

Excepto lo anterior, los entrevistados señalaron que las empresas no hacen distinción por sexo en la asignación de los turnos, los estipula según sean los requerimientos de la empresa y así los anuncia cuando tiene vacantes, por lo que tampoco existe la posibilidad de que el operario escoja el turno de su preferencia. Lo que sucede es que las madres preferentemente se inscriben en los turnos vespertinos porque les permite cumplir con las obligaciones familiares: llevar y recoger hijos a y de la escuela, preparar comida y terminar los quehaceres domésticos, para posteriormente trabajar por la tarde. En cambio, los turnos por la noche son más ocupados por los hombres.

---

<sup>8</sup> La Ley Federal del Trabajo establece la duración máxima de la jornada laboral diaria de un trabajador, las cuales son: 8 horas en las consideradas como diurnas, 7 y media en las mixtas y siete horas en la nocturna.

<sup>9</sup> Ley del Trabajo, artículo 66, 67 y 68.

A medida que la familia ha ido modificando sus tiempos de trabajo doméstico y extra doméstico ha buscado también nuevas modalidades para atender a sus hijos y evitar dejarlos solos, muchas veces encerrados, o dependiendo de terceras personas. Por ejemplo, la pareja busca trabajo en la misma empresa o en una cercana pero en diferente turno; lo que le permite que lleve a su hijo/a en el transporte colectivo y se lo entregue a su cónyuge para que éste se regrese a casa con el niño/a.

Los gerentes de recursos humanos dicen que existe cierta **flexibilidad en el trabajo** para aquellos trabajadores que estén estudiando o para los padres que apoyen a sus hijos en los asuntos escolares. Algunos gerentes expresaron -pocas en realidad- realizar modificaciones en sus horarios laborales principalmente para apoyar a sus trabajadores en el sentido de que cumplan con sus responsabilidades familiares. Estos se expresan, como permisos con goce de sueldo para llegar tarde o para salir algunas horas fuera de la empresa, o en caso de accidente o muerte de un familiar directo puedan ausentarse algunos días para solucionar estos problemas.

## 2.7 Relaciones laborales

Según los responsables de los recursos humanos las relaciones laborales entre la empresa y el trabajador se desenvuelven en forma cordial, en un ambiente de confianza por lo que se las considera excelentes. Los argumentos principales en los que se basan estas opiniones son: la poca o nula cantidad de demandas laborales en contra de la empresa, no hay protestas de los operarios o paro de labores; estos son, de acuerdo a su opinión, indicadores que muestran el buen desempeño en el área laboral.

A su vez, existen otras formas que utilizan algunos entrevistados para medir el ambiente laboral y que tienen mayor significación. Tratan de preocuparse por conocer más a fondo la situación que se vive en la empresa a la vez que el desempeño. Esto se realiza mediante la aplicación de entrevistas de clima laboral o a partir de reuniones mensuales con los operarios en las que se preguntan las problemáticas laborales existentes. Otro medio utilizado es la aplicación de las encuesta de salida, por medio de las cuales se conocen las principales causas que provocan la rotación del personal.

Hay gerentes que refuerzan el ambiente cordial destacando que los operarios son parte de la empresa, reforzando su identidad con la empresa y procurando que la empresa es como su casa a la que hay que cuidarla o bien, que la empresa es como una familia y los instan a traer familiares a trabajar como una medida de que entre familiares no hay mayores conflictos. Otra forma utilizada es mantener las relaciones laborales con un alto grado de confianza y estableciendo el lema "X tu empresa amiga".

Otros gerentes señalaron que aplican la llamada “Política de puertas abiertas” en la empresa, esto es que, el trabajador puede ir y hablar directamente con el gerente de recursos humanos o con su personal para exponer las quejas y los problemas que tenga. La dinámica de esta política se desarrolla de la siguiente manera: el operador tiene que recurrir, en primera instancia, a su jefe inmediato, esto es, al jefe de línea o al supervisor, en caso que no encuentre una solución, se puede dirigir a la siguiente instancia que es el personal de recursos humanos, quien funge como mediador entre los conflictos que se dan entre la empresa y el trabajador. Por último, existe la posibilidad de ir a instancias más altas como dirigirse al gerente general de la planta, pero no es utilizada por temor a represalias.

El único problema visible que se percibe y atañe más al área de producción, es cuando las metas semanales no se logran y el jefe de línea recrimina a los operarios para superar esta falla o cuando éstos últimos no se quieren quedar horas extras. Estas fricciones minan las relaciones entre ambos sectores y repercute en el trato que el supervisor da a sus operarios, restringiéndoles los permisos o haciendo discriminación entre los trabajadores.

## **2.8 Los permisos, el ausentismo y la rotación**

### ***Los permisos***

Los permisos<sup>10</sup> más solicitados por parte de los operarios son los presentados por razones familiares como: enfermedad y cuidado de los hijos o de un familiar y atender asuntos escolares de los hijos; asistir al seguro social, por cuestiones de enfermedad o para realizar algún trámite. En menor medida fueron mencionados el pagar recibos, cobrar en otra empresa o motivos personales no especificados.

### **Ausentismo**

Con los datos que los 16 gerentes de Recursos Humanos nos dieron a conocer se calculó que existe entre un 6% y un 9% promedio mensual de ausentismo en las maquiladoras. Doce de los entrevistados mencionaron que las principales razones del ausentismo se relacionan con la atención de cuestiones familiares, como son: enfermedad de los hijos (9), cuidado de los hijos o de un familiar (4), asuntos escolares de los hijos de los empleados (4) o problemas familiares (1). El ausentismo por enfermedad del trabajador fue mencionado en 9 de las 16 entrevistas; algunas cuestiones personales como son no presentarse el día lunes “San Lunes” (5), asuntos personales no especificados (4), o no alcanzar el camión,

---

<sup>10</sup> No se cuentan con los datos de 2 empresas, por lo que se están contabilizando las razones mencionadas por 14 de los 16 gerentes entrevistados.

o quedarse dormidos (4) fueron señaladas como las causantes del ausentismo en 8 plantas.<sup>11</sup>

### **Rotación**

La palabra rotación tiene un alto significado e incidencia, tanto para la empresa como para el trabajador:

A) Para los gerentes y sus compañías: la rotación implica un alto costo ya que cuando los operarios y trabajadores, en general, se salen de las maquiladoras se produce inestabilidad; porque queda un hueco en la producción que debe ser llenado por un nuevo trabajador que no tiene mucha experiencia y al que hay que capacitar. Si el porcentaje de rotación es alto significa que hay un problema con los trabajadores: que no les gusta el ambiente o el tipo de trabajo. También puede ser que esté reflejando el vencimiento del contrato de los trabajadores temporales.

B) Para el operario: la rotación significa que sus necesidades y/o expectativas tanto económicas como emocionales no fueron satisfechas; que no se identificó con la empresa. Significa también que hay mucha oferta de trabajo y los operarios pueden encontrar fácilmente otro empleo que les satisfaga más. Refleja, por último, un grado de descontento con el ambiente de trabajo como por ejemplo fricciones con el supervisor.

Es decir, existen diferentes factores que influyen o determinan que un trabajador decida permanecer en una empresa. Por una parte, están los asuntos que se relacionan con la búsqueda de mejores condiciones laborales; sea: un mejor salario, más bonos, un tipo de horario que se adecue más a sus necesidades, entre otros. Por otra parte, están las razones que se relacionan con el hogar y a la familia, como son: el cuidado de los hijos, vivir lejos del lugar en donde trabajan o algunos problemas familiares, el regreso a su comunidad. Por último, se presentan algunas razones de orden más personal del trabajador que se relacionan con la adaptación al trabajo o al trato con los jefes inmediatos.

El promedio de rotación mencionado por los entrevistados es alto, al contar con el 8% mensual (septiembre de 2005). Las principales causas de la rotación del personal mencionadas por los gerentes de recursos humanos son: búsqueda de otro empleo y no tener con quien dejar a sus hijos con 11 y 9 menciones cada una. En un porcentaje mucho menor les siguen el vivir lejos de la planta, regresar a su lugar de origen, que el trabajo no les haya agradado y tener problemas familiares. Por último, se encontró el bajo salario, el turno, la falta de transporte, la dificultad del trabajo y el irse a EU.

Según la Asociación de Maquiladoras, A.C. (AMAC)) en su boletín estadístico del mes de agosto de 2005 como causas de separación del trabajador, jerarquizadas de mayor a menor importancia, están: el haber acumulado más de cuatro faltas, el

---

<sup>11</sup> Se tomaron en cuenta los datos mencionados por las 16 empresas.

cambio de ciudad, problemas familiares, búsqueda de mejor salario, entre los más importantes .

Se puede concluir que en la rotación del personal se combinan varios factores que tienen que ver con: el mercado de trabajo, con la infraestructura social, con el operador y sus aspiraciones y facilidades de adaptación y con la empresa.

Algunos gerentes de recursos humanos señalaron que se están poniendo de acuerdo en cuanto a los salarios y a las prestaciones que ofrecen a los trabajadores; esto con el objetivo de no competir entre las empresas por la captación del personal y de combatir los índices de rotación, ya que en años pasados, los trabajadores se salían de una empresa para trabajar en otra, por la diferencia de salarios que podían ser de sólo “algunos pesos”.

### Cuadro 2.3

#### Razones para justificar el ausentismo, la solicitud permisos y la rotación según 16 gerentes de recursos humanos entrevistados

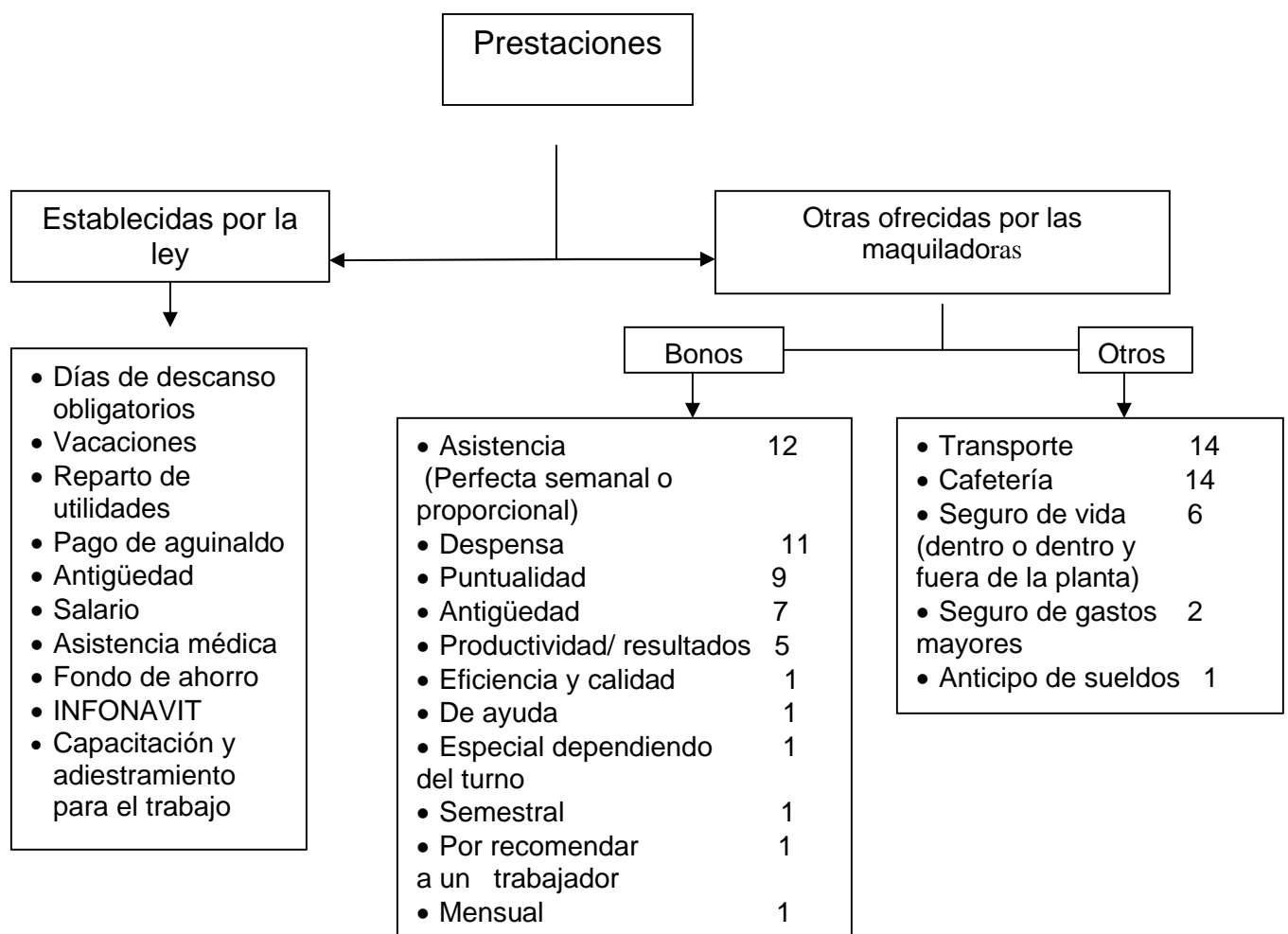
	Permisos	Ausentismo	Rotación
Cuestiones familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enfermedad de los hijos</li> <li>• cuidado de los hijos o de un familiar</li> <li>• asuntos escolares de los hijos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enfermedad de los hijos</li> <li>• cuidado de los hijos o de un familiar</li> <li>• asuntos escolares de los hijos</li> <li>• problemas familiares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• no tener con quien dejar a sus hijos</li> <li>• problemas familiares</li> </ul>
Cuestiones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enfermedad del trabajador (asistir al seguro social)</li> <li>• realizar trámites en el seguro social</li> <li>• motivos personales no especificados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enfermedad del trabajador</li> <li>• “San Lunes”</li> <li>• asuntos personales no especificados</li> <li>• se les fue el camión, se les hizo tarde o se quedaron dormidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• otro empleo</li> <li>• vivir lejos de la planta</li> <li>• regresar a su lugar de origen</li> <li>• irse a EU</li> <li>• diferencias con el supervisor</li> </ul>
Otras razones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagar recibos</li> <li>• cobrar en otra empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizar pagos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• no les agradó el trabajo</li> <li>• el bajo salario</li> <li>• el turno</li> <li>• la empresa no tenga transporte de personal</li> <li>• el trabajo sea muy difícil</li> </ul>

Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

## 2.9 Prestaciones y Apoyos

De acuerdo a los informantes, las maquiladoras donde prestan servicios cumplen con el 100% de las prestaciones acordadas en la Ley Federal del Trabajo, lo que muestra su interés por ceñirse a las normas legales mexicanas. Además de éstas, también proporcionan otro tipo de prestaciones que son aplicadas dependiendo de la política que cada empresa maneje, así como de las necesidades que cada una deba cubrir para sacar la producción, que se ilustran en el cuadro adjunto.

**Cuadro 2.4**  
**Prestaciones y apoyos**



Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

Así mismo, existen prestaciones que son otorgadas a todo el personal o sea a: gerentes, administrativos y operativos y otras que son dados exclusivamente a ciertos niveles de trabajadores. La distribución de las prestaciones depende de los objetivos que cada empresa necesite conseguir al aplicarlos, las de Ley son

generalizadas a todo el personal, así como la cafetería, la asistencia médica y el fondo de ahorro. La ayuda para transporte y ciertos bonos como es el de productividad, por ejemplo, son concedidos especialmente a los operarios.

Entre las prestaciones más utilizadas están los bonos, los cuales son empleados para combatir algunos de los problemas que enfrentan las compañías, como son: el ausentismo y la rotación, para atraer a nuevos trabajadores, entre otros. Todos estos incentivos se dan por la necesidad que tienen las empresas de **ser más competitivas en el mercado** y poder contar con un mayor número de operarios.

El bono de asistencia, es el más utilizado, ya que 12 de los gerentes entrevistados lo mencionaron. Las exigencias para obtenerlo depende de cada empresa: en algunas se condiciona a que el trabajador no tenga falta alguna durante toda la semana, si no cumple con este requisito se le descuenta el total de bono (el cual varía de 25 a 60 pesos semanales); en otros casos, si un trabajador falta una vez se le descuenta la proporción de ese día al total semanal que recibirá. Uno de los objetivos de la aplicación de este bono es el combatir el ausentismo, el cual aumenta los días lunes. Algunas gerentes ofrecen el bono de asistencia y de puntualidad como un solo bono, condicionando a que el operador no llegue tarde.

El bono de dispensa es el que sigue en importancia, 11 de las empresas lo otorgan. Se da en efectivo o en vales, según lo determine el área de recursos humanos. Por otra parte, solamente en 7 de las 16 empresas se ofrece el bono de antigüedad que, la mayoría de las veces, consta de un reconocimiento y un regalo; generalmente se otorga cuando los trabajadores cumplen 5, 10, 15, 20 y 25 años de estar laborando en la empresa. Por último, el bono de productividad, que fue mencionado por 5 de las compañías, es otorgado a los trabajadores o a las filas de los mismos que cumplen las metas de productividad establecidas por la empresa semanalmente (uno de los gerentes entrevistados indicó que su empresa exige, para otorgar este incentivo, que el trabajador no solicite más de dos permisos en la semana).

Vale comentar que estas metas de productividad y calidad causan presiones en el trabajo ya que se tiene que intensificar para lograrlas. Lo que causa estrés a los trabajadores y una gran inconformidad por los excesivos estándares de productividad que se exigen y también por la competencia y conflicto que éstas causan entre los trabajadores cuando el ritmo no es parejo.

Por su parte, el transporte del personal de las zonas donde habitan hasta la empresa y viceversa es otra de las prestaciones más comunes en Ciudad Juárez; solamente dos de la 16 maquiladoras no cuentan con este servicio ya que por razones de costos no les es conveniente ofrecerlos: una de ellas tiene más de 5,000 operadores y la otra solo cuenta con 50 trabajadores.

Once de los entrevistados mencionaron que cuentan con el llamado “fondo de ahorro”, en el cual la empresa descuenta semanalmente un porcentaje del salario, éste puede ser del 5,10 ó 13%; este fondo consiste en que la empresa pone el



mismo monto ahorrado que el trabajador. El dinero acumulado les es devuelto a los trabajadores una o dos veces al año junto con los intereses correspondientes. El gerente de recursos humanos de una sola empresa, nos indicó que: podía ser entregado cuando el trabajador lo solicitara.

Esta prestación se aplica para todos los niveles de trabajadores que aceptan participar y en cada empresa se establece las condiciones; en algunas compañías el monto a guardar varía según la antigüedad en la empresa: los trabajadores de nuevo ingreso empiezan ahorrando porcentajes menores que van aumentando conforme pasan los años hasta llegar al máximo permitido. En otras compañías el trabajador ahorra un porcentaje semanal mayor pero que no varía con los años que labore en la empresa.

Según un entrevistado, la ley establece que “no se puede ahorrar más de 10 salarios mínimos semanales”<sup>12</sup>. Ahora bien, debido a que es una prestación aplicada a todos los niveles de trabajadores, las empresas han determinado esos límites en los porcentajes de ahorro. Así, entonces, los operarios con el salario que cuentan, difícilmente podrían sobrepasarlo pero los gerentes y los administrativos si lo lograrían. Los trabajadores que cuentan con esta prestación, tienen la posibilidad de solicitar un cierto número de préstamos; por lo general, el operario solicita dos préstamos al año, no se puede tener dos al mismo tiempo, se debe pagar el primero para tener un segundo; este recurso es muy socorrido por los trabajadores que viven al día .

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo también establece que las empresas deben contar con los recursos humanos y materiales necesarios para proporcionar asistencia médica a sus trabajadores, cuyo número determinara las características de esta prestación. En las empresas que tienen más de 100 trabajadores debe haber un médico y una enfermera; las compañías con más de trescientos trabajadores deben de contar con el personal médico, el material y las instalaciones necesarias. La mayoría de las empresas no cuenta con un médico de planta sino por horas, pero sí tienen una enfermera por turno.<sup>13</sup>

En 8 de las 16 entrevistas se señaló que no solamente atienden a los trabajadores sino que la prestación es extendida a los familiares directos, esto es, los hijos o el/la cónyuge pueden ser atendidos por el médico o las enfermeras de la empresa y en algunos casos también se les proporciona el medicamento necesario. De hecho, los trabajadores prefieren que sus familiares sean atendidos por el servicio médico de la empresa debido a que es más rápido y eficiente ya que el servicio del Seguro Social es menos eficiente y significa más pérdida de tiempo.

Además de las prestaciones antes señaladas, los gerentes de recursos humanos entrevistados señalaron que ofrecen a su personal operativo y a su familia otros

---

<sup>12</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 110 fracción IV. Que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

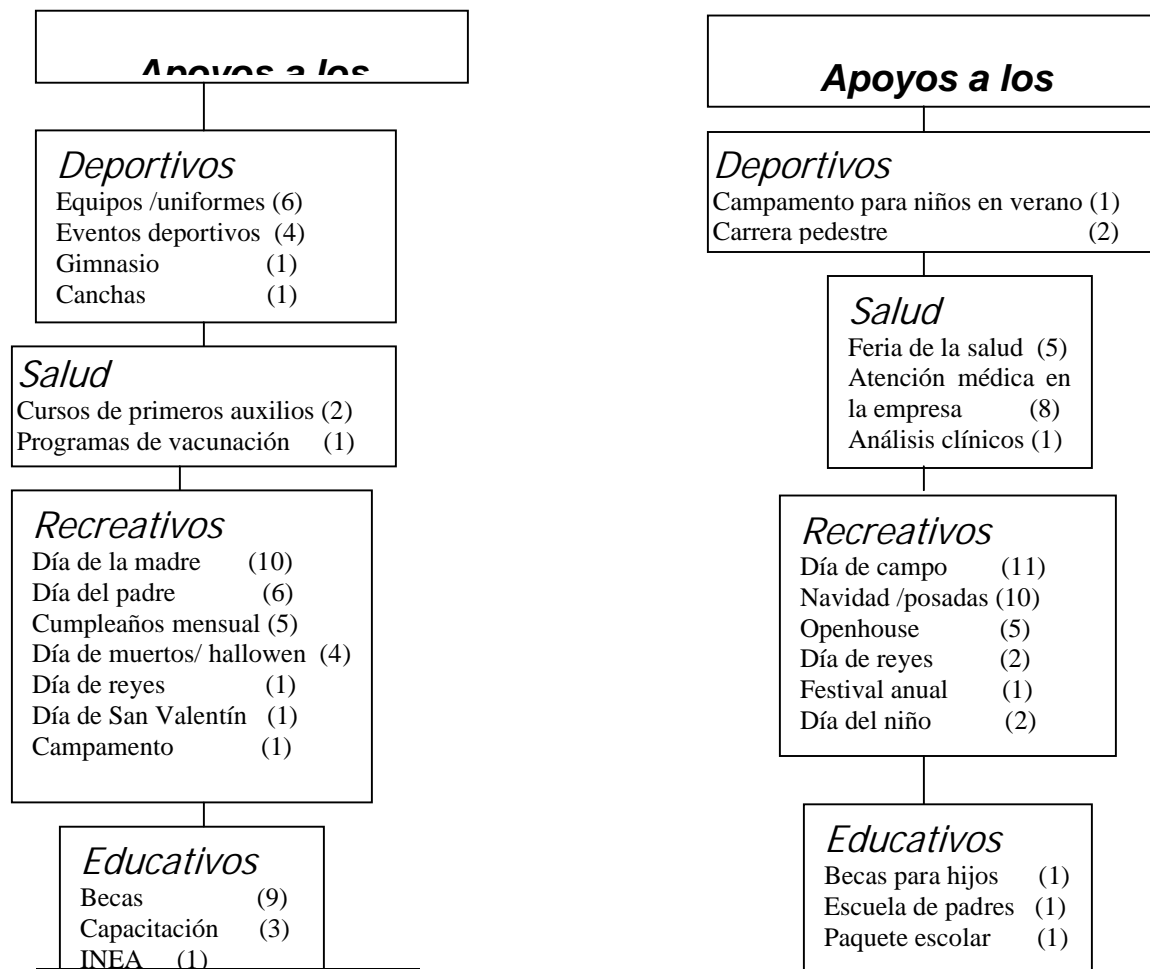
<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 504.

apoyos a los que se pueden agrupar en seis grandes grupos: deportivos, de salud, recreativos, educativos, culturales y otros.

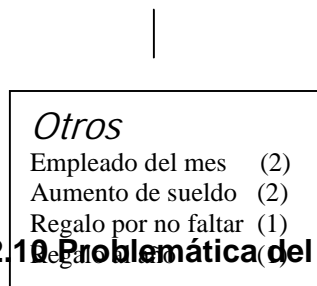
Once de los gerentes entrevistados proporcionan apoyo y fomentan las actividades deportivas entre sus trabajadores y cuentan con equipos a los que les suministra uniforme y patrocina eventos; algunas empresas tienen canchas de deportes para los trabajadores dentro de la planta. El deporte más usual es el fútbol y luego les sigue el básquetbol, béisbol, softbol, voleibol y hasta el boliche. Las operarias casi no participan en estos eventos, sólo unas cuantas en voleibol. La mayor expresión del deporte son los torneos de la AMAC donde compiten entre los diferentes equipos de la misma<sup>14</sup>. Tampoco hay mayor participación de la familia en estos espacios; solamente se mencionaron la carrera pedestre y una escuela de verano para los hijos de los operarios. Son escasas las maquiladoras que cuentan con actividades culturales, entre éstas se encuentran las clases de música y baile folclórico.

**Cuadro 2.5**

**Apoyos otorgados por las empresas (16 casos)**



<sup>14</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 132.



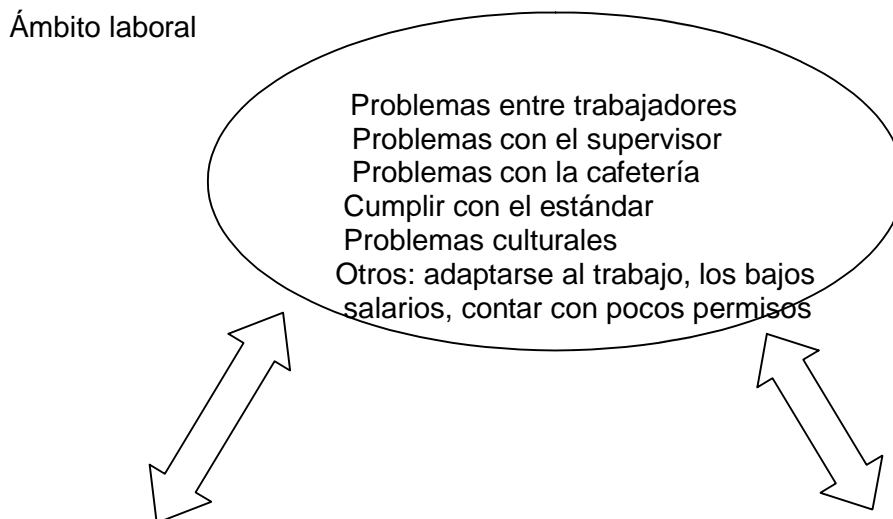
Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

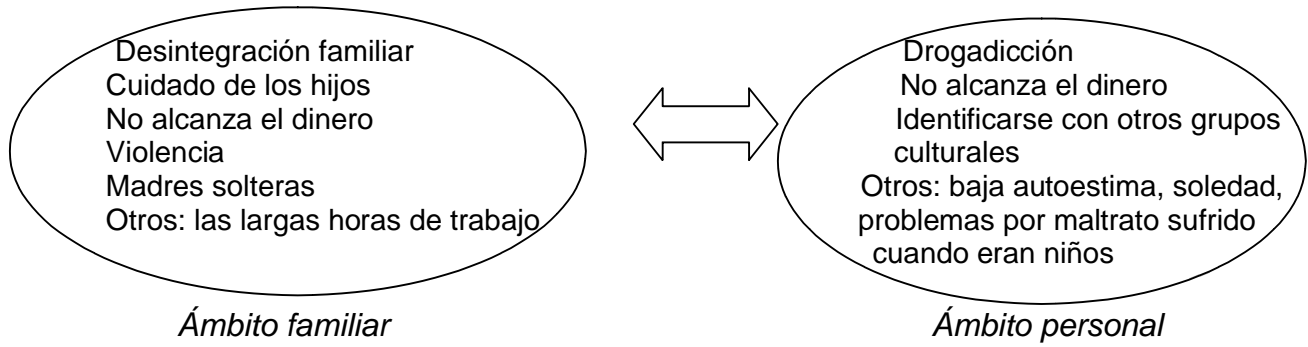
### 2.10 Problemática del trabajador

El trabajador enfrenta diferentes problemáticas en los distintos ámbitos de su vida: laboral, familiar y personal, los cuales están entrelazados y se afectan e influyen mutuamente. Para los encargados de recursos humanos la principal problemática presentada por los trabajadores se relaciona con el ámbito familiar; señalándose el alto grado de desintegración en las familias de sus operarios. A este respecto se indicaron la infidelidad y violencia intra familiar, en algunos casos

**Gráfica 2.2**

### **Problemáticas que vive el trabajador desde el punto de vista de los 16 gerentes de recursos humanos**





Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

### *Cuadro 2.6*

### *Adecuaciones al trabajo*

Fuente: Entrevistas a 16 gerentes de recursos humanos

<b>Más usuales</b>	<b>Menos usuales</b>	<b>Innovadoras</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teléfonos públicos dentro de la empresa</li> <li>• Cajero automático dentro de la empresa</li> <li>• Buzón de sugerencias</li> <li>• Adecuación del transporte a las zonas donde viven los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de cafetería</li> <li>• Ombusman</li> <li>• Cambios de turno si lo solicitan</li> <li>• Uso de áreas verdes</li> <li>• Áreas de descanso</li> <li>• Uso de canchas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niños permanecen en cafetería mientras los padres cambian de turno</li> <li>• Llevar a los niños en el transporte para el cambio de turno de los padres</li> <li>• Cuidado de hijos en las fiestas</li> <li>• Música ambiental</li> </ul>

Las adecuaciones más comunes en las que han avanzado las maquiladoras son el contar con teléfonos públicos y con cajero automático dentro de la empresa, las cuales fueron mencionadas por 10 y por 7 de las empresas respectivamente; le siguen: el buzón de sugerencias en cafetería (3 plantas) y la adecuación del transporte a las zonas de residencia de los empleados. Dos de los gerentes que pertenecen a las empresas con más antigüedad en Ciudad Juárez son los que además de contar con las adecuaciones a las condiciones de trabajo más comunes, tienen otras que se pueden considerar como novedosas.

## 2.11 Reflexiones sobre el capítulo de los Gerentes de Recursos Humanos

El reclutamiento del personal es un aspecto primordial para que se dé el adecuado funcionamiento de la empresa y para mejorar la calidad del ambiente laboral. Esto no ocurre si no se da una adecuada selección y, por lo general, no se logra crear un sentimiento de pertenencia y de compromiso por medio del cual el trabajador se sentiría motivado a realizar la actividad y a cumplir adecuadamente con las obligaciones que el trabajo requiere. Por otro lado el buen trato en la empresa permite que los trabajadores desarrollen sus habilidades con mayor facilidad y se sientan psicológicamente bien y, en algunos casos, se identifiquen con los objetivos de la empresa.

Al analizar la forma de reclutamiento y las exigencias de ingreso a las empresas, por lo general, ante los requerimientos de mano de obra para sacar la producción, no se fijan si las personas tienen o cumplen con los requisitos estipulados para el cargo. Esto, a la larga, lleva a contratar operarios poco calificados, estresados, inconformes e incapaces de rendir con las exigencias del trabajo; lo cual repercute en su desempeño y en su relación familiar. Así, frente a las presiones laborales para que cumplan, terminan abandonando sus labores y buscando en otro lugar un nuevo empleo.

Ello explica porque la rotación en el trabajo no sólo depende de la condición particular de los trabajadores sino de las fallas en el reclutamiento y del trato a los trabajadores, imputables a la propia empresa. La corrección de estos errores crearía un mejor ambiente laboral que permitiría abrir espacios para un mayor desarrollo personal de los trabajadores que redundaría en una mayor productividad para la empresa.

Por otra parte, las empresas se están poniendo de acuerdo en cuanto a los salarios y a las prestaciones que ofrecen a los trabajadores; esto con el objetivo de no competir entre ellas por la captación del personal y así combatir los índices de rotación, ya que en años pasados, en Ciudad Juárez, los trabajadores se salían de una empresa para trabajar en otra, por la diferencia de salarios que podían ser de sólo “algunos pesos”.

Es indudable que la intensidad del trabajo, efectivamente significa mayor productividad para la empresa pero el exceso de la misma produce cansancio y agotamiento físico y mental en los trabajadores, lo que repercute negativamente tanto en las relaciones laborales y especialmente en las familiares.

En las solicitudes para pedir permiso, en el ausentismo y en la rotación lo que salta a la vista es la incidencia de los problemas familiares como motivos principales que impiden un mejor desempeño del trabajo en la maquila. Esto refleja que no hay un equilibrio entre el trabajo productivo y reproductivo; esto es entre el cuidado y la promoción de los propios trabajadores para que tengan un mejor desempeño y se está generando una serie de conflictos en la esfera familiar que los afectan

negativamente y que repercuten directamente en el comportamiento y en la eficiencia de éstos en la empresa.

Estos desajustes y presiones se expresan en estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y menor dedicación a sus tareas y terminan con la salida constante de los trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo en otras empresas; de allí la alta rotación de personal, que repercute en una baja de la productividad en las propias empresas, en la pérdida de empleados calificados y, en la poca calidad de vida y en las escasas mejoras que los trabajadores experimentan.

En general se detecta poco conocimiento y sensibilización por parte de los gerentes de las empresas del tema de la conciliación entre trabajo y familia. La problemática se ha agudizado a partir de que la mujer entra en forma masiva al ámbito extradoméstico; esto es, en el trabajo productivo, dejando un vacío en la función reproductiva en la familia. Más aún, cuando las exigencias laborales y la necesidad de un mayor ingreso absorben cada vez más el tiempo doméstico, tanto en el uno como en el otro ámbito empiezan los conflictos.

Las empresas, por desgracia, no han tomado en cuenta aún este desajuste o no han querido asumir un papel dentro de este conflicto que también las perjudica, aunque ellas pudieran ayudar a equilibrar el trabajo y la vida privada desarrollando políticas o programas de flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales.

Por otra parte, según los gerentes, las empresas en su mayoría se rigen por patrones tradicionales. La organización del trabajo está pensada para dar trabajo a hombres con horarios vespertinos y nocturnos, o con largos periodos de trabajo seguidos. No se ha considerado que la incorporación de la mujer a la planta productiva hace que los patrones culturales tradicionales asignados a la misma para que se ocupe de la familia, cuide de ella, atienda a sus hijos a su esposo y a ella misma se ha alterado significativamente; por lo que esta disyunción entre ambos tipos de trabajo es una fuente constante de conflictos que perjudica tanto a los trabajadores como a la empresa.

En este tema algunas empresas ya han creado la posibilidad de que la pareja pueda trabajar en la misma fábrica en distintos horarios y en este sentido han abierto un espacio para que el desequilibrio familiar se atenúe. En realidad estas pequeñas conquistas permiten una conciliación entre el trabajo y la familia y se corresponden con un pacto “conyugalmente acordado”, donde ambos participan en el cuidado de los hijos, una tarea socialmente muy importante de la cual el Estado y las empresas apenas se han preocupado.

Vale recalcar que en términos económicos el ingreso se amplía y en algunos casos, ya no es sólo la mujer la que se encarga de las tareas de reproducción doméstica sino también el hombre.

Sin embargo, con la modernización capitalista estos problemas se han generalizando y el Estado que, antes, por la vía de la creación de guarderías y servicios en general participaba en la reproducción de la fuerza de trabajo, la ha dejado sólo en manos de la familia que se ha tenido que adaptar a estas circunstancias y las empresas apenas se están encargando de esta importantísima tarea que abarata los costos de la fuerza de trabajo en beneficio de las ganancias empresariales

No obstante, esto no significa que el Estado, como expresión de la sociedad organizada, no pueda exigir a las empresas que participen en esta tarea mediante una legislación que favorezca a la mujer y a los hijos.

Es el caso de la legislación mexicana que considera dentro de sus artículos algunas cuotas de bienestar para la mujer lactante ya que le otorga la posibilidad de amantar a su hijo ya sea que sus familiares le lleven al niño a la empresa o puede llegar una hora después o salir una hora antes para cumplir con este objetivo. Pero en algunas empresas de Cd. Juárez el permiso de lactancia es considerado como algo negativo porque se arguye que la madre lactante se toma el tiempo que le corresponde para amamantar a su bebé para quedarse en la planta, porque no tiene quien le traiga a su hijo y espera sin trabajar la hora para luego regresar a su casa. De allí que es preciso que tanto los trabajadores como el gobierno exijan a las empresas un aporte más significativo para crear guarderías o albergues cerca de las empresas para apoyar así a la mujer en su tarea reproductiva.

En relación a las prestaciones y los apoyos las empresas se basan en la Ley Federal del Trabajo y por las normas del Seguro Social y las que cuentan con otras prestaciones se rigen en función de premio a la productividad. Son, por otro lado, pocos los apoyos otorgados para el desarrollo personal y menos aún para beneficiar a la familia. Las empresas no han considerado que los apoyos refuerzan la identidad de los trabajadores hacia ellas, desarrollando un ambiente sano y duradero entre los operarios.

Es de opinión generalizada entre los gerentes entrevistados señalar que las empresas están en buenas condiciones y marcha bien cuando no se han presentado demandas laborales. Este parámetro indica que de todas maneras, organizados o no sindicalmente, los operarios presentan demandas legales para exigir sus derechos y las empresas maquiladoras ven estos casos como normales y tratan de arreglarlos para que no se generalicen y así, a los que han presentado este tipo de demandas se los enlista y se comunica al resto de las empresas sus nombres; lo que dificulta a los trabajadores demandantes encontrar trabajo, una vez que son despedidos.



## Capítulo III

### Entrevistas a profundidad

#### 3.1 Presentación

Al igual que las entrevistas a extrabajadores y a los Gerentes de Recursos Humanos , el propósito de las entrevistas a profundidad es conocer en voz propia de los entrevistados/as quiénes son los trabajadores, su infancia, su adolescencia, su vida actual y laboral. Además lo qué espera de sus hijos, de sus vidas, cómo distribuye su tiempo laboral, familiar y de distracción y ocio durante la semana. Se detallan sus aspiraciones, sus expectativas y sus opiniones sobre la educación en cuanto a su utilidad y como apoyo para el desarrollo y desenvolvimiento en la vida.

Basándonos en los propósitos de la investigación, se buscaron trabajadores de la maquila que tuvieran hijos entre 0 a 15 años y que estuvieran trabajando en la misma o que hubieran trabajado durante un periodo largo de tiempo y lo hubieran dejado momentáneamente; se entrevistaron a 11 personas de ambos sexos .

Originalmente las entrevistas a profundidad iban a tomarse de las 70 encuestas realizadas al azar a los operarios de la maquila. El anterior planteamiento no se concretó debido a que en las entrevistas no se presentaron casos interesantes para la investigación. También, se desistió ante el temor expresado por los encuestados de represalias por parte de las empresas al detallar su situación laboral.

Así, entonces, ante la imposibilidad de poder escoger libremente los casos, como originalmente estaba pensado, se recurrió al apoyo de CETLAC el cual nos ayudó en la búsqueda de personas que se destacaron tanto por su vida laboral como por su situación familiar o individual .

Se entrevistaron a siete mujeres y a cuatro hombres, con un promedio de edad de 28 años.

### 3.2 Entrevistas a profundidad 1

**“Trabajar y trabajar , esa ha sido la historia de mi vida”**

Bertha

Bertha de 31 años, es casada y tiene tres hijos. Nació en Durango en una comunidad rural del estado y vive actualmente en la zona poniente de Ciudad Juárez en una vecindad alejada e incomunicada con calles de terracería... Trabajó durante 15 años en la maquila, pero ya cansada, molesta por sus várices y preocupada porque la vida camina muy rápidamente y no ha podido disfrutar de sus hijos, decidió buscar otro trabajo...

Hija de jornalero agrícola, recuerda su niñez junto a su familia trasladándose de un lado a otro por las comunidades, en búsqueda de trabajo según fuese la época de cosecha; para Bertha desde que tiene memoria, su vida ha sido trabajar.

#### **La niñez y la adolescencia**

El paso de la niñez a la adolescencia ocurrió sin ninguna diferencia, sólo se trataba de estudiar y trabajar, “y más lo último que lo primero”. El único hecho que recuerda como sobresaliente fue cuando le llegó la primera menstruación y tal era su ignorancia que le pidió a su hermano que le echara agua con la manguera y al ver que no se le cortaba, le preguntó a su mamá quien por primera vez le explicó que “eso le sucede a las mujeres”.

A los 15 años se casó y decidió junto con su esposo trasladarse a Cd. Juárez, motivados por un tío que vivía en la ciudad fronteriza y que auguraba que el trabajar en la maquila tenía muchas ventajas económicas, superiores a las que podía aportar el campo donde “era todo tan feo”. Por ello, la joven pareja se trasladó para comenzar una nueva vida.

En la actualidad tiene tres hijos a los que, cuando eran más chicos, tuvo que encerrar para poder ir a trabajar a la maquila. Tratándose de un barrio inseguro y para que no anduvieran de vagos, saliendo a jugar a las maquinillas, los encerraba por las tardes, después que llegaban de la escuela y los dejaba solos para poder ir a trabajar.

Durante quince años trabajó en la maquila en el segundo turno de las 15:30 hasta la media noche; pero como su sueldo no le alcanzaba, se quedaba horas extras, esto es, hasta las 6:00 de la mañana.

A su esposo, en cambio, no le gustó la maquila y al cabo de unos años se retiró y se dedicó a vender fruta en el crucero. Según Bertha, su esposo no es “luchón” como ella, si bien saca para el gasto, unos \$ 60 diarios, y si no, tampoco le importa. Ella se queja arduamente de su marido al señalar que es muy conformista

y agrega que sus hijos le recomiendan que se separe de él: “mamá déjalo, si no aporta nada para la casa”.

Cansada del arduo trabajo y con la inquietud de querer disfrutar de sus hijos de 15, 13 y 11 años decidió salirse de la maquila y buscar trabajo en la cadena de supermercados S-Mart donde trabaja desde las 15:00 a las 23:00hrs. En este trabajo sólo descansa los viernes ( a diferencia de la maquila que descansaba los sábados y domingos) y no le dan de comer, ella debe llevar su lunch. Por otra parte, gana menos que en la maquila. La gran ventaja que Bertha ve con este cambio es que le permite estar con sus dos hijos por la mañana, ya que ellos van a la escuela por la tarde y esperar a que su hijo menor regrese de la escuela para llevárselo a su trabajo, quien trabaja como “cerillo” mientras ella está en el mismo lugar acomodando los productos que los clientes dejan en las cajas o desperdigados por la tienda.

Así el niño permanece toda la tarde y parte de la noche trabajando para poder contar con un ingreso, lo que según su mamá, esto último le enseñará a manejar su propio dinero; por ahora ella le administra su “dinerito” y se lo va suministrando según sean las necesidades del joven; pero también tiene la seguridad de que el niño está haciendo algo productivo y no se va a las “maquinitas”.

En vista de que los recursos económicos han disminuido con el cambio de trabajo de Bertha, su marido le sugiere que regrese a la maquila pero ella se niega y le contesta: “ve tú”.

Dos cosas no le gustan de su trabajo actual: por un lado, el sueldo que no le alcanza ya que saca \$600 a la semana y por el otro que en S-Mart ponen a los “cerillos” a repartir volantes y a acomodar las mercancía en la tienda, sin que les paguen.

### **Una mirada por una rendija hacia el futuro**

A pesar de las condiciones tan adversas antes señaladas, ganando el mínimo y sin contar con el servicio de comedor, ve como positivo la posibilidad de conseguir una casa del INFONAVIT a partir de febrero; con ella, vería solucionado su problema habitacional ya que vive en una vecindad. Tener una casa propia, en un lugar seguro es la aspiración que la mantiene esperanzada y con fuerza para seguir adelante a pesar del agotamiento que tiene y de su enfermedad.

Otra conquista es poder disfrutar de sus hijos con quienes comparte la mañana en su casa y estar cerca de su hijo menor, por las tardes

Para Bertha el futuro es igual al pasado y al presente y lo resume con la palabra “trabajar”. Desea que sus hijos e hija estudien para que no repitan la vida de sus padres. Ella hace una distinción entre lo que espera de sus hijos y de su hija: para los primeros desea que busquen nuevos horizontes pero de mi hija espera “que por lo menos me dé un vaso de agua”, es decir, “que me cuide cuando yo no pueda en la vejez”.

## **Un día de trabajo**

“En esta casa todos los días son iguales: los niños a estudiar y los padres a trabajar” dice

Bertha. Para ella lo único diferente es el viernes cuando descansa y aprovecha para salir con su hijo menor y llevarlo a que coma pizza o a algún lugar de diversión.

El resto de la semana se levanta a las 8:00 para preparar el desayuno del hijo más pequeño y lo lleva a la escuela. Al regresar se baña y prepara la comida para sus hijos y la que ella se va a llevar al trabajo. Posteriormente come con sus hijos antes de que vayan a la escuela y espera a su hijo pequeño para ir juntos a trabajar. Ya en su trabajo, recorre una y otra vez la tienda reubicando las mercancías que dejan los clientes desperdigados en las cajas, en los carritos o por doquier. A las 18:00 come con su hijo y le “sigue cambiando” hasta las 23:00 cuando ya sea que sus hijos van por ellos al S-Mart o se van en transporte público para llegar a su casa a media noche.

Los sábados y los domingos la rutina se ve modificada ya que sus hijos la acompañan al trabajo y como éste se encuentra en un centro comercial ellos se quedan todo el día dando la vuelta, comen juntos y en la noche se regresan a la casa.

## **La educación como una expectativa de vida**

Bertha opina que la educación permite un mejor desenvolvimiento en la vida, permite saber y comprender cosas nuevas, lo que no significa que una persona con mayor preparación sea mejor que otras. Por ejemplo, los ingenieros en S-Mart tienen una mayor educación pero tratan mal a las personas. En cambio, desea para sus hijos una mayor preparación que la que ella tiene, siempre considerando hasta donde quieran llegar, para que se superen y les vaya bien. “Ud sabe, para que puedan defenderse y tengan una mejor vida. Por otra parte, lo poquito que se les puede dejar, es el estudio”.

## **Distracción, descanso y pasatiempos**

La Sra. Bertha prefiere quedarse en su casa, no le gusta salirse de la rutina que es trabajo-casa-trabajo. Destaca que la mayoría de sus amistades ya no viven en la vecindad, tienen casa en otras colonias, han logrado obtener casa propia por parte del INFONAVIT. El irlos a visitar significa estar fuera todo el día.

La mayor distracción para la entrevistada es salir con su hijo menor los viernes cuando se descansa. Agrega que otra forma de entretenerse es prepararles una buena comida, sin apuros, algo rico para comer, para que los hijos se sientan contentos y disfruten del momento con la familia.

Es difícil descansar cuando hay tantas cosas que hacer. Dormir y ver la televisión, es lo único que hace cuando el tiempo se lo permite.

### 3.3 Entrevista a profundidad 2

**“Los patrones son los que deciden, mandan y pagan, pero los que hacen el trabajo somos nosotros. Sin ellos, no estamos nosotros, y sin nosotros, no están ellos, debemos estar juntos para poder salir adelante”**

Juan, Líder sindical

Campesino del Istmo de Tehuantepec, Oaxaca, salió a los 19 años rumbo a Ciudad Juárez, con el propósito de mejorar su situación y ayudar a sus padres. Lleva 15 años trabajando en diferentes maquiladoras y ha sido despedido de dos por reivindicar los derechos de los trabajadores. Su situación laboral, económica y emocional es delicada, ya que a partir de lo anterior, no encuentra un trabajo estable, sólo lo contratan temporalmente.

#### Historia laboral

Llegó a Ciudad Juárez motivado por su hermano que residía ahí para poder progresar económicamente, buscar nuevos horizontes y ayudar tanto a los padres como a la familia que se quedaron en la comunidad, en su labor de campesinos y que no logran sobrevivir pues deben esperar que se venda la cosecha para poder contar con dinero.

En el trabajo de la maquila se dio cuenta que los patrones abusaban de los trabajadores, “en parte por la nobleza de uno, que viene del pueblo donde no hay este tipo de trabajo y ,en parte, por la necesidad de una remuneración” Con el propósito de aumentar la producción las empresas comenzaron a presionar para que los operarios trabajaran horas extras. Según el entrevistado, al inicio se trataba de convencer que lo hicieran de tal forma que se les señalaba que así podrían contar con un mayor ingreso. Posteriormente, se les obligó a que lo hicieran argumentando que era un compromiso y hasta una obligación para con la empresa ya que ella necesitaba de ese trabajo. Esto ocasionó que los trabajadores se salieran de la maquila ya que no estaban dispuestos a trabajar bajo presión. En ese entonces, existía gran facilidad para encontrar trabajo y había mucha movilidad ya que hasta ofrecían un bono para atraer a las personas a un trabajo.

Posteriormente, se dio la recesión económica de los Estados Unidos y muchas maquiladoras comenzaron a poner condiciones por lo que el operario se vio en la obligación de permanecer en un solo trabajo ya que no era tan fácil moverse como antes que si “veías mucho hostigamiento te podías salir”. En este sentido, en la actualidad, las empresas se ponen de acuerdo en pagar casi los mismos salarios y otorgar las prestaciones que la Ley determina.

Así, si se hace un balance, los primeros diez años la maquiladora fue muy atractiva, a partir de la recesión la situación de trabajo ha cambiado. Los salarios son menores, no otorgan tantos bonos, como el de despensa que es por ley y el salario con todo suma alrededor de \$600 a la semana. Así, las expectativas que eran de mejorar su situación económica se han venido a bajo en estos cinco últimos años.

Comenta que es una persona que no se deja presionar ni humillar por el “patrón” por lo que al inicio cambiaba mucho de trabajo hasta que llegó a una empresa donde los operarios se comenzaron a organizar, especialmente aquellos que llevaban entre 10 a 15 años trabajando ahí. La razón de ello era que la empresa no les otorgaba sus derechos como el de reparto de utilidades, no lo reportaban a Hacienda y a ellos les argumentaban que la empresa no había tenido ganancias.

De esta experiencia nació su inquietud de ser líder ya que lograron organizar a un porcentaje alto de trabajadores pero “desgraciadamente caímos en manos de un coyote de la CTM que supuestamente nos iba a ayudar a conseguir el contrato colectivo; nos solicitó muchos datos, los nombres, la antigüedad. Se citaron en la Junta de Conciliación y Arbitraje pero le dio el pitazo a la empresa y despidieron a unas 60 personas “Muchos operarios se retractaron y al final sólo quedaron tres personas quienes fueron despedidos.

Su segunda experiencia como activista de los derechos de los trabajadores la realizó en su siguiente trabajo en una empresa donde había un sindicato de la CROC. Al observar que existían muchas inconformidades por parte de los operarios en contra del Secretario General de la Mesa Directiva Sindical ya que la empresa era la que decidía el despido de los trabajadores y el sindicato no los defendía, ni tampoco se pronunciaba ante la negativa del reparto de utilidades.

Al inicio Juan sólo estuvo de observador ya que acababa de ser golpeado psicológicamente en su trabajo anterior pero no es sino a partir de unos volantes que recibió donde una organización llamada CETLAC les ofrecía apoyo a aquellos trabajadores que no estuvieran conformes con las relaciones laborales, que decide participar de lleno. Con un grupo acudió para que les dieran unos talleres y cursos de capacitación sobre derechos laborales y organización. La preparación duró un año y una vez estructurados como grupo decidieron participar en el cambio de la mesa directiva, con el objetivo de sacarla y tener posesión para dirigirla democráticamente.

Durante este periodo se hizo una labor de formación de conciencia sobre los derechos y de cabildeo, para que el sector de trabajadores los apoyara. La votación fue un éxito ya que este grupo obtuvo alrededor de 800 votos en contra de 115 del líder de la CROC. A partir de ahí, recibieron constantemente asesoría de CETLAC, no dejaron de capacitarlos ya que “este es un trabajo que nunca se deja de aprender, entre más a fondo se mete uno más aprende pero también más se arriesga y se torna más difícil”.

Después de un año de ejercicio, la gerente del personal lo acusó de mal uso de los recursos del sindicato y lo despidieron; razón que según el entrevistado no era cierta pues “no nos pasaban ni un peso, fue sorpresa y nos quedamos desarmados”. Junto con CETLAC hicieron un plan y pidieron el apoyo de todos los de la planta para que los reinstalaran o paraban la producción. Al siguiente día fueron reinstalados y se negoció un contrato con buenas condiciones para los obreros.

Después de dos años de trabajo y por conflictos al interior del grupo, el equipo se fractura y pierden las elecciones. La empresa lo acusa de ser el principal agitador y cabecilla y lo despiden .

CETLAC le consiguió un abogado para su defensa quien después de estudiar el caso le argumentó que seguramente ganarían la demanda pero que la empresa ya no lo quería y que si lo reinstalaban “después de 15 minutos lo correrían de nuevo” por lo que le aconsejaba que aceptara su liquidación y el mes de sueldo que la compañía le ofrecía. Juan se negaba a ello ya que argumentaba que no había pruebas y que su despido era injustificado pero, al no contar con el apoyo de su abogado, optó por retirar el cargo y aceptar su liquidación.

Esta expulsión es el hecho que más le ha dolido a Juan y le da tristeza recordarlo, pues su desempeño como trabajador, líder y persona fue muy bueno. En ese entonces económicamente estaba muy bien, ganaba cerca de los mil pesos a la semana y actualmente sólo saca casi la tercera parte.

Desde que salió de ahí, hace un año y medio ha cambiado seis veces de trabajo. El piensa que la razón de ello es que está fichado ya que por lo general dura un mes, mientras lo investigan y luego lo despiden. La AMAC está comunicada por Internet con todas las maquiladoras y sabe quienes han participado en huelgas, sindicatos y cuenta con una lista negra.

### **Situación laboral actual**

En la actualidad no tiene ni estabilidad laboral, ni económica ni emocional , es una situación cada vez más difícil, el espera poder llegar en este trabajo hasta diciembre aunque tiene contrato por seis meses. Y manifiesta: “me desespero, lo único que hice fue defender a los trabajadores y yo como operario solicito que me respeten”. Su trabajo es sencillo pero el salario es bajo, de \$600 semanales y no ha logrado últimamente tener uno mejor remunerado por lo que se verá en la obligación de buscar trabajo fuera del ámbito de la maquila. Si tuviera que pagar su deuda con el INFONAVIT no le alcanzaría para cubrir sus necesidades básicas.

Esta situación que él está viviendo la generaliza a todos los operarios que han participado en algún movimiento en defensa del trabajador en las maquiladoras y da algunos ejemplos: en Electrolux, empresa nueva en Ciudad Juárez, un operario pidió un ascenso y al estudiar sus antecedentes descubrieron su participación en

una huelga y lo despidieron, por lo que se ve, en muchos lugares están recriminando al trabajador.

En la empresa donde se encuentra está presente la CTM. Como es de nuevo ingreso está en la fase de la observación y se ha dado cuenta que el sindicato no defiende los intereses obreros, no se mete en asunto laboral alguno, no negocia los días de descanso de fin de año, tampoco se pagan cuotas para lo único que sirve es para organizar el desfile, es “un sindicato de la empresa, manipulado por ella; es más, cuando despiden a un obrero nunca está presente”.

En algunas empresas los obreros entran a las 5:30 de la mañana, les dan de desayunar y posteriormente después de seis horas no les dan de comer y aquellos que se quedan horas extras se siguen hasta que el cuerpo no aguanta y no rinde. “Los tienen a dieta obligatoria”.

En otra ocasión, trabajó en una maquila donde fabrican aspas para los molinos de viento. El sueldo inicial era de \$78 diarios con posibilidades de ascenso rápido. El inconveniente era que se manejaban químicos muy fuertes, solventes como acetona, resina, alcohol etílico, pegamentos y los trabajadores no contaban con protección alguna; lo único que otorgaba la empresa era un overall que cubría el cuerpo y un gorro pero no proporcionaba un cubre rostro por lo que quedaban al descubierto la nariz, la boca y los oídos. Estudió los efectos que estos líquidos pueden tener en el ser humano a mediano y largo plazo, entre ellos cáncer al pulmón además que la acetona actúa como droga. Habló con los trabajadores de los riesgos que corrían y ellos le contestaron que “el cuerpo ya estaba acostumbrado”. El insistió al decirles que después de un tiempo que iría a pasar con ellos que tenían que cuidarse por si mismos ya que la empresa no les iba a responder. Duró un mes en esa maquila y lo despidieron.

Para conseguir trabajo tiene que mentir acerca de su participación sindical. “Te preguntan si has estado en un sindicato y yo les contesto: que no sé lo que es un sindicato; si les digo la verdad nunca voy a encontrar empleo”. Afortunadamente no se le ha dificultado encontrar trabajo; pero la situación es que los salarios son muy bajos, el mínimo de \$47 diarios que con los bonos de puntualidad y asistencia suman \$538 a la semana y por su participación sindical no dura mucho en los empleos. Esta situación obliga al operario a quedarse callado, ya que no existe la libertad -dice Juan- de expresar el problema que te aqueja en el trabajo. Al conversar con un supervisor, Juan le inquirió diciéndole que cuál era la ventaja de reprender al trabajador y él le contestó que en realidad “no ganaba nada” pero “que ese era su trabajo, si no lo hago la empresa se va contra mi, no contra Uds”.

El entrevistado está en contra del trabajo extra, en su trabajo el supervisor le ha dicho varias veces que él ha rechazado este trabajo a lo cual Juan le ha señalado que debe cuidar a sus hijos, a esto el supervisor le contestó: “te encargo que los dejes con un familiar” a lo que le respondí “no puedo son mis hijos, en cambio el trabajo puede esperar; no sé si esta situación me vaya a perjudicar”. En realidad,



Juan no quiere trabajar horas extras porque se trata de más carga de trabajo y lo que pagan no compensa, aunque se trata del doble de salario la hora, es decir, \$84. Además, como se trata del segundo turno le perjudica la vista, se le ponen rojos los ojos.

Juan concluye que la maquila ya no es la misma y ha estado pensando en la disyuntiva de regresar a su tierra o pasar al otro lado. Ninguna opción lo convence ya que en el campo no se gana sólo se sobrevive y de ir a los Estados Unidos tendría que dejar a su familia y piensa que sus hijos lo necesitan, la figura paterna es importante, las madres son más consentidoras, solapan más a los hijos. Y agrega: “tengo que pensarlo bien, si me quedo aquí, de no mejorar, es una situación delicada y triste.” Una persona que ha participado en un movimiento ya no es bien visto en la maquiladora, los amigos ya no lo buscan porque y ahora ya no “es nadie”. Sólo le queda la familia, los amigos de lucha y los de parranda ya no lo llaman.

### **Niñez y adolescencia**

En estas etapas de su vida él considera que todo fue normal. Su padre, era campesino pero también le gustaba la política y aprendió que en este tipo de participación se cultivan muchas amistades pero también enemistades, pero su padre siempre les recomendó que nunca se dejen manipular o intimidar y les recalcó que hay que defenderse pero no a golpes sino que con palabras. Según él, su padre le dio buenas lecciones para constituirse como líder, de ahí partió su inquietud.

En cuanto a la adolescencia hubo un hecho que lo marcó y que él encuentra que fue una injusticia. Cuando le faltaba poco para terminar el bachillerato, un maestro lo acusó de estar copiando y él al alegarle al profesor éste le rompió el examen y Juan se exaltó y lo golpeó. Esto lo llevó a la expulsión y su padre no le permitió seguir estudiando. Después de este suceso, él se dio cuenta que el campo no daba y le pidió autorización a su padre para salir a trabajar fuera de la comunidad para poder tener “dinero en la bolsa”.

### **Futuro**

Juan se encuentra muy agobiado por su actual situación y habla del futuro pero no lejano sino del próximo año. Agrega que debe mejorar como persona y como padre pero sobre todo se pone la meta de mejorar su trabajo visto como un aumento salarial.

Se debe fijar metas como por ejemplo, se pregunta ¿en qué trabajo que le dé estabilidad va a estar? Agrega que éste debe ser en uno en que no haya injusticia y problemas para los trabajadores ni malos tratos. Juan ve relacionado su bienestar con el del sector operario, se ve y desea continuar trabajando como líder, nunca ve un rompimiento entre ser trabajador y ser líder.

En cuanto al futuro de sus hijos, él desea que sus hijos tengan alguna carrera y si él no se las puede financiar les pide que trabajen y estudien pero que la terminen ya que no le gustaría verlos sufriendo como operadores. Es más, sus hijos en ocasiones se revelan y no quieren seguir estudiando y les llama la atención diciéndoles que no los quiere ver, como a su madre o como a él u otras personas en las maquiladoras. Cualquier profesión, aunque sea “la más humilde” pero que les dé solvencia económica. Una vez que trabajen y tengan un cargo, Juan los guía argumentando que no abusen del puesto y “quieran perjudicar a la gente sino que deben ayudar”. Como se trata de niños, agrega que esto lo irán entendiendo cuando maduren.

Está convencido que la educación no da el mejor salario ya que un mecánico o un albañil tiene un buen ingreso y no tiene educación. El hábito del estudio permite que el hombre se supere, se relacione con otros, conozca cosas nuevas y enseñe a los demás, se deben compartir los conocimientos y no ser egoísta con lo que uno sabe.

### **Día laboral y fines de semana**

En el actual trabajo entra a las 15:00 hrs. por lo que se levanta a las 11 a. m y ayuda en el quehacer. Luego se baña y sale a las 14:50 en su propio carro para llegar a la maquila a las 15:00 hrs. Checa y espera que salga el turno anterior. Pide las herramientas y se pone a trabajar a hasta las 18:20 que es cuando toma los alimentos, sólo le dan 20 minutos para ello. A las 21:45 sale a cenar por 20 minutos y continúa trabajando hasta las 23:50 que es cuando limpia y deja preparadas las herramientas para el siguiente turno. Sale entre las cero horas y las 0:15 y después que los guardias le revisan el carro, llega a su casa a las 0:30.

Los sábados se levanta más tarde y sale al mandado para toda la semana y en ocasiones va toda la familia donde su suegro. Por lo general se quedan en casa todo el fin de semana, a excepción cuando hay una invitación de CETLAC pero para esas ocasiones va solo.

Sábados y domingos son días que generalmente se quedan en casa acostados y ven la T. V. y los niños juegan en la calle.

Muy de vez en cuando le ayuda en el quehacer a su esposa ya sea que lava los platos o barre. Todo lo relacionado con el hogar y los hijos lo hace ella. El agrega que le gusta mucho dormir por lo que eso hago los fines de semana.

### **Ocio**

El turno actual no le permite visitar a los amigos. Cuando puede se reúnen a platicar sobre la maquila. No va al cine y tampoco sale con la familia debido a que hay asaltos y tiene que estar cuidando de ella.

A veces sale a divertirse, son muy pocas las ocasiones pero va solo. Sus hermanos viven lejos por lo que casi no los visita ya que no le gusta manejar con tráfico.

### **3.4 Entrevistas a profundidad 3**

**“Las presiones son tan grandes en la maquila que empecé a perder el cabello, sufro de los nervios, me presionaban todo el día allá y luego todo el día aquí en la casa”**

Susana

Susana tiene 30 años, es originaria de Ciudad Juárez, está casada, tiene dos niños y actualmente no trabaja fuera de su casa, se dedica al quehacer del hogar. Comenzó como operaria de la maquila a los 16 años.

#### **Niñez**

Un hecho que recuerda como si fuera ayer fue cuando su padre llegó de los Estados Unidos, ella tenía unos quince años y no lo conocía. Ella hace memoria y dice: “cuando un señor se bajó de una troca llena de regalos mi mamá nos dijo que era nuestro papá: “es tu papá nos decía a cada uno de nosotros” y su madre se los presentaba a la familia y les decía: “es tu papá”. Para ella este encuentro fue una situación agradable pero a la vez -dice- “nos daba miedo, no le queríamos hablar, era como un extraño”

#### **Adolescencia**

Esta etapa de la vida de Susana transcurrió sin sobresaltos, fue muy rutinaria de ir de la escuela a la casa y viceversa. Existía en su casa una gran preocupación por la escasez del dinero ya que su madre los mantenía, era muy duro para la madre darles a sus seis hijos educación y manutención. Nunca cruzaron la frontera puesto que no tenían pasaporte.

#### **En la actualidad**

Destaca que el nacimiento de sus hijos es el hecho más importante que ha experimentado, comenta que fue algo muy especial y resalta: “el parto, el nacimiento de mis hijos y el ser mamá todo eso fue muy hermoso”.

## Relaciones Laborales

Empezó a trabajar a los 16 en una planta donde hacían micrófonos. A esa edad lo que se quiere es trabajar, ella no conocía este tipo de trabajo pero recuerda que desde ese entonces ha sentido que en la maquiladora se presiona mucho al operario. Sus relaciones de trabajo han sido distantes ya que ella se define como muy conservadora, poco amigable aunque ya en la última planta tuvo más amistades que la estimaban mucho.

En la última empresa que trabajó hacían arneses; en la línea, cuenta, había un supervisor, un auxiliar y un jefe de la línea; cuando se cometía un error, la presión y el hostigamiento empezaba por el ayudante de la línea, que decía: “usted no está poniendo de su parte” y de hecho uno estaba a todo lo que daba porque la línea es rápida, pero venían y me regañaban. De que pasaba eso, luego ya seguía el que traía la línea y luego el supervisor, todos regañaban ahí, y de hecho regañaban muy fuerte, “usted viene a trabajar aquí, no se viene a hacer la mensa, aquí le están pagando por lo que esta haciendo” “es que yo estoy haciendo todo lo que puedo”, les respondía.

Otra forma de presionar es a través del control es cuando los operarios van al baño y el supervisor o jefe de línea les llama la atención por la demora y el abandono a la producción durante ese tiempo, ella continúa: “ni al baño podía ir, no tenías tiempo de ir al baño y si ibas hacían los siguientes comentarios: “cuánto se tardó en el baño, la línea ya no tiene para abastecer, si usted tiene trabajo no puede ir al baño”. Considera que no se lo toma en cuenta al trabajador como ser humano, ya que se lo toma como a un individuo que sólo produce pero que no tiene su propio sentir y que no tiene problemas personales y familiares y de pareja.

A partir de estas presiones, dice, empezó a perder el cabello, ya que éstas venían tanto del trabajo como de la casa y señala: “entonces yo me quería volver loca, yo le dije a mi esposo, que trabajaba conmigo en la misma compañía, que me iba a salir ya que tenía muchas presiones, en la casa por mis hijos, en la maquila con los supervisores”. Dice: “era horrible ese trabajo”.

Según Susana no es usual que la pareja trabaje en la misma maquila, tampoco es conveniente ya que el ambiente que rodea no es sano, se generan muchos chismes y se meten en la vida personal provocándole problemas a las personas. En su caso, comenta que, aparte de las presiones laborales, su esposo la celaba constantemente en el trabajo: “mi esposo, no me permitía ni alzar mis ojos porque decía “ya estas volada con aquel, ya te gustó aquel”. Esto limitaba su trabajo que consistía en estar moviendo de un lado a otro la producción y él la limitaba con sus comentarios: “porque te vas tanto para allá, no quiero que te muevas de aquí”. “Yo no sabía ni que hacer, tanto presión de aquí como de allá, entonces decidí salirme aunque sabía que al hacerlo íbamos a carecer de cosas en la casa y de hecho así

estamos, hacen falta cosas, a veces no queda para el mandado, el niño necesita zapatos pero ya no pienso entrar a trabajar con él, aparte y sola sí.”

Su esposo lleva cinco años trabajando en la misma empresa, gana \$550 semanales, tiene mucha experiencia pero no logra ascender, los incentivos que otorga la empresa son de otro tipo, se les dan diplomas a los trabajadores, o playeras como reconocimiento de antigüedad o anillos cuando se cumplen los 30 años; pero incentivos económicos no.

Todas estas presiones la empujaron a salirse de su trabajo, sus comentarios a este respecto son los siguientes: “Generalmente el malestar comienza con las amonestaciones por parte de los que supervisan y controlan la producción. Si cometías un error iban y regañaban a todos, si cometías otro error te metían una amonestación, tercer error te daban descanso tres días y seis días; mientras esto sucede suplen con otra personal el lugar del que te mandaron a descansar”.

Su malestar era tan grande hacia el trabajo en la maquiladora que continúa diciendo: “Los problemas que me afectaban era que me exigían pero no me daban soporte”. Ella reclamaba que sola no podía sacar la producción y solicitó un ayudante pero el supervisor le respondió que no necesitaba y que estaba probado que una sola persona podía sacar el trabajo. “Dentro de la planta esa era mi presión, de que querían que siempre tuviera la línea abastecida pero yo no podía; a veces, hasta en la comida te quedas porque mientras está la línea parada tienes que adelantarte un poquito y de hecho la línea te alcanza muy pronto”.

Susana al no aguantar más las presiones pidió el cambio a otra línea pero la persona que pusieron en su lugar tampoco pudo y abandonó la maquila .

### **Ambiente Laboral**

Tanto los supervisores como los gerentes -comenta Susana- andan detrás de las “niñas para que los atiendan” si uno lo hace, no se trata de un beneficio salarial ya que eso no depende de ellos, las benefician al darles menos trabajo. Si una mujer se opone al acoso, ellos las presionan en el trabajo. Fue el caso de una de sus cuñadas que tuvo que renunciar.

En el caso particular de Susana el técnico “que es muy voladito” comenzó a proponerle otro tipo de relaciones pero ella al no acceder “a lo que él quería” le comenzó a dar más “carrilla” en el trabajo, y agrega: “me empezó a presionar más, de hecho ya no podía ni ir al baño porque decía ‘ya te tardaste mucho, tu trabajo ya lo estas descuidando’ a eso yo le contestaba, ‘yo hago lo que yo puedo y ya’”. “Le deje de hablarle a esa persona, aunque fuera lo que fuera porque si son así, si no vas por el camino que ellos quieren te hostigan en el trabajo”.

De las declaraciones de Susana, se puede deducir que :en general, la mayoría de las operarias no se quejan ante este tipo de situaciones pues aunque estos asuntos se pueden ventilar a nivel del área de recursos humanos o a nivel del

personal, el que sale ganando es el acosador ya que se le da la preferencia, la compañía lo protege puesto que a la empresa poco le importa el trabajador, para ésta lo que vale es la producción, que la gente saque el requerimiento y por ende cumpla con lo que se le pide. El técnico es el agente impulsor de la producción.

### **Relaciones familiares**

Susana define a su esposo como una persona conformista ya que no aspira a un mejor sueldo y agrega: “tiene cinco años con los mismos 500 pesos semanales” y continua diciendo que en la empresa él podría terminar su primaria y continuar con la secundaria; pero, no quiere.

Ella se queja de que el sueldo que gana su esposo no alcanza para vivir. Anteriormente, cuando ella trabajaba en la maquila, podían pagar la renta que era de \$800 mensuales, cubrir el mandado y los gastos de los niños. Tampoco le ayuda con las tareas de la escuela de sus hijos; primero porque está limitado ya que no acabó la primaria, pero en realidad, piensa ella, que es porque no quiere, no se esfuerza y no convive con los hijos, lo que ha traído muchos conflictos: “El no ayuda y el matrimonio es de dos, según esto, él dice que soy la única loca que pide todo eso; a veces pienso que le exijo demasiado, creo que no es algo complicado convivir con tu familia, ayudar a tu familia, entre los dos, ese era mi sueño de matrimonio”.

Susana comenta que sus hijos siempre han estado bien cuidados ya que su mamá se quedaba con ellos cuando ella trabajaba en la maquila y ella le pagaba por ese servicio. Cuando el mayor fue a la escuela, ella lo pasaba a recoger y posteriormente hacia el quehacer y la comida, aunque también su mamá le ayudaba con el aseo de la casa. Se queja, una vez más, de que el trabajo en la maquila era muy pesado y cansado ya que todo el día estaba parada y se le hinchaban los pies y, a pesar de ello, llegaba a la casa por las tardes y dedicaba tiempo para atender a su hijo menor.

Aún más, la entrevistada se queja de que cuando trabajaba en la maquila su esposo le administraba el dinero: “él era quien lo repartía y lo hacía de la siguiente manera: “para mi no era nada de mi sueldo, a veces yo ya no sabía ni cuanto sacaba porque el tenía mi tarjeta de cobrar; yo quería de perdida tocar el dinero para saber que estoy trabajando pero él se indignaba y me decía “piensas que te estoy robando, y le contestaba, no es eso pero simplemente quiero saber que es lo que estamos gastando”.

La casa donde viven la sacaron a través del INFONAVIT, él aporta \$120 pesos al mes y a ella le descontaban \$130. Como ella ya no trabaja tiene una deuda de \$750. Pero, ¿cómo podemos pagar la cuota? ¡si mi marido gana sólo \$500!. Afortunadamente mientras él esté trabajando y aportando no corre el riesgo de que le quiten la casa. Susana comenta que por esto a su esposo le urge que ella entre a trabajar y la presiona para ello y le dice “no la estamos haciendo, no la

armo yo sólo, ayuda otra vez, ya no me voy a portar como me portaba, ya entendí”. Le digo que yo lo ayudo pero yo entro a otra empresa”.

### **Día laboral**

El día laboral siempre comenzaba un día antes, dice Susana, ya que se prepara la ropa que se va a utilizar en día siguiente, planchándola si es necesario. Se acostaba entre las 10 o 10 :30 p.m. para levantarse a las cuatro de la mañana, se bañaban y salían ella y su marido a las cinco de la mañana pues el camión de la empresa pasaba a las 5:05. Se trabajaba todo el día para salir a las tres y regresar a la casa, en el primer camión de la empresa como a eso de las 4:10.

Al llegar a la casa, seguía la rutina doméstica de alzar la ropa, lavar lo que se había juntado, hacer comida y cuidar niños. Su esposo no le ayudaba, porque inmediatamente al llegar o se iba con su hermana a la calle y el resto del día estaba afuera o se ponía a dormir, descansaba. Se queja diciendo que: “ella también llegaba muy cansada pero tenía que estar con sus hijos. “Él sí descansaba a gusto, yo hubiera querido llegar y tirarme así en la cama”.

Susana se detiene y describe nuevamente: “En el camión hacíamos como unos 40, 45 minutos o una hora; nos daban un desayuno y una comida, muy mala por cierto, salía a almorzar a las 7:15 y a comer a las 12:00; en el almuerzo nos daban 15 minutos, lo que alcanzaras a comer, bien y si no llegabas tarde a tu área de trabajo, te regañaban como si fueras un niño y te llamaban muy fuerte la atención. En la comida que era de 3 a 4 de la tarde, si te daban un poco más de tiempo, 30 minutos; a veces nos decían: debiste de haber aprovechado para ir al baño , y por lo tanto si en el transcurso de las 8, 9 o 10 te daban ganas de ir al baño no podías; lo mismo era en la comida”.

En ocasiones la entrevistada no salía a comer para poder adelantar el trabajo, este hecho se repetía una vez por semana y era cuando el requerimiento estaba muy cargado y necesitaban sacar la producción; “cuando les llegaba mucho requerimiento nos traían en friega; no me quedaba horas extras, yo si quería porque el dinero si hacia falta, pero mi esposo no me dejaba ni el tampoco se quedaba”.

### **Sábados**

“Yo el sábado pasaba con mis hijos, él en la borrachera con sus amigos desde el viernes, sábado y a veces hasta el domingo. Casi no salimos nosotros, yo le digo que hay que salir con los niños para distraerlos pero dice “no hay dinero” y no salimos, me quedo en la casa con ellos.”

La casa donde vive Susana es propia, la obtuvieron por INFONAVIT, llevan sólo tres meses ahí. En su anterior casa había un parque donde llevaba a sus hijos a pasear y al regreso se ponían a ver la televisión.

Para ella, de todas maneras, el sábado es un día más relajado ya que se levanta a las nueve, lo primero que hace es el almuerzo, después de almorzar junto con sus hijos y a veces con su marido se pone a recoger la casa, lavar y posteriormente los baña. El resto del día, vigila al hijo mayor que juega fútbol en la calle con sus amigos y cuida al chico dentro de la casa .

En ocasiones los sábados visita a su mamá, va con su familia a almorzar y luego se regresa a su casa. Los sábados no se hacen las compras porque es más caro sino que entre semana que es cuando hay ofertas.

La rutina del sábado es igual a la del domingo. Ahora que se cambió de casa se encuentra más aislada ya que antes frecuentaba más a sus hermanas con quienes iba al cine, la invitaban a ella y a sus hijos ya sea al cine o al parque central. Ella agrega que nunca sale con su esposo.

### **Vida actual**

El cambio de casa le ha traído algunos estragos a Susana ya que no encontró escuela cerca para su hijo y se demora más de una hora para llevarlo y otro tanto de regreso. Por lo anterior su actividad comienza a las 8:00 o 9:00 para preparar los alimentos y bañarlos tanto al pequeño como al que va a la escuela. Sale como a las 12:00 y regresa a las 3:00. Se pone a preparar comida ya que su esposo llega del trabajo a las 4:00. Ella considera que desde que se mudaron a esa casa él coopera más en los quehaceres de la casa: “el sábado y el domingo ya nos hace de almorzar”. Después de que come el esposo, a ella le queda tiempo libre y se distrae con su hijo pequeño; el esposo, en cambio se acuesta un rato, y cuando se levanta, él plancha su ropa y ve la televisión. Como a las 7 de la noche llega su hijo de la escuela, lo trae la hermana de Susana quien tiene una hija; ambas hacen roles: ella los lleva y su hermana los trae. Así que el niño cena, juega un rato en la calle y se acuesta como a las 8:00, ella lo hace como a las 10:00.

### **Educación de hijos**

La entrevistada anhela una buena educación para sus hijos para que “no les pase lo mismo que a nosotros”, dice. Asegura que con algo de educación les puede ir mejor aunque le ofrece al que va a la escuela que le podría ayudar hasta el nivel profesional. Comenta que aunque su hijo es pequeño, ambos conversan sobre el futuro y ella le enfatiza sobre la importancia de los estudios ya que se gana más; el niño, en cambio, quiere ser futbolista aunque para ello debe hacer toda una



carrera. Ella continua: “el niño me dice que cuando sea grande y con estudios me va a comprar una casa con alberca”; me conformó con casa, le respondo. “Él - enfatiza Susana- si tiene muchas ganas de seguir adelante y yo también lo voy a apoyar en sus estudios, el estudio es lo que más nos ayuda; si tienes preparación ganas más, si no vas a estar siempre en la maquiladora, como nosotros”.

### **Mirada hacia el futuro**

Estudiar y trabajar son las metas de Susana. El próximo año quiere ingresar a la maquila y al mismo tiempo desea llevar unos cursos de computación y de ingles; siempre y cuando ella arregle unos pendientes. Estos se refieren a que está tramitando su divorcio pero su marido no se lo quiere dar y en todo caso si llegara aceptar quiere a cambio su casa, pues él no tiene donde quedarse.

### **Entretenimiento, diversión y ocio**

Es raro que la entrevistada salga con amigas. Comenta que en su domicilio anterior tenia una vecina que la frecuentaba y le comentaba de sus problemas, “los de ella eran peores que los míos, más complicados pero al igual carecía de dinero”. Convivía con ella, comían juntas y “lloraba conmigo o yo con ella”.

A Susana le gusta estar mucho con sus hijos, a diferencia de su esposo, así que sale a jugar fútbol con ellos “hacemos retas, tiramos penales” También se entretiene viendo la televisión o, simplemente, quedándose en casa con el hijo chiquito.

### 3.5 Entrevistas a profundidad 4

**“En la maquiladora el trato hacia el personal no es equitativo, hay preferencias “**

José

José nació en Ciudad Juárez y actualmente tiene 37 años .Su vida ha sido difícil pero ha logrado sobreponerse especialmente después de que adoptó a su sobrina. Para ello, tuvo que reestructurar sus patrones de conducta, sus aspiraciones y su quehacer cotidiano

#### **Niñez y adolescencia**

José viene de una familia numerosa, son 6 hermanos pero como su madre no podía mantenerlos, él y dos hermanos más fueron enviados a Durango a vivir con su abuela en donde pasó su niñez. Ante la gravedad de la enfermedad de su abuela, a los 8 años tuvo que regresar a Ciudad Juárez a vivir con su madre.

Entrando a la adolescencia se enfrentó a una situación difícil para un niño de 11 años , fue acosado sexualmente por un hombre mayor; él cree que este hecho no influyó en su orientación sexual actual, ya que es homosexual, pero que sí le afectó emocionalmente.

Actualmente vive con su mamá y con una de sus hermanas que es madre soltera y que tiene dos niños. Al morir uno de sus hermanos dejó a una niña huérfana de 5 años a quien él adoptó, este hecho hizo que su la vida cambiara totalmente El entrevistado comenta “yo vivía con mi mamá, con mi hermana y sus hijos pero no tenía ninguna obligación que me estuviera atando y ahora ya tengo a la niña”. Este hecho hizo que cambiará sus metas y expectativas, que pensara en tener mejor solvencia económica y en el futuro para tener algo que ofrecerle a su hija, “yo no pensaba tener una casa del INFONAVIT, del gobierno, pero la agarre por la niña; porque no sabemos que pueda pasar”.

#### **Historia Laboral**

El entrevistado trabajó durante 18 años en una maquiladora y sólo en una ocasión tuvo la oportunidad de un ascenso cuando fue promovido a pasar de operador a auxiliar de secretaría, lo anterior significó un mejor puesto pero no un aumento salarial. En ese mismo año, después de ser seleccionado por los supervisores como el más capacitado para ocupar el cargo de jefe de grupo en control de calidad, se le quita de las manos el puesto para dárselo a una mujer; José comenta que este hecho, que si representaba una mejora salarial, lo hizo enojar y

reclamarle a sus jefes quienes, como represalia, lo regresaron a trabajar como operador. Después de ser relegado del cargo, el entrevistado se vio hostigado y presionado por sus jefes; esta situación torno el ambiente laboral tenso, lo que lo llevó a renunciar; a pesar de saber que obtendría más dinero si esperaba a ser despedido ya que le correspondía una mejor compensación por los años de antigüedad que tenía trabajando en la empresa.

El entrevistado comenta que este hecho afectó enormemente sus expectativas de vida, “después de tantos años, lo que yo pensaba lograr, porque ya tenía a la niña, era mejorar mi solvencia económica y fue peor, eso me hizo estallar y renuncie”.

Al renunciar, éste firmó un acuerdo con la líder sindical mediante el cual le prometieron 200 días pagados más la prima de antigüedad que le correspondía por ley después de 18 años de trabajo; tales acuerdos no fueron respetados por el sindicato. José menciona “en la maquiladora existen problemas, preferencias hacia ciertas personas porque tienes que andar con ellos y en los sindicatos existen caciquismos”.

Además, expresa una gran falta de información entre los operarios acerca de los derechos laborales con los que cuentan, “yo no entiendo a mucha gente de ahí, en la maquila donde estaba. Las mujeres cuando las regañaban se ponían a llorar y las descansaban; yo les decía: es que ustedes no saben, no deben de permitir eso, no es justo “

Actualmente, el entrevistado está trabajando para otra maquiladora en la que las condiciones laborales son muy malas; menciona “donde estoy trabajando es un caciqueo con la gente, no les dan utilidades, no tienen ahorro, les dan aumentos a la gente que acaba de entrar hace tres meses y hay otros que tienen tres años y no les han subido el sueldo”.

Uno de los motores que impulsan las metas y las expectativas del entrevistado es el trabajar para tener una mejor solvencia económica y así poder ofrecerle un mejor futuro a la niña. En palabras de José: “me quiero ver un poco mejor por la niña, la escuela, mejorar para proporcionarle estabilidad. Tener solvencia económica para darle a ella lo que necesita.” Para lograr esto, planea renunciar a su actual trabajo y conseguir otro en una maquiladora donde cuente con mejores condiciones laborales y más prestaciones.

La rutina laboral diaria de José se desarrolla de las 6:00 a las 15:30 horas de lunes a viernes; se levanta a las 4 de la mañana y se alista para ir a trabajar; dado que su compañía no les proporciona transporte, utiliza el camión de la maquiladora en la que trabaja su hermana, el cual pasa a las 4:50 y se ubica a dos cuadras de su trabajo, en el que entra a las 6:00. Debido a que la empresa en donde trabaja es una “sorteadora de materiales”, él no se mantiene en un lugar establecido sino que sale a diferentes maquiladoras o permanece en las bodegas. En la empresa le dan el almuerzo pero la comida depende del lugar donde le

toque ir: si la maquiladora tiene cafetería come allí pero si no, le permiten salir media hora antes.

A pesar de que su hora de salida es a las 15:00 horas, él regresa a su casa es hasta las 17:00 horas ya que utiliza varios camiones del transporte público. Al llegar a su casa ayuda a su mamá a realizar las actividades domésticas necesarias, ya sea hacer de comer, lavar o recoger la casa. Después de comer sale con la niña y su sobrino a hacer ejercicio. Está acostumbrado a dormirse a las 19:00 ya que se levanta muy temprano.

Su mamá, su hermana y él se organizan para el cuidado de los niños y para los quehaceres domésticos. Por ejemplo, su mamá lleva a la escuela a los niños pero él y su hermana se turnan para ir a recogerlos. Lo mismo sucede con las otras actividades en el hogar y con el sostenimiento de la casa.

El levantarse diariamente temprano se ha establecido como un hábito, por esta razón, los fines de semana también lo hace aunque acostumbra dormirse mucho más tarde. Por ejemplo, los sábados se despierta a las 6:00, hace ejercicio, va a comprar el mandado, hace de almorzar y ayuda a los quehaceres domésticos. En las tardes, se da un tiempo para salir con sus amigos a divertirse, esto es, se reúnen en una casa para platicar y escuchar música ya que, desde que está a cargo de la niña, dejó de tomar. Los domingos se dedica únicamente a descansar, a salir con los niños a jugar o a ir a platicar con un vecino.

### **Estudiar para un mejor futuro**

“Cuando a mi me tocó estudiar, lo miraba como una forma de aprendizaje pero ahora lo miro más como una mejora económica. A mi me gustaría que la niña estudie porque ahora si tu no tienes un título es muy difícil que consigas un buen trabajo”.

A pesar de que reconoce que la educación es importante y necesaria, José expresa que para el desenvolvimiento de la vida no necesariamente tienes que estudiar sino que es primordial el aprendizaje en la casa y el ejemplo que se les da a los niños. “Yo miro mucho la integración familiar, cómo está el núcleo de la familia, qué les estamos enseñando, que les estamos dejando ver”.

“Yo espero que la niña tenga mejor suerte que la que hemos tenido nosotros, que tenga una vida mejor. Nuestra infancia siempre fue estar solos, ya que mi madre era la que nos sostenía. Quiero darle la escuela que yo no tuve, que se prepare mejor.”

### 3.6 Entrevistas a profundidad 5

**“Si no trabajas no vives... y si tienes casa de INFONAVIT, uno tiene que trabajar a fuerzas”**

Rosa

Rosa de 38 años, originaria de una localidad de El Oro, Estado de Durango; soñaba con ir a vivir a Ciudad Juárez para trabajar y salir adelante. Su sueño se le hizo realidad a los 17 años y desde ese entonces ha trabajado en diferentes maquiladoras. Está contenta con su trabajo, se siente a gusto, hay un buen ambiente y le ha dado nuevas oportunidades como el tener una casa propia.

#### *Niñez, Adolescencia y vida adulta*

Recuerda que desde niña le gustaba ir a conocer otros pueblos, esperaba la oportunidad para ir de vacaciones con familiares que vivían fuera de su comunidad, entre ellos, estaba un hermano que vivía en Ciudad Juárez, dice, “no fui muy apegada a mis papás, nada más estaba esperando las vacaciones para ir a otros lugares, además tenía la meta de vivir en Juárez”. Su sueño lo cumpliría a los 17 años, edad en la que se quedó a vivir con su hermano; actualmente tiene 21 años viviendo en Ciudad Juárez.

Después de un tiempo de haber llegado a la ciudad, su hermano se fue a los Estados Unidos pero ella se quedó viviendo con unos tíos, para después mudarse a casa de unos parientes lejanos. Debido a que sus primas trabajaban en la maquila, ella también consiguió empleo en la industria maquiladora. Siempre contó con el apoyo de los familiares lejanos que vivían en Ciudad Juárez, quienes no le exigían que aportara dinero para su manutención ni para los gastos de la casa, ella solamente ayudaba en los quehaceres domésticos, por lo tanto el dinero que ahorra se lo mandaba a su mamá.

Se casó y tuvo una hija; cuando nació su niña decidió dejar trabajar por un tiempo, alrededor de 3 años; pero, como se divorció rápidamente, reinició su vida laboral en la maquiladora. Al ver que no podía trabajar y cuidar a su hija recurrió a su hermana que vivía en Durango para que le ayudara en el cuidado de la misma. Tiempo después, su mamá dejó el rancho y se fue a vivir con ellas. Rosa ya tenía casa propia gracias a un terreno que había comprado, por lo que no se

preocupaba por la pagar renta. Comenta que actualmente ya no tiene familia viviendo en Durango, “todos se han ido, nada más quedan dos sobrinas”.

### *Si no trabajas no vives*

Sus expectativas al llegar a Ciudad Juárez eran trabajar y salir adelante, comenta “en el rancho es difícil, no hay trabajo solamente limpiando casas y, además, tampoco dejan trabajar a las mujeres. Aquí si hay donde trabajar”.

Actualmente, su familia está constituida por su mamá y dos hijos, el papá de los niños no vive con ellos pero si aporta al gasto familiar. La hija de su primer matrimonio no vive con ella, lo que le afecta y mortifica, su ex marido se la quitó desde hace 6 años al acusarla de maltrato; actualmente tiene 13 años, su esperanza es que la niña decida ir a visitar.

### *Historia laboral*

Ha trabajado en tres diferentes empresas: en la primera maquiladora duró 8 años en un cargo de ingeniería, cuando la empresa cambió de nombre le dieron la opción de recibir una liquidación o de trabajar en la nueva empresa pero sin reconocimiento de antigüedad; en la segunda empresa duró 3 años, pero tuvo que salirse ya que la cambiaron a otro parque industrial que le quedaba lejos debido a que la empresa comenzó a expandirse; además, no les daban transporte por lo que decidió renunciar; y la tercera, en la que labora actualmente y ya lleva 7 años.

### *Vida laboral*

Comenta que está acostumbrada a trabajar en la industria maquiladora; gracias a que se siente a gusto ha durado algunos años en diferentes compañías y agrega: “el ambiente laboral es suave, como hay personas que ya nos conocemos de años vemos a la empresa como nuestra segunda casa, además así nos lo hacen ver. Aquí es la primera casa y allá es la segunda, uno se tiene que llevar con sus compañeros. En esta empresa trabajamos con compañeros, no como en la de arneses en la que si quieres le hablas a tus compañeros y si no quieres no.” “Con los supervisores tenemos mucho trato, el supervisor es el que tiene que saber tu vida.”

### **Vida cotidiana**

Actualmente, Rosa lleva trabajando 7 años en la misma maquiladora, de lunes a viernes en el segundo turno que va de 15:30 horas a las 23:45, por lo que tiene

bien organizada su vida de acuerdo a estos tiempos. Se levanta a las 9:00 cambia a su hijo, le da de almorzar, hace los quehaceres domésticos, hace de comer, alista al niño y lo deja con una vecina. A las 14:30 se va caminando al eje vial en donde espera el transporte del personal; pero, si se le hace tarde y no alcanza el camión ya no va a trabajar, pues, en esa empresa tienen cero tolerancia y son muy estrictos: no pueden ir pintadas, deben llevar uñas cortas, zapatos cerrados, pelo recogido. Deben de avisar a los supervisores que van a faltar para no ser despedidas ya que a las tres faltas injustificadas les dan un llamado de atención y si reinciden, las despiden.

De las trabajadoras, Rosa es la que vive más lejos de la maquiladora, por esta razón, llega a su casa hasta la 1:00 de la mañana aunque sale desde las 23:45 horas porque tiene que esperar a que el camión vaya dejando a todos los operarios.

Por lo general, los trabajadores ya tienen varios años en la empresa, lo que facilita tanto el quehacer de los supervisores pues conocen el trabajo de los operarios en sus líneas como en la convivencia entre los supervisores y los propios operarios: “si los trabajadores tienen algún problema, ellos les permiten tomarse el día libre, a veces si se los pagan o se les permite recuperarlo con tiempo extra, dependiendo de la persona y de su necesidad”.

Los sábados, en cambio, Rosa se dedica a las labores domésticas: limpiar la casa, lavar, planchar y cocinar . Por las tardes sale a pasear con sus hijos: los lleva a los juegos, a las segundas. El domingo se va a visitar a una de sus hermanas.

Expresa preocupación por la situación actual en que viven los jóvenes y los graves problemas que muestra la sociedad; por estas razones, enfatiza la importancia de la educación en la familia y del cuidado de los hijos. “Mis hijos están chiquitos pero desde ya hay que prestarles mucha atención, vigilarlos y no se diga a los jóvenes de 11 a 14 años, a ellos hay que dedicarles más tiempo, darles la mejor educación, saber con quién se juntan. En Juárez hay mucha drogadicción, los jóvenes tienen muchos vicios y malas costumbres debido a que los padres se van a trabajar y no les prestan atención ni le dan cariño”

Actualmente Rosa vive con dos de sus hijos, uno de un año de edad y otro de meses de nacido; para el cuidado del niño mayor, Rosa tenía contratada una señora que vivía en su casa de lunes a viernes, dice “una señora me lo cuidaba aquí en la casa, nada más que se enfermó y por, el momento, no me los puede cuidar pero me dijo que ahora que se alivie volverá a ocuparse de ellos.” Por ahora, los hijos de Rosa son cuidados por una vecina durante las tardes y, por las noches, la mamá de la entrevistada es la encargada de esta labor.

Para cuando sus hijos crezcan, planea cambiarse de turno para atenderlos mejor, además de apoyar su educación para que tengan una carrera. Comenta la importancia que tiene en Ciudad Juárez el estudiar y prepararse para el trabajo a diferencia de lo que pasa en su pueblo, en el que no había secundaria.

“Ahora -comenta que- para poder ascender y progresar es necesario tener estudios. Anteriormente, cuando ingresé por primera vez a la maquila esto no era necesario, si en aquella época hubiera sido requisito contar con mayor preparación yo sí me hubiera esforzado. Me imagino que en un futuro cercano si no vas a contar con la secundaria no te van a contratar. Por ejemplo, para ascender de puesto se necesita tener estudios, si no es muy difícil lograrlo”.

Por un momento recapacita y continúa: “Cuando uno viene de un rancho en donde sólo hay primaria, se viene con pensamientos diferentes, es difícil llegar a Cd. Juárez donde se usa estudiar la secundaria. El estudiar te da más conocimiento y te ayuda a desenvolverte en muchas cosas. Allá educan diferente, aquí llevan otra vida, más alerta. En mi trabajo me ha tocado ver personas que vienen de un pueblo que se cohiben de muchas cosas porque los educan diferente”.

En lo que respecta al gasto familiar, la responsabilidad no sólo recae en ella sino también coopera su mamá a quien sus hijos que viven en Estados Unidos le mandan dinero; además el papá de sus hijos que no vive con ellos aporta también al gasto familiar.

#### *Ambiente laboral:*

Por lo general, en la maquiladora en que se encuentra Rosa los trabajadores ya tienen varios años en la empresa y las relaciones entre ellos y con los supervisores son adecuadas. Explica que éstas son respetuosas y cada cual se responsabiliza de sus tareas; lo que facilita tanto el quehacer de los supervisores pues conocen el trabajo y el comportamiento de los operarios tanto en sus líneas, como en la convivencia. Así, si los trabajadores tienen algún problema, ellos les permiten tomarse el día libre. A veces se lo pagan o se les permite recuperarlo con tiempo extra; todo ello, dependiendo de la persona y de la necesidad que cada uno tiene. Por eso Rosa está contenta y se siente a gusto en el trabajo.

#### *Mirada al futuro*

En el futuro, le gustaría encontrar un empleo donde se trabaje menos horas para dedicarle más tiempo a sus hijos, pero expresa que en la actualidad se tiene que trabajar para vivir. Además “cuando se tiene casa de INFONAVIT uno tiene que trabajar de a fuerzas”. “A pesar de querer encontrar un empleo con menor jornada de trabajo, diferente al de la maquila, uno está acostumbrado a ella, a las prestaciones y a los bonos por lo que es muy difícil adaptarse a otro tipo de empleo”.



### *Tiempo de distracción*

Va a fiestas con sus compañeras de trabajo y con sus vecinas. Esto no sucede muy a menudo ya que el ser madre de dos hijos la limita en el gasto, en cambio, cuando no los tenía sí salía a bailar. Al cine va poco porque no le gusta dejar a sus hijos. Cuando descansa, casi no ve la televisión, prefiere dormir.

### **3.7 Entrevistas a profundidad 6**

**“No somos muy compatibles... no hablamos mucho, él tiene el turno de la tarde y en las mañanas se sale a hacer algún trabajo porque también es mecánico; casi nunca está en la casa o está todo el día acostado.”**

Guadalupe

Joven de 25 años de edad, originaria de Durango. Con 7 años de matrimonio, su familia está constituida por su esposo y tres hijos (un niño y unas gemelas). Después de vivir unos años con su mamá, su pareja y ella obtuvieron una casa de INFONAVIT, en la que actualmente viven. Con deseos de trabajar y estudiar se ve frustrada por la falta de apoyo y de compatibilidad con su marido.

### **Vida personal**

Su infancia la pasó en Durango en la casa de sus abuelos, porque su papá no tenía casa propia. Al recordar su niñez, rememora los días felices que vivió en esa casa y el cariño que recibía de sus abuelos. Ya de adolescente, al no contar con un espacio propio para vivir y al no tener la privacidad que necesitaba, se volvió extremadamente tímida y reprochaba a sus de no haberle dado mayores comodidades. Después de haber constituido su propia familia, reconoce lo difícil que es tener sus propias cosas, más aún una casa.

El tener problemas con algunos de sus familiares y la falta de trabajo en su comunidad de origen impulsó a su familia a mudarse repentinamente de Durango;

en cambio, ella se quedó un tiempo más con su abuelo. Señala que, a pesar de que su familia no tenía planeado vivir en Ciudad Juárez se establecieron definitivamente en ese lugar.

A los 16 años se trasladó a Ciudad Juárez con la expectativa de reunirse con su familia y de trabajar para ayudarla. Al llegar a la ciudad no le fue difícil encontrar trabajo, ya que entró a laborar en la empresa en la que estaba su madre; por los bajos sueldos que recibía o por lo pesado del trabajo se cambió varias veces de empleo, dice: “estar las 8 o 9 horas haciendo lo mismo es pesado, yo iba buscando donde me gustaba ya que me aburría el estar haciendo siempre lo mismo; me decían vamos a otra parte, allá pagan más y ni es cierto, en todas pagan lo mismo por eso anda uno de una maquila a otra”. Recuerda que no valoraba el trabajo porque habían muchos; pero, “con el tiempo uno busca estabilizarse”.

Se unió con su pareja a los 18 años. Al tener a su primer hijo, dejó de trabajar por un tiempo; después su marido y ella ingresaron a la misma maquiladora en donde tuvo a las gemelas. En ésta duro poco tiempo porque no contaba con el apoyo de su marido para el cuidado de sus hijas.

### **Día laboral**

Durante los días en los que trabajó, Guadalupe tuvo el turno de 6:00 a 15:30, pero se tenía que levantar a las 4:30 para esperar el camión de la maquila a las 5:00. En las horas laborales dentro de la maquiladora existía un buen ambiente de trabajo y había “mucho respeto” por lo que estuvo contenta a pesar del bajo sueldo que recibía, “me sentía a gusto”. Su hora de salida era a las 15:30, antes de tomar el transporte de regreso su esposo le entregaba a sus hijas y se regresaban juntas a su casa, en cambio, él entraba a su trabajo en la misma maquila.

Aunque en la planta hay un equipo de voleibol, deporte que Guadalupe practicaba, nunca se unió a este porque “es para pura muchachitas solas” que no tienen compromisos. A las 16:25 ella y sus hijas llegaban a la casa, inmediatamente se ponía a hacer las tareas domésticas; gracias a que su esposo había llevado a su hijo mayor a la escuela y puesto que el transporte lo regresaba, ya no tenía la necesidad de salir.

La entrevistada y sus hijos cenaban después de que el mayor regresaba de la escuela y posteriormente le ayudaba con las tareas escolares. Al final del día se distraía un poco viendo la televisión y se acostaba a las 22:30; pero, no sin antes dejar planchada la ropa de los niños para que su marido los cambiara el día siguiente.

## **Fines de semana**

Debido a que su esposo, además de trabajar como almacenista en la maquila, es mecánico se ausenta de la casa los fines de semana. Para ella y su familia la rutina del sábado y del domingo es la misma. Acostumbra levantarse a las 8:00, atiende nuevamente a sus hijos y limpia la casa; después de hacer las labores correspondientes va a visitar a su mamá mientras su marido se va a trabajar; a las 20:00 hrs, ya está de regreso en su casa para dormirse temprano.

## **Incompatibilidad matrimonial**

Guadalupe expresa la falta de comunicación que existe entre ella y su marido, a pesar de vivir en la misma casa no conviven mucho y no comparten intereses o metas en común “no somos muy compatibles”; cuando Guadalupe trabajaba, su esposo y ella casi no se veían porque laboraban en la misma empresa pero en turnos diferentes, ella por la mañana y él en la tarde, el momento de reunión era durante el cambio de turno en el camión de la maquila cuando él le entregaba a las niñas.

Ahora que ella no trabaja el alejamiento entre la pareja continúa, como dice “no hablamos mucho, él tiene el turno de la tarde y en las mañanas realiza algún trabajo porque también es mecánico; casi nunca está en la casa o está todo el día acostado.”

Las labores domésticas y el cuidado de los hijos recaen totalmente en la entrevistada pues la pareja no colabora en nada; por esta razón Guadalupe se ve muy presionada y dice: “aunque él sabe cocinar, porque trabajó en un restaurante, no lo hace y no es que no sepa sino que no quiere”. Protesta por esta situación pero él no le hace caso “quiere que yo haga todo, como su mamá”. El estrés era aún mayor cuando Guadalupe trabajaba “él no ayudaba y el quehacer se tornaba más pesado, especialmente porque había que cuidar a los niños; ordenar la casa que estaba hecha un desastre, hacer de comer, lavar trastes, limpiar, por lo que terminaba el día muerta.”

Por eso piensa que hay que educar a los hijos varones y a las hijas a que sean comedidos y ayuden en los quehaceres domésticos para que en un futuro sean “hacendosos y ordenados”, “que no sean como su papá que no ayuda en nada”; espera que aunque trabajen ayuden y colaboren con sus futuras parejas en el cuidado de los hijos y en los quehaceres domésticos “todo lo contrario de lo que le enseñaron a él”.

Tiene el deseo de trabajar para que el ingreso de la casa aumente pues lo que su pareja aporta es muy poco, dice “con el salario de los dos era un poco más lo que entraba en la casa para pagar deudas y para todo lo que se necesita”; a pesar de esto, él se niega a que ella trabaje “en la última maquila estuve muy poco tiempo porque él ya no quería cuidar a sus hijos”.

Antes de que obtuvieran la casa del INFONAVIT que recientemente habitan, vivían con su mamá, a quién le daban dinero para que cuidara a los niños, pero ahora ella no quiere ayudarla. De esta manera, el deseo de la entrevistada se ve frustrado; “me gusta mucho trabajar, no es que no pudiera hacer las tres funciones de mamá, ama de casa y trabajadora, a él es al que se le hizo pesado que yo trabaje.”

Ella se siente frustrada al no poder realizar su meta de continuar estudiando, ya que cuando estaba chica no pudo hacerlo porque sus padres no contaban con los recursos económicos. Menciona que: “no puedo realizar lo que dejé en el pasado, como el estudiar, ya que nunca volví a la escuela, que era lo que yo quería; ahora, ya con tres niños es muy difícil; por lo mismo no puedo obtener un buen trabajo ni darles lo que yo quisiera.”

### **Estudiar y tener más oportunidades**

En el futuro, cuando sus hijos estén más grandes, entren a la escuela y sean más independientes, señala que “no necesitarán de su mamá” y piensa trabajar y entrar a estudiar una carrera técnica o inglés; aunque la primera es muy larga y se necesita mucho tiempo. Con estos estudios, preferiría no trabajar en la maquila ya que “ahí va uno por necesidad ,porque no hay otra parte a donde ir y es poquito pero seguro cada semana.”

Guadalupe espera que sus hijos sí estudien y que terminen una carrera porque al contar con algunos estudios se abren más oportunidades y se puede conseguir un mejor trabajo, además de que se gana un poco más”. “Uno, que no tiene estudios -insiste- “siempre va a entrar como operador donde no se gana lo suficiente para cumplir las expectativas”. Hace la comparación entre su esposo, que sólo estudió la primaria, y un amigo de él, que es ingeniero. Entre ellos –explica- existe una gran diferencia en sus vidas a pesar de tener la misma edad. Las diferencias radican en su forma de vida, en sus pertenencias y en los empleos. “Mi esposo apenas terminó la primaria y no logra salir del mismo empleo en la maquila, en cambio el ingeniero, logra mejores trabajos y ascensos”. La entrevistada considera que el hecho de “ser ingeniero” le permite a esta persona hacer cosas que su esposo o su familia “no podremos hacer nunca”.

### 3.8 Entrevista a profundidad 7

**“Decidí entrar a la maquila porque andaba buscando un trabajo donde me dieran dos días de descanso , fue cuando mi prima me ayudó a entrar ya que había una plaza disponible. ...nunca había estado en una ensambladora”**

Clara

Clara madre soltera , tiene 24 años de edad, originaria de Ciudad Juárez; actualmente vive con sus papás, hermanas y hermano, quienes le ayudan en el cuidado de su hija mientras trabaja en la maquiladora. El hablar inglés y el contar con cierto nivel de estudios le ha permitido ascender y tener mejores puestos en la empresa en poco tiempo.

#### **Niñez, adolescencia y vida actual**

Dos son los acontecimientos que más recuerda de su niñez y adolescencia: la Navidad que significaba el reencuentro con toda la familia, con los que viven en México y los del otro lado, “reunión para festejar juntos“. El segundo evento fue el de sus quince años, fiesta que le organizaron sus padres para reunir a su familia y amigos.

Años después Clara viajaría a Albuquerque con el objetivo de visitar a una tía que radica en ese lugar y donde se quedaría a vivir por varios años. A pesar de encontrar trabajo rápidamente no logró adaptarse al lugar por falta de amigos y de sus padres y hermanos, “ya quería regresar porque uno nunca se acostumbra, sentía la necesidad de convivir con mi familia y decidí mejor regresarme.”

Menciona que el hecho más significativo de su vida actual fue el nacimiento de su hija, a pesar de contar con el apoyo de sus padres tuvo que sobrepasar las

dificultades que conlleva el ser madre soltera. Todo esto la hizo reflexionar sobre su vida actual y sobre el futuro, dice “me hizo sentirme con mayores responsabilidades”.

De esta manera, las expectativas sobre el futuro se enfocan a lograr superarse en el trabajo para obtener una casa, tener un hogar propio y encontrar una persona que la apoye y acepte a su hija. Además espera tener más tiempo para convivir con la niña porque “con el trabajo si la descuida aunque no lo quiera”. Desea en el futuro , tener una buena comunicación para ayudarla a superarse.

Está contenta en Ciudad Juárez ya que cuenta con el apoyo de su familia en el cuidado de su hija y, gracias a esto, puede trabajar sin preocupaciones “mientras yo estoy trabajando, mi hija está segura, puedo salir con libertad, ir a trabajar y regresar y saber que mi hija va a estar bien.”

Expresa no tener ningún interés en ir a vivir a los Estados Unidos, sólo lo haría con toda su familia y ellos no están interesados en vivir allá, “irme otra vez allá y buscar quien me cuide a mi hija , no tiene sentido y con tantas cosas que miro que pasan, mejor me quedo acá ”.

La entrevistada no cuenta con una larga historia laboral en la maquiladora puesto que nunca se había sentido atraída por este tipo de trabajo, lo que la motivo a entrar fue que cuenta con sábados y domingos libres, a diferencia de otros trabajos que solicitan tiempo completo, de lunes a domingo, con un sólo día de descanso. Por esta razón, decidió entrar a trabajar en la maquiladora en la que trabaja una de sus primas. A pesar de que este es su primer trabajo en este rubro y que únicamente tiene tres meses en la planta expresa que “ya me fue gustando más mi trabajo, le agarre más amor y ahora sábados y domingos los tengo libres para estar con mi hija.”

### **Día laboral**

Clara trabaja de lunes a viernes en el primer turno; diariamente se levanta a las cuatro de la mañana, se alista para salir de su casa a las cinco y agarrar el camión de la empresa a las cinco y diez. Llega a la maquila quince minutos antes de las seis. Una política establecida es que sus trabajadores realicen una rutina de ejercicios antes de empezar a trabajar para estirar los músculos, después empiezan a trabajar para salir a desayunar durante veinte minutos; a las once y media cuenta con media hora para comer. A ella no se le hace pesado el trabajo ya que está en una sección en la que el trabajo es sencillo, totalmente manual y consiste en seleccionar el material que se encuentra en buenas condiciones, “eso es todo.”

A las tres y media sale y llega a su casa hasta las cuatro y media; las actividades que realiza dependen de si su hija está despierta o no, pues si ya esta dormida los cuidados de la bebé corrieron a cargo de su mamá y su hermana. Después de

preparar su ropa para el día siguiente, Clara acostumbra irse a dormir a las ocho y media.

### **Ambiente laboral**

Para Clara el ambiente laboral en la empresa es muy bueno, tanto a nivel operativo como con su jefe inmediato ya que señala que el supervisor se preocupa por los empleados y platica con ellos.

### **Sábados y domingos**

Los sábados, Clara se despierta a las ocho de la mañana pero acostumbra quedarse un rato más acostada con su hija; después de levantarse, se reúne con su familia a desayunar y a platicar un rato.

Los fines de semana Clara se dedica a realizar las labores domésticas necesarias y a cuidar de la niña; asimismo, acostumbra salir a comprar las cosas que la niña necesita y regresa a su casa, donde generalmente permanece viendo la televisión junto con su familia para irse a dormir a las ocho y media de la noche.

Por su parte, los domingos Clara acostumbra salir con su hija a visitar a una de sus amigas que vive cerca de su casa, donde hay muchos niños con los que su hija juega. Asimismo, acostumbra dormirse temprano y no desvelarse para ir a trabajar el lunes.

### **Actividades de ocio y recreación**

Clara es una persona joven que disfruta salir a divertirse con compañeros del trabajo y con antiguos compañeros de la preparatoria. Le gusta bailar “antes iba todos los fines de semana a bailar, me gusta toda clase de música, pero ahora voy sólo cuando puedo”. Asimismo, disfruta de los deportes, principalmente el básquetbol, también le gusta mucho leer poesía, comparte esta afición con su mamá con quien intercambia libros.

### **La importancia de la Educación**

Clara, menciona que, a pesar de tener poco tiempo laborando en la industria maquiladora, se ha dado cuenta del impacto que la educación tiene en el ascenso de los puestos y por ende en la mejora de los salarios. La entrevistada cursó hasta la preparatoria y, aunque no la terminó, está interesada en seguir con los estudios utilizando los programas del INEA que se ofrecen en la fábrica, sólo espera acomodar sus horas laborales normales y de tiempo extra para “terminar la preparatoria y así poder obtener un mejor trabajo”. Menciona que gracias a su nivel de estudios logró ascender del nivel de operadora a “punteadora”, lo que

significó un salario mayor y “ya no estoy en las líneas, sino que ya estoy certificada para manejar otra clase de material, trabajo que me gusta más”.

Comenta que un día, al regresar de comer, estaban los gerentes de la empresa y que uno de ellos se acercó a su lugar de trabajo y empezó a hablarle en inglés, gracias a que ella vivió en Estados Unidos y a que tiene buen nivel, logró entablar una conversación con el gerente; lo anterior, más el hecho de tener estudios de preparatoria, propició que la invitaran a trabajar en la parte administrativa de la empresa: “me dijeron que si estaba dispuesta a irme a trabajar con ellos a las oficinas”, “me lo comentan a cada rato, y me presionan para que me decida pronto”. Además de terminar la preparatoria Clara espera hacer una carrera de técnico en informática o alguna que se relacione con el trabajo para poder ascender más.

### 3.9 Entrevista a profundidad 8

**“Es pesada la vida cuando uno es madre y trabaja, uno quiere ser amiga, esposa, madre, hermana, tía y de todo. Cuando estuve en el comité del sindicato , fue difícil manejar los tiempos, pues mi esposo me pedía que destinara a la casa el tiempo que yo no trabajaba pero no podía ya que lo utilizaba para ir a cursos, talleres y congresos”.**

Ana, Lideranza sindical

Ana tiene 30 años , nació en el Distrito Federal , está casada y es madre de dos hijos . Defensora de los derechos de los trabajadores , plantea la necesidad de un sindicato independiente, no charro, que mejore el trato de los operarios y que aplique la Ley del Trabajo .

### Niñez y Adolescencia

Hija mayor, de seis hermanos, nacida fuera del matrimonio, viene de un hogar que se “desintegró” cuando su madre se separó del señor con quien había tenido cinco hijos y para poder arreglárselas los repartió entre sus familiares, dejando a Ana con sus abuelos.

A los 15 años viaja a Ciudad Juárez a pasar unas vacaciones pero su tía la convence para que se quede a trabajar. Como no tenía edad para ingresar a la maquila , sus primos le consiguieron un acta de nacimiento apócrifo, pero no logró entrar a la maquila ya que no aparentaba los 17 años del certificado. Por ello, se puso a estudiar hasta completar la edad necesaria para trabajar y poderles enviar dinero a sus abuelos, que eran personas muy pobres.



Lo que recuerda de su adolescencia en casa de su tía era que sus primos se criaron solos ya que su tía trabajaba en el Paso y su tío era cantinero y trabajaba en la noche y dormía durante el día; por lo que ellos estaban siempre solos. Sus primos la trataban mal y la llamaban "la india" "porque venía del rancho de sus abuelos. Estos insultos eran porque -dice ella- "estaba de arrimada" en la casa de ellos, aunque agrega que antes de salir a la escuela diariamente hacia el aseo de toda la casa como forma de pagar lo que consumía y el alojamiento".

Su tía se trasladó a El Paso y Ana se fue a vivir con un primo y su esposa. Su primer trabajo fue de recepcionista en una clínica para posteriormente entrar a estudiar para auxiliar de enfermería. Ya con el título en mano se fue a trabajar a Soriana; en esa época se casó y entró a trabajar junto con su esposo a una maquila. El propósito inicial de entrar a la maquiladora era juntar dinero para comprar los muebles de recién casados; pero permaneció en esa empresa durante ocho años hasta que tuvo su primer bebé.

A raíz de su infancia y adolescencia, tan inestables desde el punto de vista familiar y emocional, ella quiere que su familia permanezca unida y señala: "pienso que estoy luchando por tener una familia unida porque la mía se desintegró" "...cuando tengo problemas con mi esposo trato de resolverlos para no tomar la decisión de irme y dejar a mi hijo sin papá" "...Si yo hubiera estado con mi mamá, por lo menos, hubiera tenido un nivel académico más alto, no me quejo: sé leer, escribir y trabajar; pero pude llegar más arriba y el no haberlo logrado me marcó negativamente".

### **Adecuación de la familia al trabajo**

Durante su primer trabajo de maquila, la entrevistada tuvo su primer hijo. Al inicio se lo cuidaba una tía pero posteriormente no contaron con ese servicio por lo que Ana, que trabajaba en el turno de la mañana, se puso de acuerdo con su marido, que trabajaba en una maquila muy cerca de la de ella pero en el turno de la tarde, que llevara al bebé en la tarde y que se lo entregara en la maquila para que así ella lo regresara a la casa. Habló con la persona de recursos humanos para que la dejara salir 5 minutos antes para ir por el bebé.

"Nosotros somos los iniciadores de este proceso y muchas mujeres de esa maquila metieron a sus maridos en la empresa de junto para poder hacer el intercambio de bebés. Al rato estuvo la terraza llena de niños porque ahí se hacía el intercambio". Este proceso se oficializó cuando el comité del sindicato habló con la empresa para que se les otorgaran cinco minutos para hacer el intercambio .

### **Historia laboral y participación sindical**

Durante su segundo trabajo como operaria en una maquiladora, comenzó a apoyar a los trabajadores que pedían reparto de utilidades. La empresa les otorgaba un bono que reemplazaba al reparto pero los trabajadores no estaban de acuerdo. Gracias tanto a una líder, “una señora” que se informó sobre el anterior asunto así como sobre la organización de la gente, la empresa les otorgó el reparto de utilidades; el monto obtenido fue de unos mil pesos a diferencia del bono que era de la mitad.

La empresa contaba con un sindicato “charro”, su representante sólo actuaba cuando quería ayudar en forma individual a una persona pero no defendía los intereses de los trabajadores en general. Los operarios pagaban \$5 al sindicato pero no estaban enterados ni de la función ni de utilidad del mismo.

Ana es una persona que no acepta fácilmente que la presionen en el trabajo y reclamaba el derecho de capacitación que se da a los de reciente ingreso, a su vez, pedía respeto en los horarios de trabajo y de comida, no permitía que la intimidasen y se negaba a que se firmaran hojas en blanco, ya que son la futura renuncia. En fin, buscaba un trato justo, respeto a las leyes del trabajo y un salario equitativo.

Al interior de la maquila ya existía un movimiento alternativo al sindicato; el primero deseaba remover al comité sindical. Al ver que Ana era una persona que protestaba se la invitó a unas reuniones y posteriormente ella se fue capacitando y entendiendo lo que es un sindicato, se percató de los derechos de los trabajadores y del contenido del contrato colectivo. Argumenta que: “como mucha gente veía que no me dejaba de nadie, comenzaron a acercarse y preguntarme: ”Ana cómo ves esto y aquello... mira que me llevaron a la oficina del personal y me dijeron esto otro...”

Llegó el momento del cambio de comité del sindicato y al verla interesada y por que se “necesitaba apoyo de abajo, pues alguien tenía que hacer el trabajo de hormiga”, la invitaron a participar. Al principio no estaba convencida de participar activamente pues, consideraba que eran muchos problemas; pero, finalmente accedió ya que tenía buena preparación. Se formó un grupo numeroso y “nos seguía llegando gente nueva y había que volver a empezar a trabajar para que nos siguiera apoyando...”

Al siguiente año perdieron las elecciones debido a que el grupo se dividió y una parte se fue con los de la CROC. Una vez fuera del poder, la compañía los acusó de comenzar a movilizar a la gente para lograr reparto de utilidades y la

despidieron. Antes, la empresa le presentó dos opciones para su salida: firmar la renuncia o que presentara una demanda; pero si optaba por la segunda le amenazaron que despedirían a su esposo, que ya trabajaba en la misma empresa, a sus cuñadas y a las personas allegadas a ella que la habían apoyado. Decidió por la primera y firmó su “renuncia voluntaria”. Termina diciendo: “me sentí apretada y dije más vale cheque seguro a no tener nada y empezar de cero otra vez, ganando menos, así que firmé la renuncia... no me dieron lo que me correspondía, pero si lo que le correspondía de la caja de ahorro y el equivalente a las vacaciones y aguinaldo. Indica que: “para ese entonces hubieron más despedidos y a varios que nos liquidaron”.

Con el anterior antecedente, duda poder encontrar un buen trabajo en la maquila pues cree que le van a preguntar si ha participado en algún sindicato por lo que tendrá que mentir o buscar una empresa que no cuente con uno.

Ella explica que cuando estaba en el sindicato, entrevistaban a personas y si eran “sindicalistas, las rechazaban para no tener competencia con otros sindicatos dentro de la empresa”. Pensativa comenta lo siguiente: “si se enteran de que fui líder sindical, me van a amenazar o me van a tener controlada. Mi trayectoria es algo que no se puede ocultar porque uno conoce sus derechos y claro que no me voy a dejar”.

La entrevistada destaca que en su familia su abuelo es líder y dice que él comenta que su nieta, al igual que él, trae en la sangre el ser líder, “ eso de andar en contra de lo que está mal, de ser activista lo heredó de su abuelo”. A su vez, su hijo también es líder en su escuela, cuando no va y los niños ven a Ana le preguntan por su hijo y cuando llega a la escuela lo alaban. Desde chico él la ha acompañado a cursos y ha escuchado lo que es la Ley Federal del Trabajo, esto lo ha llevado a tener una mente más abierta que cualquier otro niño y ella cree que cuando sea grande y tome conciencia de que debe pelear por los demás se le abrirán muchas puertas.

Según ANA, a partir de la salida de su grupo de la maquiladora, ésta retrocedió en lo avanzado en materia social ya que el sindicato pasó a ser una figura defensora de la parte patronal. Agrega, “en la actualidad, los trabajadores son despedidos arbitrariamente; si llegan tarde o faltan los mandan a descansar hasta tres días y se los descuentan. Cuando ellos dirigieron, se negociaba entre la persona de recursos humanos para no perjudicar al trabajador, se hacían investigaciones antes de tomar cualquier decisión.

## **Futuro**

Ana tiene actualmente una bebé, pero la idea es continuar trabajando cuando crezca un poco más y se acabe la temporada de frío. Con un solo ingreso no les alcanza para cubrir todos los gastos; por eso, quiere esperarse un tiempo

prudente y regresar a trabajar a alguna maquiladora. Su esposo cuidó a su hijo, pero ahora se niega a cuidar a su niña y argumenta que no sabría cambiarle de pañales. Ana trata de convencerlo que es lo mismo atender a un niño que a una niña pero él prefiere esperar que su hija crezca un poco más .

A su hijo le inculca el estudio y le explica que ellos, sus padres, no tuvieron la oportunidad de estudiar. Ella quisiera que ambos hijos tuvieran una carrera profesional ya que considera que el estudio es la base de todo y quiere que sus hijos sean o ingeniero, o doctor, porque no quiero “verlos trabajando ocho horas en la maquila , que por lo menos tengan un escritorio y que manden a los demás... pero no sé como venga más adelante la situación”.

Para ella los hombres y las mujeres deben tener las mismas oportunidades y hay que “borrar lo que se pensaba antes: que la hija es para la casa y el hijo es para la calle”. Este sentido de equidad se lo ha inculcado también a su marido y cree ella que él si ha cambiado pues, antes pensaba que la mujer no tenía que estudiar. En general, agrega, a la gente en Juárez no les gusta estudiar, superarse, aprender algo nuevo y menos considerar que las mujeres son iguales y exclama al repetir lo que le decían: “¡Cómo de que las cosas deben ser iguales para todos!”.

Le preocupa no poder trabajar en la maquila si le descubren su pasado como activista sindical pero ya tiene pensado sacar un préstamo y poner un negocio .

### **Día de trabajo**

Durante el tiempo que ella trabajó, se levantaba a las cinco de la mañana, se bañaba, se hacía su aseo personal y se iba a trabajar. Por la tarde recogía a su hijo y llegaba a lavar trastes, recoger el tiradero, hacer de comer y darle de comer a su hijo. No sólo preparaba comida para ese momento sino también para el día siguiente. Luego planchaba tanto ropa del niño como del esposo, bañaba al niño y ambos se iban a acostar.

Con su esposo se pusieron de acuerdo para que él cuidara al niño, le daría de almorzar y de comer antes de irse a trabajar; en cambio ella, se comprometía a dejar todo listo. Cuando el niño ingresó al Kinder fue lo mismo, lo que se modificó fue que su esposo lo llevaba y lo recogía Pactó que a ella le correspondería todo el quehacer y él sólo tendría que calentarle la comida al hijo, llevarlo y recogerlo de la escuela y cambiarlo.

### **Fines de semana**

Los sábados los dedicaba a hacer aseo más profundo, lavar ropa; todo eso lo hacía temprano como a las seis de la mañana. Al levantarse su esposo le ayudaba a mover muebles y trapear. Después del almuerzo se iban al mandado y al

regreso acomodaban los artículos que habían comprado. Si les quedaba dinero salían a dar una vuelta a comer pizza, o a un centro comercial o a una “fiestecilla”. Ahora que ella no trabaja sale con su esposo a donde su suegra o van donde alguna prima o un familiar, “para no andar gastando dinero”.

Los domingos son parecidos a los sábados, pero se levantaban más tarde y después de almorzar salen al cine o a dar la vuelta o a un día de campo para regresar a preparar la ropa del día siguiente, bañar al niño, dejar comida desde el domingo para el lunes, “y la misma rutina otra vez”. En cambio, en el invierno no salen, se quedan todo el día en casa.

### **Distracción y ocio :**

Son pocas las distracciones que se tienen, dice ella pero, a ella le gusta andar en la calle, pasear con su hijo y su esposo y ahora también incluye a su bebita. Salen por lo general a pasear a los centro comerciales pues, a veces, hay algún espectáculo ahí, en realidad dice ella que el dinero no alcanza para más.

### **Algunas consideraciones**

Dos son los temas que le preocupan a Ana: la situación de la mujer y las condiciones laborales de los operarios .

En relación a la mujer, reconoce que ésta, en Juárez, apoya mucho al esposo y si se trata de madres solteras, ellas sacan adelante a sus hijos. Pero hay un porcentaje alto de mujeres que dependen de sus maridos y que no quieren desarrollarse como personas y sus vidas se circunscriben a estar en su casa. Para Ana, cambiar la mentalidad de estas mujeres resulta una tarea muy difícil, algunas entienden la problemática pero, en el momento menos pensado, regresan al yugo del marido.

El segundo aspecto, el laboral , lo enfoca a que los trabajadores no se quieren arriesgar a perder su trabajo y aceptan malas condiciones de trabajo, vejaciones, insultos y desprecios, tienen miedo a que los despidan, especialmente cuando el sueldo que perciben es mayor a la media , porque saben que empezar de nuevo significa comenzar a ganar 500 pesos semanales. Esta actitud impide que los operarios se organicen en torno a mejoras salariales, alcanzar mejor trato o defender sus derechos.

Ana es una defensora de la puesta en marcha de guarderías en los lugares de trabajo o cercanos a él ,lo que permitiría un mejor desarrollo de las trabajadoras al tener a sus hijos en un lugar seguro, en lugar de andar dejando a los hijos con los

vecinos o con los parientes para que se los cuiden. Ella hace el siguiente razonamiento: el sueldo no alcanza para pagar a una persona que los cuide en la casa, por eso lo dejan con sus mamás o con la suegra ; pero, hay mujeres que no cuentan con el apoyo de los familiares, entonces tienen que haber guarderías que solucionan el problema del cuidado de los hijos durante todo el año .

La empresa, por otro lado, se escuda para no darles este servicio diciendo que las mujeres no lo necesitan ya que cuentan con sus propios familiares en casa para el cuidado o hacen intercambio de niños al trabajar en diferentes turnos . Ante esto, señala que si hubiera guarderías, las parejas podrían trabajar en la mañana y darle la oportunidad a otra pareja para que trabaje por las tardes y los de la mañana podrían atender a sus hijos por la tarde. En realidad, las empresas argumentan que cuidan la unidad de la familia “eso sólo aparece en el papel pero en la práctica no dan esa oportunidad”.

### 3.10 Entrevista a profundidad 9

**“Estuve tocando puertas para trabajar como pedagogo, ya sea en una guardería o en otro lugar, pronto nos desesperamos y ella (esposa) consiguió como inspectora de calidad a los 15 días y yo como operador en diferentes plantas después de un mes”**

Pedro

Juan de 32 años, oriundo de una comunidad rural ubicada en el estado de Veracruz; proviene de una familia campesina pobre. Por falta de recursos, se fue a vivir a la casa de una tía para continuar sus estudios; ahí se enfrentó a las presiones y maltratos de su tío quien no estaba de acuerdo en que él estuviera con ellos. Terminó la carrera de pedagogía pero la falta de oportunidades en su estado lo obligó a trasladarse a Ciudad Juárez, sin tener conocimiento que ésta estaba atravesando por una crisis por lo que le costó encontrar empleo en el área de su profesión, lo que lo motivó a entrar como operador en una maquiladora. Después de tres meses en este cargo ha estado ascendiendo y espera continuar en esta trayectoria.

### En la búsqueda del desarrollo profesional

Después de cinco meses de haber terminado la licenciatura en pedagogía en la Universidad Veracruzana, Pedro y su novia, quien también había estudiado la misma carrera, no encontraron trabajo como maestros ya que preferían contratar a un pasante o a una persona menos calificada por lo que eso complicaba aún más la difícil situación laboral, es decir, la escasez de empleos, y señala “la demanda de trabajos rebasa la oferta”. Este fue el principal factor que los motivó a buscar empleo fuera de Veracruz.

Pedro expresa que en un primer momento estaba indeciso de ir a vivir a Juárez “yo no quería”, sino que fue convencido por su novia (actual esposa) quien tenía una hermana viviendo allá que les decía “por acá está muy padre el trabajo, van a encontrar muchas oportunidades”, por lo que al llegar a Ciudad Juárez se quedaron en la casa de su cuñada. Después de cinco años de este suceso Pedro dice “cuando llegamos sólo veníamos con las maletas y con muchas aspiraciones de poder tener un trabajo en Juárez, un trabajo que más o menos nos llenara”; con la idea de trabajar en un área relacionada a la pedagogía pensaban en la maquila sólo como una opción “para ubicarnos, conocer el ambiente y posteriormente dedicarnos a nuestra carrera”.

Al llegar a la ciudad, Pedro y su novia empezaron a buscar trabajo en las maquiladoras en el área de recursos humanos puesto que consideraban que era el lugar donde podrían desarrollarse profesionalmente; pero la situación no fue tan sencilla como pensaban, dice “estuve tocando puertas diciendo: quiero quedar como pedagogo ya sea en una guardería interna o a ver”, después de un mes de no encontrar respuesta la desesperación lo invadió por lo que decidió entrar como operador, “mi esposa consiguió como inspectora de calidad a los 15 días, pero yo solo encontré de operador”.

### **Experiencias de ascenso**

Después de estar como operador durante tres meses y medio, Pedro fue promovido a inspector de entrenamiento. Tiempo después, continuó ascendiendo y logró llegar a asistente de entrenamiento, cargo que actualmente ocupa, pero Pedro está esperando un nuevo ascenso a supervisor de entrenamiento, aunque dice “no es algo tan sencillo como pensaba al principio”, él tiene la idea de seguir superándose por lo que “si de aquí a diciembre no se logra concretar el ascenso, hay probabilidades de que yo pueda cambiarme de compañía”.

De esta manera, vemos que Pedro ha cumplido muchas de sus expectativas, comenta “primero conseguí trabajo, me enfoqué al área donde me gusta y en el área hemos hecho muchos cambios”. El entrevistado continúa con la idea de seguir creciendo y desarrollándose por lo que expresa “hay más metas que están en proceso de concretarse”.

Los ascensos logrados por Pedro no han sido gratuitos, sino que la constancia, la dedicación y la creatividad, cualidades que lo caracterizan, hacen que se sienta satisfecho con su trabajo y que se refleje en los resultados, “todo eso me ha ayudado pues cuando presento algún trabajo todos me dicen: que bien te quedo. Continua comentando: por lo regular, recibo felicitaciones y me dicen ya sólo falta que te den el puesto porque haces realmente todo lo que un supervisor hace”. Pedro está contento con su trabajo porque logra demostrar sus habilidades y “al estar frente a un grupo de personas –estamos hablando de gerentes, superintendentes, supervisores- a quienes les estoy exponiendo un tema veo que están motivados y demuestran interés, esto me llena de satisfacción en mi trabajo”.

### **Importancia del inglés**

Pedro es un hombre que cuenta con objetivos y metas claras a desarrollar en el futuro, por esta razón quiere continuar preparándose para seguir ascendiendo en su trabajo; para lograrlo, tiene planeado estudiar el inglés “en Ciudad Juárez, una herramienta muy importante –más que una carrera- es tener el inglés porque en las empresas tratas con personas de diferentes lugares y nacionalidades y, por lo regular, la lengua que manejan es el inglés”. Menciona que una de las barreras que ha limitado su ascenso es el no ser cien por ciento bilingüe; por lo anterior, planea utilizar una beca de reembolso que ofrece la compañía para estudiarlo en El Paso, Texas. Pero Pedro no se limita a lograr este objetivo sino que éste es un paso para otro mayor que es el seguir ascendiendo, dice “una vez teniendo el idioma, considero que de aquí a cinco años no me voy a quedar con ser el asistente, yo quisiera llegar hasta donde más pueda, si no es aquí en la compañía donde trabajo, probablemente sea en otro lugar pero yo sé que tengo la capacidad”. La necesidad de desarrollarse lo lleva a pensar que si en la maquiladora donde está actualmente no le explota sus capacidades, buscará un trabajo en donde se enfrente a más retos, “eso me ayudaría a ir creciendo más”, además de empezar a “estudiar la maestría en administración de personal”. Todo esto con miras a “llegar a una gerencia más adelante”.

### **Percepción y expectativas de la educación**

Pedro concibe a la educación como una herramienta que abre muchas puertas, esto es, “lo importante es que la persona que estudia cree conciencia de que la educación es una herramienta útil para él y para su futuro desarrollo; la educación no nada mas se forma en una escuela sino que también en el trabajo, se ve en una iglesia, en un equipo de fútbol, en la casa, se ve hasta en tu grupo de amigos, la educación está en todos lados, es permanente y nunca termina”, “la educación es desde que naces, te desarrollas y hasta antes de morir”.



En el ámbito laboral, Pedro remarca la importancia de los estudios, la necesidad de que la gente termine, por lo menos la secundaria ya que sino “es muy difícil que aquí en Juárez tengan un empleo más o menos”, ya que “la educación tiene que ser certificada y comprobada con tu habilidad y tu destreza”.

A pesar de que el entrevistado señala que la educación es una parte primordial en la vida, menciona que no te va a facilitar todas las cosas que necesitas sino que “te va a dar como el treinta por ciento de tu visión como ser humano, lo demás lo tiene que hacer uno, es algo personal”.

### **Vida actual**

Después de unos años de llegar a Juárez, Pedro y su novia se casaron, este hecho ha marcado fuertemente su vida actual “me case con la mujer con la cual tardé 10 años de novios”, a pesar de querer una boda sencilla terminó siendo un evento muy grande que consumaría el amor y el cariño de tanto tiempo. Tiempo después, el nacimiento de su hija llegaría para completar la felicidad del entrevistado, menciona “te hace sentir muchas cosas, te hace sentir mejor que cuando obtuviste el título, va más allá, mi esposa y mi hija son lo mejor que me ha pasado en la vida”.

Cuando su esposa supo que estaba embarazada decidió renunciar a la compañía en la que trabajaba, ya que quería dedicarse completamente al cuidado de su hija; además su cuñada apoyó a su esposa durante el embarazo y el cuidado de la bebé, “mi cuñada fue la que se dedicó a cuidar a la niña, ella guisaba, lavaba la ropa; nos ayudó bastante hasta el último momento de la recuperación, casi fueron dos meses que estuvo en casa; ahora mi esposa ya es autosuficiente”, por esto, la pareja decidió ayudar económicamente a su cuñada por ese trabajo.

### **La herencia para los hijos: la escuela**

Ahora que Pedro es padre, expresa sus intenciones de apoyar a su hija en todos los aspectos, guiarla en la vida para que tenga las posibilidades de desarrollarse, esto mediante la educación y dice: “la escuela sería como su herencia; como dice mi padre <a ti no te voy a dejar dinero porque no lo tengo, lo que te voy a dar es educación>, es lo mismo que yo voy a hacer con ella”. Pedro tiene la idea de inculcarle la idea de estudiar y de leer mucho pero, más que nada, “encaminarla a

que haga las cosas bien, enseñándole que la vida no es sencilla, que hay mucho trabajo atrás, que se sufre para tenerlo”.

### **Días laborales**

Como Pedro cuenta con carro propio se levanta a las seis de la mañana, se arregla para salir exactamente de su casa a las seis y media pues tiene que llegar a las siete a su trabajo; pero, si se retrasa un poco, el tráfico le impide llegar puntual. Ya en la empresa pasa al área de contratación y pregunta la cantidad de personal al que le va a dar la inducción ese día, esto definirá la carga de trabajo. Son varios los requerimientos para ingresar a la empresa, primero la entrevista, luego el examen médico y posteriormente la inducción a cargo de Pedro y su equipo. Esta consiste en mostrarle un video con la explicación de la empresa y sus valores, las reglas, las prestaciones, las condiciones de trabajo y algunos lineamientos sobre el medio ambiente. Después del video se abre un espacio para preguntas.

Pedro no cuenta con horario fijo de desayuno ya que dependerá de la carga de trabajo que tenga, “hay veces que desayuno exacto a las nueve y otras hasta las nueve cuarenta o a las diez, ya casi cuando los señores de la cocina andan recogiendo todo o a veces no desayuno”; en la tarde, el entrevistado tiene que estar comiendo exactamente a la una y media porque la cafetería la cierran a las dos de la tarde y “cuando no me da tiempo de ir a comer, mientras término de dar la parte de inducción consigo algo de comer”.

Aunque su horario de salida es a las cuatro y media, es la carga de trabajo la que definirá el término de la jornada de trabajo , en ocasiones se tiene que quedar horas extras, “como el lunes que salí a las siete de la noche”. Por su parte, la hora a la que salga definirá la hora a la que regrese a su casa pues si sale durante las horas pico, puede hacer el doble tiempo hasta su casa (desde 30 minutos hasta una hora). Cuando llega a su casa, convive con su esposa y sus primos que viven con él. Actualmente, su esposa e hija se encuentran en Veracruz está visitando a sus familiares en Veracruz, por lo que les toca a ellos ir de compra por los víveres. Después de comer, como a las ocho de la noche, acostumbran tomar café y ver la televisión; Pedro se acuesta a dormir entre las once y las doce de la noche.

### **Sábados y domingos**

En ocasiones le toca trabajar los sábados; pero si no acostumbra levantarse a las diez de la mañana debido a que los días viernes se duerme muy tarde, agrega “es el día de relajarse, rentar películas, tomar café”, aunque a veces van a visitar a la hermana de su esposa que vive a unas cuadras de su casa o realizan las compras o van al cine. En ciertas ocasiones, “me doy mis escapadas, salgo con

mis primos, tomamos unas cervezas y ya, sobre todo porque manejo y no puedo arriesgarme demasiado”.

El domingo también es de descanso pero es el día en que se realizan las labores domésticas; se levanta a las ocho o nueve de la mañana a desayunar, “lavo el carro, la ropa y arreglo las cosas que se descompusieron de la casa y después barro el patio de atrás”. Pedro y su familia se organizan para la limpieza “no dejamos a la pobre de mi esposa que haga todo <tantos hombres que habemos ahí>; cada quien lava su traste y cuando uno no lo hace le aplicamos la ley del hielo, porque debemos de cumplir”.

Pedro dice que colabora en las cosas de la casa, aunque “no las veo como diversión sino que es un deber y sobre todo que uno se siente útil cuando aprovechas el día”. Aunque ve la televisión y está descansando, prefiere ponerse a hacer alguna actividad en que entretenerse “porque aburre mucho ver tele, ves una película pero no ves dos porque te empieza a doler la cabeza de la inactividad”.

### **Actividades de recreación y ocio**

Pedro realiza diferentes actividades ya que piensa que no todo en la vida es trabajar sino que se debe haber un tiempo para distraerse de la rutina laboral diaria. Por lo regular, los jueves o viernes sale a jugar billar con su jefe y demás compañeros de trabajo, principalmente para platicar y tomarse unas cervezas. Esta es una manera de convivencia ya que “el trabajo es como tu segunda familia”, el objetivo es “salir de la rutina totalmente, nos distraemos, nos olvidamos del trabajo y a la persona que empiece a hablar de trabajo le decimos que lo deje allá que ahí estamos para jugar y divertirnos”. Aunque sale a divertirse, Pedro menciona que tanto su esposa y él acostumbran llamarse por teléfono para avisar donde andan, “porque es una ciudad muy peligrosa, es para estar atentos”.

Además de salir con sus compañeros de trabajo, Pedro disfruta viendo películas “soy cinéfilo hasta el hueso” por lo que intenta ir regularmente al cine a disfrutar de alguna buena película “me adentro en la películas y me pierdo”.

### **Niñez y adolescencia**

Pedro proviene de una familia pobre y muy sencilla pero “muy amorosa”, a pesar de que sus papás no tenían estudios fueron guiando a sus cuatro hijos y lograron que terminaran una licenciatura “si nos la vimos bastante difícil y sobre todo porque uno tiene aspiraciones de estudiar y mi papá tuvo que darnos estudios a todos nosotros”.

A la edad de 11 y por la falta de recursos económicos para continuar estudiando, Pedro tuvo que ir a vivir con unos tíos. A pesar de que su tía era quien lo había invitado a que se fuera a vivir con ellos, su tío le hacía la vida imposible pues no estaba de acuerdo en la decisión de su esposa, por esta razón, el entrevistado cuenta que “esos fueron mis peores momentos, porque con mi familia fue todo maravilloso, todo bonito, la bronca no fue dentro del seno familiar sino con mi tío”. Su tío lo presionaba de diferentes maneras para que se regresara con sus papás, pero Pedro aguantaba estas situaciones hasta que un día su tío lo golpeó y, aunque fue amenazado para que no dijera nada en su casa, él sí le contó a su papá, por lo que decidieron llevárselo de regreso a su casa.

Pedro terminó la secundaria en su hogar pero dejó de estudiar durante un año porque en su comunidad no había preparatoria y la difícil situación económica no le permitía ir a otro lado; nuevamente, su tía convenció a su papá para que Pedro se fuera con ella pues le pagaría todos sus estudios. Y concluye: “me la pase mal, casi tres años soportando a mi tío político porque es una persona muy déspota, muy exigente, muy metódico”. Su tío se había fijado la meta de “<voy a hacer que este chavo se rompa, se quiebre>”, pero no lo logró.

Las actividades que le imponía su tío mantenían ocupado a Pedro todo el día, por lo que no le quedaba tiempo de estudiar pero esto lo impulsaba a organizarse para que lograra pasar con buenas calificaciones sólo estudiando un rato, comenta “yo fui a estudiar la preparatoria allí pero para poder estudiar tenía que meterme al baño para leer, me ponía a repasar mis notas porque no me dejaba estudiar y me decía <para que estudias si no vas a llegar a ser nadie>, <si tu papá es campesino, tú vas a ser campesino>”.

Frente a esta situación, llegó el momento en que Pedro se puso el reto de “si yo me quiebro aquí no voy a lograr lo que yo quiero, que es estudiar, y no me queda de otra más que resistir y así aguanté los tres años”. La vida de Pedro en esa casa lo marcó fuertemente ya que aprendió a enfrentar las dificultades, a luchar por lo que quería y a lograr sus metas, dice “cualquier otra persona posiblemente hubiera dicho <yo que tengo que estar sufriendo aquí, me voy con mi familia, cómodamente, pobrementemente y adiós escuela, adiós todo pero no>; aprendí que van a haber muchos obstáculos en la vida pero no me voy a doblegar y voy a seguir

adelante”. Asimismo, Pedro rescató lo bueno de aquellas experiencias “él me exigió tantas cosas que a mi ya no se me hace difícil componer una tubería de agua, pintar mi casa, componer algo porque todo eso se lo aprendí a él pero él me lo hacía de mala gana”.

### **El futuro en la maquiladora**

Por un tiempo, Pedro combinó su trabajo en la maquiladora con otro trabajo en una preparatoria privada en donde daba clases y, aunque ganaba bien, prefirió dejar este trabajo porque “aquí es muy peligroso, aquí asaltan las escuelas, a mí me tocó que asaltaran al director y yo, sin saber que traían pistola, entre a defenderlo; de ahí quede espantado pensando en posibles represalias de los asaltantes y deje de trabajar para esa escuela”; aunque existió la posibilidad de trabajar en otros centros de enseñanza, Pedro dejó a un lado las clases y decidió enfocarse a su trabajo en la maquiladora, donde estaba ascendiendo pero no olvida la idea de dar clases; dice “siento que me puedo desarrollar en las dos partes, estoy pensando en maquiladora y de ahí ser docente pero obteniendo la maestría y el inglés, que son muy importantes, poder dar clases en la UACJ o en cualquier institución que tiene renombre y no andar padeciendo en lugares no muy seguros”.

### **3.11 Entrevista a profundidad 10**

**“La ventaja es que Juárez ya esta volviendo a lo de antes; antes andaba uno en las calles buscando trabajo y de cualquier fábrica, en un camión, nos llevaban a trabajar y ahorita ya esta otra vez igual; ya andan donde quiera buscando”**

Seferino

Originario de Guadalupe Victoria, Durango, zona rural de temporal en la que hay trabajo solamente en la época de lluvias, llegó a Ciudad Juárez a la edad de 16 años, en busca de trabajo con la expectativa de mejorar sus condiciones de vida. Actualmente, su familia está constituida por su esposa, su suegra, sus tres hijos y él: el más grande tiene 14, la niña 13 y el más chico 8.

### **Niñez**

Su niñez la pasó con muchas dificultades económicas ya que sus padres eran campesinos muy pobres. Alcanzó a terminar la primaria pero la necesidad de tener ingresos lo llevó a dejar la escuela a los 11 años para comenzar a trabajar y así ayudar a su familia. Este hecho marcaría fuertemente la vida de Seferino pues hasta ahora mantiene el deseo de seguir estudiando y desarrollándose.

A los dieciséis años decide irse a vivir a Ciudad Juárez, lugar en donde radicaba uno de sus hermanos; el hecho de dejar a su familia en Durango lo afecto mucho, dice “inocente cuando llegue a Juárez y no sabía ni que ni nada, mi hermano si me ayudó pero se fue a Estados Unidos”.

Encontró trabajo rápidamente. A la fecha, después de 12 años de estar en Ciudad Juárez, menciona que ha logrado cumplir muchas de sus expectativas, Seferino dice “he conseguido trabajos estables, ya tengo casa propia, esposa e hijos y todavía faltan por cumplirse algunas de mis expectativas”.

### **Día laboral**

Diariamente, Seferino y su esposa se levantan a las 5:30 de la mañana y se alistan, ella se va primero y él se queda esperando el camión especial de la empresa para entrar a trabajar a las 7:00 y salir a desayunar a las 9:00. El día se le hace muy pesado ya que trabaja con arneses que son unos alambres de diferentes colores los que el “ encinta” o “los pasa a eléctrica” para que los instalen en los carros. A las 13:00 hrs. sale a comer a la cafetería de la empresa para regresar a las 13:30 y continuar con su trabajo de siempre hasta las 16:30, hora de término de su horario laboral; regresa en el transporte de la compañía que lo

deja en la esquina de su casa. Llegando a su casa, y después de comer, se pone a estudiar un rato. El entrevistado se encuentra cursando la secundaria por lo que tiene que hacer tareas por lo que usualmente, él y sus hijos, realizan tareas al mismo tiempo y se ayudan mutuamente. Entre las 21:00 o más tardar a las 22:00 se acuesta a dormir.

Seferino y su esposa tienen tres hijos, como ellos trabajan en el primer turno reciben la ayuda de su suegra quien cuida a los dos niños menores por la mañanas ya que van a la escuela por la tarde: el papá de una vecina de ellos lleva a su hija y a la de Seferino a la escuela y por la noche, a ellos les corresponde recoger a las dos niñas. En cuanto al hijo menor, como la escuela está cerca, el hermano mayor lo lleva y trae en la bicicleta.

### **Sábados y domingos**

El matrimonio estudia los sábados, al regresar de la escuela, Seferino y su esposa van por el mandado; como su suegra se va con su cuñada, su esposa y él hacen la comida, después se ponen a estudiar y por la noche ven la televisión.

Los domingos se tienen que levantar temprano para desayunar e ir a lavar la ropa de la semana en una lavandería pública. Cuando regresan a su casa se quedan estudiando o viendo la televisión ya que casi no les gusta salir, dice “casi no salimos, es muy raro que vayamos con la familia de mi esposa, mejor aquí estamos ya sea estudiando o viendo la tele; antes cuando no estudiábamos veíamos más la televisión”.

Las actividades de distracción de Seferino se realizan principalmente en su casa ya que menciona “casi no me gusta salir, soy hogareño, no salgo ni a las cantinas ni nada, es muy fea esa vida, preferimos ver tele, los niños practican el fútbol y a veces voy con ellos a los juegos o los llevo en la camioneta”. Tampoco durante las vacaciones acostumbra salir de paseo ni siquiera ir a Durango a visitar a sus familiares, “durante las vacaciones me quedo aquí para descansar de la fábrica porque no descansa uno hasta que se muere, pero de la fábrica si descanso, de vez en cuando vamos con unos tíos de mi señora”.

### **Educación**

El entrevistado y su esposa están estudiando la secundaria en la escuela abierta, por esta razón, los sábados organizan sus horarios para tomar sus clases. El sábado de nueve a doce él y su esposa van a la escuela y están en el mismo salón pero tienen libros de diferentes materias, dice “ahora estoy con matemáticas y ya me dieron el de español para llenarlo en el transcurso de diciembre; son tres horas de clase y hacemos dos exámenes por mes porque llevé dos materias”.

Se enteraron de los cursos de la escuela abierta del INEA gracias a que en su colonia estaban repartiendo volantes, ellos se interesaron y pidieron informes y al saber que sólo eran tres horas los días sábados decidieron entrar juntos a estudiar.

El propósito que tienen al estudiar es ascender de puesto para obtener mejores ingresos, no realizar trabajos tan pesados o, en su caso, buscar trabajo en otra empresa en la que ofrezcan mejores salarios pero que exigen mayores niveles de estudio, dice “hay fábricas en Juárez que pagan muy bien pero piden secundaria y hasta preparatoria; por ejemplo, estamos trabajando en una donde nada más agarran gente con pura primaria o que hasta no saben escribir y así los contratan pero es poquito lo que nos pagan, pagan una miseria; si se prepara uno, estudiando, va a ganar uno más y en un trabajo no tan matado como en el que estoy ahora; ese es el propósito de que nos metimos a estudiar los dos”.

El entrevistado ha estado en varias empresas y en la mayoría sobresale de sus compañeros y sube de puesto, dice “le echo ganas a mi trabajo, no falto, hago mucho tiempo extra y mi actitud es más que nada buena”. Gracias a que Seferino tenía experiencia en las maquiladoras de arneses pues había sido jefe de grupo en la empresa ,le permitieron ascender a operador C; a pesar de lo anterior, él logra llegar a cierto nivel , a un límite de sueldo pero no le permiten rebasar, por eso menciona “que con estudios se puede ascender a un mayor nivel “por ejemplo a supervisor de algún área de producción; en cambio, agrega, con primaria sólo se llega a jefe de grupo”.

En la empresa donde se encuentra actualmente, promueven a los operarios que se superan con sólo presentar un comprobante de estudios les pueden subir el sueldo. En la fábrica existen diferentes niveles de sueldos dependiendo del tipo de operador que sea, esto es, la experiencia y conocimiento sobre arneses que se tenga o el que tipo de trato que se logre con los supervisores y dice “hasta los tres meses, siempre y cuando no faltes, te pueden subir al sueldo B, es más dinero y más bonos, el sueldo C es más y así vas subiendo hasta el D y E pero para que te suban el sueldo necesitas estar como lo jarochos, de lambiscones”.

Además de tener el interés de terminar la secundaria y empezar la preparatoria para superarse y mejorar de empleo, Seferino menciona que el año entrante tiene pensado buscar trabajo en otra empresa más cerca de su casa,. Esto se debe a que “ahora no estoy contento en la empresa porque los jefes que tengo son muy prepotentes, empezando el año me cambio a otra donde nos traten como debe de ser”.

La intolerancia de los jefes, que quieren que los operarios hagan lo que se les dice, sin tomar en cuenta las ideas de los trabajadores, provoca fricciones pues no consideran la experiencia acumulada de los trabajadores. A esto hay que agregar la inflexibilidad por parte de los supervisores que no aceptan alguna distracción y cuenta lo siguiente: “una vez me descansaron por tres días porque se me pasó poner un componente (clip), y por ello me mandaron a personal y luego a



descansar. No entendieron que fue un error, dicen que uno viola un sistema de calidad, aunque no me debieron haber descansado, lo malo es que ahí no hay sindicato, se está a lo que los jefes digan y luego como es de japoneses ahí no te puedes equivocar". También expresa que este tipo de trato es general en la empresa y que desde que estaba haciendo la solicitud para entrar a trabajar tenían que permanecer parados porque "es una regla de los japoneses que como se hace el trabajo todo el día parado que se imponga desde que entran a trabajar".

La ventaja es que "Juárez ya esta volviendo a lo de antes; antes andaba uno en las calles buscando trabajo y de cualquier fábrica, en un camión, nos llevaban a trabajar y ahorita ya esta otra vez igual; ya andan donde quiera buscando" menciona Seferino.

### **Logros y expectativas**

El contar con casa propia y el estar estudiando y superándose en la vida son los hechos más exitosos para el entrevistado. Su propósito es terminar la secundaria, menciona "quiero seguir echándole ganas al trabajo y a la casa, ayudarles a mis hijos en las tareas". Seferino trata de inculcar este interés de prepararse y continuar estudiando a sus hijos, dice "quiero que mis hijos sigan estudiando hasta que ellos quieran y que terminen una carrera cada quien; hablo con ellos que le echen ganas en la escuela, para que no vayan a estar como nosotros trabajando en una fábrica, para que les vaya mejor que a nosotros."

**“ Tuve un supervisor que me marcó, ya no está con nosotros, se cambió a otra planta; pero, era una persona que me descansaba y decía que me iban a correr, yo pienso que el me tomó mala voluntad, quería que nos quedáramos tiempo extra y yo no podía porque mi hijo estaba pequeño. Me llevaba a personal por cualquier cosa, me decía que iba a hacer que me corrieran, yo me le enfrenté, hablé con el licenciado y me cambiaron a otra planta”**

Blanca

Blanca tiene 31 años, es originaria de Gómez Palacios, en Durango. Desde muy temprana edad se casó pero los problemas con sus familiares la motivaron a que, a los diecisiete años, su esposo y ella decidieran irse a vivir a Juárez,. Tiene la esperanza de reunir a toda su familia ya que dejó a tres de sus hijos con su mamá, por ello, no puede dejar de trabajar hasta que logre este propósito.

### **Niñez, adolescencia y vida familiar**

Blanca proviene de una familia desunida, hecho que marcó su niñez y adolescencia, dice “me hizo mucha falta el consejo de mi papá cuando entré a la adolescencia ya que fui madre soltera a temprana edad.”

A los 14 años se casó y debido a los problemas familiares decidió irse con su esposo a vivir a Ciudad Juárez a los diecisiete años.

Actualmente tiene cinco hijos, de los cuales tres viven con su mamá en Durango: la mayor que ya esta casada y tiene una hija, otra niña de 14 años y un niño de trece. En Gómez Palacios tiene casa propia la cual está rentada y sirve para la manutención de sus hijos, además ella manda dinero cuando recibe el aguinaldo o el ahorro; pero, si necesitan algo y ella no cuenta con dinero, recibe el apoyo de dos hermanos que viven en los Ángeles. Los otros dos hijos de Blanca, viven con ella, el mayor tiene 15 años y el menor tres .

Blanca desea reunir a todos sus hijos para que vivan con ella en Juárez, esto le impide renunciar a su trabajo en la maquiladora y dice: “quisiera renunciar y salirme; pero, todavía me falta mucho por hacer, ojalá y Dios quiera, pueda estar con mis hijos y ofrecerles algo más de lo poco que tengo”; además, su esposo planea poner una tienda de abarrotes en su casa para que Blanca esté más tiempo con ellos. La entrevistada se entusiasma con esta idea y señala, “pienso que a todos mis hijos y a mi esposo les he hecho mucha falta.”

### **Expectativas de los hijos**

Blanca espera que sus hijos se superen, estudien y terminen una carrera . Considera ,que “la mujer es más débil” porque “se enamora y se casa” y “hasta ahí llegó uno”, “lo cual limita las oportunidades de desarrollo”; por eso, “a mi no me gustaría que mi otra hija se casara tan jovencita como la mayor sino que luchara, que se superara y saliera adelante”.

### **Hijo mayor: entre trabajar y estudiar**

A pesar de que Blanca quisiera que su hijo mayor siguiera estudiando ya que el joven sólo cursó hasta segundo de secundaria, el muchacho tiene algunos problemas ya que es hiperactivo. Cuando asistía a la escuela, los maestros lo reportaban como a un “muchacho peleonero” por lo que optó por sacarlo. Como Blanca trabaja por las mañanas, las quejas las recibía su esposo, quien llegaba muy molesto con el joven. Reconoce que la situación ha mejorado gracias a las pláticas constantes que ha tenido con él.

En la actualidad, el joven trabaja en la maquila. Como tiene menos de 16 años, edad necesaria para poder trabajar, “tuvo que alterar el acta de nacimiento y habló con el personal de recursos humanos de la empresa donde ella labora para que permitieran que su hijo entrara a trabajar. Agrega “lo metí de prueba para que no “ande de vago” pero no le han arreglado los papeles del seguro social pues quiero que el muchacho regrese a estudiar; pienso que él tiene que esforzarse y lograr una carrera y ser alguien”.

### **Vida laboral**

De lunes a Viernes, Blanca y su hijo salen de su casa para esperar el transporte de la empresa y llegar a las cinco y media para comenzar a trabajar, desde las seis de la mañana hasta la hora de salida que es a las tres y media.

Como su esposo trabaja en el turno de la tarde, él cuida al hijo menor mientras ella está en la maquila; cuando él se va a trabajar se lleva al niño en el camión de la empresa para que ella lo traiga de regreso al salir. Debido a que hay muchos padres que durante los cambios de turno se intercambian a los hijos, la empresa les da quince minutos más de tiempo para realizarlo. Cuando es tiempo de frío, Blanca dice que el niño se enferma bastante “porque está en lo caliente y hay que sacarlo”; sus vecinas le ofrecen cuidarle al niño para que no lo saque al frío; pero ella rechaza el ofrecimiento ya que está decidida a meterlo a una guardería que se va a abrir cerca de su casa.

Cuando regresa de trabajar, Blanca llega a hacer los quehaceres domésticos “a lavar trastes, a bañar al niño, arreglar ropa, a preparar la cena”. Su esposo, regresa de trabajar como a la una y media de la mañana, si ella ya está dormida, la despierta para que cenén juntos.

### **Una experiencia laboral negativa**

Blanca cuenta que vivió una experiencia difícil con un supervisor de la planta en la que labora ya que él quería que se quedara a trabajar tiempo extra y ella no podía porque tiene que cuidar a su hijo pequeño; dice “pienso que el me tomó mala voluntad, era una persona que me descansaba y me decía que iba a hacer que me corrieran”. Frente a esta situación, Blanca decidió quejarse y logró que la cambiaran a otra sección de la planta. Después de un tiempo, la volvieron a regresar donde estaba esta persona, ella continuaba con este temor “no quería estar ahí porque me iba a seguir fastidiando”; Blanca recibió el apoyo del encargado de recursos humanos, quien cambió al supervisor a otra planta, dice “él se pone mucho en el lugar de uno, de mujer, en el lugar que estamos de ser madres y trabajadoras”, además las apoya cuando sus hijos se enferman dándoles los permisos que necesitan y agrega “muy diferente al jefe anterior que siempre nos los negaba”.

### **El ocio y la recreación: los sábados y los domingos**

Para Blanca, los sábados y domingos son “los días de lavar y planchar”, por esto, se levanta a las siete de la mañana para terminar como a las once; la entrevistada dice “a mi me gusta mucho lavar y planchar”, por lo que éstas son sus actividades favoritas de distracción mientras su esposo e hijos hacen de comer. Después de terminar estas labores, como a las doce, se van a comprar las cosas del mandado.

Blanca y su familia disfrutan de ir a ver las “las segundas” en donde encuentran las cosas que les hacen falta o que se les antoja comprar a un precio más cómodo, “el otro domingo andaba llorando mi bebé que quería un pino, pues anduvimos escogiéndolo, buscándole juguetillos y una que otra ropa”.

La entrevistada menciona “nosotros somos muy hogareños, casi no salimos”; durante los fines de semana reciben visitas, principalmente de su cuñado, que es su vecino, y algunos amigos por lo que “a veces nos organizamos y hacemos una comidita.”

### 3.13 Reflexiones sobre las personas entrevistadas

De las once personas entrevistadas, seis provienen del campo, todos salieron debido a la difícil situación económica que atraviesa el medio rural. Emigraron a temprana edad y se trasladaron a Ciudad Juárez en busca de un empleo suficientemente rentable para vivir y para poder enviar parte del salario a sus padres o abuelos. La elección se debió a que contaban con algún familiar cercano que los podía alojar, tenían la seguridad de encontrar empleo principalmente en la maquila ya que los familiares les informaban que había mucha oferta de trabajo.

El cambio que han experimentado ha sido de campesinos con muy pocas posibilidades de progresar a la de obreros con un empleo que apenas les alcanza para poder vivir un poco mejor que los campesinos. En concreto la situación de los entrevistados ha mejorado ya que cuentan con un salario mensual, constante, a diferencia del ingreso que los campesinos tienen en sus tierras de temporal, que es sólo parte del año. La gran mayoría ha logrado obtener casa propia por el INFONAVIT. Sus condiciones materiales son mejores a las que tenían como campesinos, aunque todos los entrevistados a nivel de operarios consideran que el salario es bajo y no han logrado elevar sus niveles de vida.

Constatamos que aquellos que tienen un mejor nivel educativo tienen un mejor salario que los que apenas cuentan con algún nivel de estudio en la primaria. Las maquiladoras premian a los mejor preparados y en algunos casos, incentivan la formación y capacitación entre los operarios.

Todos visualizan un ascenso social por medio de los estudios profesionales. En forma unánime, desean que sus hijos estudien una carrera profesional, no sólo para tener mejor trabajo sino que la consideran como una herramienta que permite entender y conocer la realidad. Estiman que la preparación académica logra dar mayor consistencia a los procesos de razonamiento y proporciona mayores elementos para tomar decisiones.

Al igual, todos los entrevistados desean que sus hijos no sean operarios en la maquila ya que se trata de un trabajo agotador y mal pagado. Por ello, el compromiso para con sus hijos es darles a toda costa una profesión, la que sus hijos quieran, donde se puedan desarrollar y lograr las mejoras que ellos no han alcanzado.

De una u otra forma, todos los entrevistados narran el trato desigual que existe en el trabajo maquilador. Unos pocos se favorecen de ello pero la mayoría considera que los trabajadores se encuentran indefensos ante los abusos y la carga de trabajo de los jefes inmediatos ( jefes de línea, supervisores). A su vez, no se respetan los derechos laborales, no existe un sindicato para canalizar sus quejas y demandas y el que existe está controlado por la parte patronal.

Se trata de casos de familias nucleares con necesidad de un doble ingreso aportado por ambos cónyuges, donde el paso de la mujer hacia la participación en el ámbito extradoméstico no es acompañado por cambios en la mentalidad del hombre o esposo lo que da como resultado una doble carga de trabajo para la mujer, produciéndose roces y conflictos en el núcleo conyugal ante las exigencias, de la esposa, de mayor condiciones igualitarias en las tareas domésticas .

Por último, en todos los casos analizados se encontró que la máxima distracción tanto para mujeres como para hombres es ver la televisión. Esta es la actividad es más mencionada que se realiza por las tardes, noches y fines de semana. Se mencionó también que mientras los hijos pequeños juegan al fútbol los padres se quedan viendo la televisión. Esta es un foco rojo que las organizaciones de la sociedad civil deben tener en cuenta e invitar a las autoridades para que mejore los programas de televisión y que agregue actividades culturales en los diferentes sectores de la población.

### **Vidas semejantes: Bertha, Susana y Guadalupe**

Se trata de tres mujeres relativamente jóvenes que se casaron a edad temprana, actualmente tienen hijos pequeños y adolescentes. Mujeres que actualmente forman parte de una familia nuclear, biparental y que han trabajado en la maquila como operarias a partir de los 16 años de edad.

Dos de ellas han suspendido temporalmente su trabajo extradoméstico para dedicarse a la crianza de sus hijos menores ya que no cuentan con el apoyo de una tercera persona para que cumpla con esa función. El hecho que ellas no aporten un ingreso las hace totalmente dependientes de sus maridos. Están concientes de la necesidad y de las ventajas del doble ingreso; pero, a pesar de ello, tomaron la decisión de dedicarse al cuidado de los hijos menores, por lo que son madres de tiempo completo; pero, con la firme idea de que en un futuro cercano regresarán a trabajar, ante la necesidad de un doble ingreso para mejorar las precarias condiciones de vida de su familia.

La tercera entrevistada, cuyos hijos son mayores a las de las dos personas antes mencionadas, se salió de trabajar en la maquiladora y buscó un empleo que le permita cuidar a sus hijos, convivir con ellos en detrimento del salario.

Las tres en un momento dado tomaron la decisión de terminar con el trabajo extradoméstico, estresante, agotador, absorbente y destinar todo su tiempo y energía al doméstico que le aporta más satisfacción al estar junto con sus hijos. Lo que se desprende es que la remuneración no es el único satisfactor sino que hay ciertos alicientes emocionales que son tan importantes y que inciden en una mejor calidad de vida de las personas. Como señala Chinchilla, Poelmans y León, la remuneración no es la única gratificación, existe un “salario mental” definido por la calidad de la vida privada que tenga el empleado, (Chinchilla et al: ) es decir, en este caso hubo la preferencia por el cuidado de los hijos por sobre un trabajo mejor remunerado

Las tres entrevistadas tienen problemas con sus cónyuges a quienes definen como “poco luchones”, apáticos, poco comunicativos y que no se involucran en la problemática doméstica. Para ellas, sus maridos transitan en vidas paralelas y no existe una buena comunicación con la pareja. Por eso se vuelcan al cuidado de los hijos y los hacen el centro de sus vidas. Este distanciamiento y la falta de involucramiento en los asuntos del hogar y de la familia se ha convertido en un punto de fricción entre las parejas. Una explicación de lo anterior, es que estas mujeres trabajaron dobles y triples jornadas de trabajo, es decir, se incorporaron al trabajo extradoméstico, ámbito anteriormente exclusivo de los hombres, sin abandonar sus responsabilidades de reproducción y sin que sus maridos realizaran cambios de magnitud equivalente en lo doméstico. Según Catalina Wainerman: “la redefinición del lugar de ellas en el *afuera* no ha sido acompañada hasta el momento por una redefinición equivalente del lugar de ellos en el *adentro*, lo que significa para las mujeres extenuantes jornadas de trabajo doméstico que se suman al extradoméstico” (Wainerman: 81).

En dos de los casos expuestos sus maridos persuaden a sus esposas para que regresen a trabajar ya que consideran que con un solo sueldo no logran cubrir los gastos y requieren del aporte de la mujer. Es interesante analizar que los esposos sienten desprecio e indiferencia hacia las labores domésticas pero no están dispuestos a cambiar de actitud y negociar sino que sólo les preocupa cubrir los gastos económicos y no se preocupan por la parte emocional de la mujer. Es decir, que la imposibilidad de cubrir la erogación monetaria, no es suficiente para que el hombre cambie de mentalidad. (Ariza y de Oliveira: 27)

El autoestima de las mujeres entrevistadas está muy bajo y no están motivadas ven su futuro en el de sus hijos o sólo hablan de un futuro próximo mediato. Sienten la necesidad de estudiar como para lograr un mejor desarrollo pero están concientes de que para ello se necesita dinero y tiempo, elementos que carecen por ahora.

Son mujeres jóvenes ya cansadas de la vida y absortas en su problemática. Son jóvenes con vida y perspectivas de personas mayores y no encuentran las herramientas para conciliar su vida conyugal ya muy deteriorada.

Podemos concluir que entre ellas y sus maridos hay concepciones diferentes sobre lo que es una familia: la mujer ve un cambio, una transición entre la familia tradicional y la moderna, en cambio ellos, permanecen con la idea de la familia tradicional, donde el hombre no participa en las tareas de la unidad doméstica. Esto queda ilustrado con las siguientes palabras:” él quiere que sea igual a su mamá... se sale todo el día... no ayuda... llega y se pone a dormir..

### **Un líder y una lidereza**

Ambos coinciden que la formación de líder social es un proceso que debe estar en constante construcción. Se comienza desde edad temprana en la casa junto al padre o al abuelo y se va fortaleciendo a medida que afloran las injusticias verdidas en las relaciones laborales. Prima la autoeducación, el aprendizaje a medida que van surgiendo los problemas en la fábrica: reparto de utilidades, turnos y horas extras, despidos infundados, protección ante el uso agresivo de contaminantes.

Construyen un liderazgo participativo, desde la base, escuchando opiniones para mejorar las condiciones laborales al interior de la maquila, comunicando los avances del movimiento y formando cuadros. Están en contra del sindicalismo “charro” y lo combaten a través de un sindicato alterno, independiente.

La diferencia entre ambos es que el líder se comprometió con el proceso en forma cabal, la lidereza desertó por temor a represalias en contra de su familia.

Si bien la influencia permanente que tuvieron sobre el referente colectivo, el dirigir sobre un número relativamente amplio de personas no fue suficiente para derrotar la alianza entre el poder de la parte empresarial y del sindicalismo charro. La escisión del grupo y el temor por la pérdida del trabajo de los afiliados no lograron mantenerlos en el poder.

Por una parte, el haber aprendido acerca de los derechos laborales, adquirido poder, ser persona pública y líder les permitió desarrollarse y construir una autoestima que persiste ante el castigo y las represalias de la parte empresarial que no desea tener entre sus trabajadores a participantes de movimientos que desequilibren la estabilidad laboral, por lo que los contrata temporalmente mientras averiguan su historia laboral.

### **Otros casos**

La presencia de madres solteras, la incidencia en varios matrimonios o las uniones de visitas que son arreglos conyugales particulares son casos recurrentes en las trabajadoras de



las maquilas. Las causas de ello seguramente se pueden encontrar en el deterioro de los niveles de vida de los trabajadores o en desequilibrios en los roles que cada uno tiene que cumplir a nivel de unidad doméstica. En el caso de las primeras, la entrevistada vive en casa de sus padres por lo que el cuidado del niño recae en sus padres, dándole la posibilidad a ella de continuar con su desarrollo personal y de trabajo. En los casos que no hay presencia del marido por un acuerdo previo con él para la manutención de los hijos se ha recurrido a la madre o a los hermanos, trayéndolos desde las comunidades de origen para el apoyo del cuidado y por lo tanto compartir el raquítrico ingreso para poder seguir trabajando.

El desigual trato por parte de los supervisores de línea repercute en que los supervisores no puedan tener ascensos a pesar del buen cumplimiento en su trabajo, lo que provoca un alto grado de abandono del trabajo y búsqueda de mejores oportunidades.

Como gran adelanto en relación al apoyo por parte de la empresa es otorgar autorización para que uno de los cónyuges que tiene el turno por la tarde lleve a sus hijos pequeños y se los entregue de al otro para que los regrese a su casa evitando así que los hijos se queden solos en la casa o con los vecinos. Este es el único caso de responsabilidad compartida que se encontró en algunas empresas.

## **Capítulo IV**

### **Principales resultados encuesta a los trabajadores en Ciudad Juárez**

#### **4.1 Presentación**

El presente documento se basa en la información captada a través de una encuesta que se realizó en los meses de septiembre y octubre del año 2005. La muestra consta de un total de 100 personas residentes en Ciudad Juárez, Chihuahua. Los hombres y las mujeres, fueron seleccionados bajo el criterio de ser padres de, al menos, un hijo de 0 a 15 años. Del total de las encuestas 70 son trabajadores en la industria maquiladora (35 hombres y 35 mujeres) y 30 trabajan en otras ramas de la actividad económica, principalmente en el sector servicios, es decir, en el sector no maquilador formal. (17 hombres y 13 mujeres).

La encuesta tuvo como objetivo hacer un análisis cuantitativo, comparativo y multidimensional de los dos subgrupos: los operarios que trabajan en las maquiladoras y los trabajadores de otras empresas y de servicios. Permitted, también compararlos por sexo en el ámbito extradoméstico y doméstico. Todo ello, para conocer desde el punto vista cuantitativo cuáles son las condiciones y relaciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores y cómo éstas repercuten en su vida familiar y personal. Se destacan también las formas organizativas de la familia y cómo éstas estrategias apoyan a la reproducción de la misma. Se precisa además, la división del trabajo a nivel familiar y sus diferentes roles y se señala cómo el tiempo extradoméstico; o sea, la actividad productiva, le ha ido ganando espacio al tiempo doméstico o de reproducción de la fuerza de trabajo y se puntualizan las repercusiones en el seno familiar; esto es, tanto en relación a la propia pareja, a los hijos y a cada uno de los trabajadores.

Las principales categorías y sus respectivas variables analizadas son las siguientes:

- las características sociodemográficas de los encuestados,
- los ingresos: salario base, bonos, permisos, acceso a préstamos,
- los satisfactores necesarios para la vida: salud, educación, transporte, recreación,
- las condiciones de trabajo: relaciones entre pares, entre supervisores, condiciones ambientales,
- el tiempo: horarios, tiempo de traslado, adecuaciones del tiempo,
- las prestaciones: pago en especie, otorgadas por la Ley, convivencia entre la empresa y el trabajador,
- la familia y las tareas de reproducción: estructura familiar, cuidado de los hijos, doble jornada de trabajo, tareas domésticas,
- las actividades de recreación y ocio.

A diferencia de las entrevistas a profundidad analizadas anteriormente que relatan la opinión y el sentir particular y específico de los trabajadores seleccionados, sobre los diferentes tópicos a los cuales respondieron, las encuestas que se hicieron a los trabajadores a través de una muestra permite cuantificar las respuestas para obtener datos que posteriormente fueron capturados en Excel y procesados en el programa SPSS para realizar el cruce de variables con la finalidad de generalizar ciertas tendencias encontradas.

#### **4.2 Principales características sociodemográficas de la muestra**

De las cien personas entrevistadas, 52% son hombres y 48% mujeres. La persona más joven tiene 17 años y la persona de mayor edad 55, la edad promedio de la muestra es de 30.5 años.

Del total de esta población, sólo 9 por ciento asiste actualmente a la escuela. Los estudios que realizan son, principalmente, la secundaria, inglés, y algunos otros la preparatoria o una licenciatura.

Con el fin de conocer las características sociodemográficas, laborales y familiares de los trabajadores entrevistados, según el sexo, se procedió a dividir y a analizar la información disponible según cuatro subgrupos de la población, lo cual permitirá comparar la situación en los ámbitos antes mencionados entre los cuatro grupos que se describen en el Cuadro 4.1.

**Cuadro 4.1**

**Distribución de la población, edad media y años promedio de estudios por sexo y subgrupos de la población**

Indicador	1) Hombre maquilador <b>HM</b>	2) Mujer maquiladora <b>MM</b>	3) Hombre No maquilador formal <b>HNMF</b>	4) Mujer No maquiladora formal <b>MNMF</b>	Total

Personas <sup>1</sup>	35%	35%	17%	13%	100%
Promedio de edad (años)	30.9	30.7	28.5	31.3	30.5
Promedio de estudios (años)	9.2	7.6	9.7	9.5	8.8

1/ Debido a que la muestra es de 100 personas, en este caso, el número de casos efectivos coincide con el porcentaje que representan.

La distribución de la población en cada una de las ramas de actividad económica seleccionadas (maquiladora y no maquiladora) es similar según el sexo: 35% hombres y 35% mujeres trabajan en la industria maquiladora, y 17% hombres y 13% mujeres no. Por otra parte, la edad media también resultó ser muy similar entre los grupos, 31 años, excepto en el caso de los hombres no maquiladores que es de 29 años. Finalmente, en lo que respecta a la escolaridad, se observa un nivel similar entre los grupos, todos con la secundaria terminada (más de 9 años en promedio), excepto las mujeres maquiladoras, que tienen un nivel más bajo: 7.6 años de estudios en promedio, es decir, en promedio sólo terminaron el primer año de secundaria.

En lo que respecta al lugar de nacimiento, el 59% de las personas entrevistadas nacieron en el Estado de Chihuahua, el 11% en Veracruz, 8% en Coahuila, 8% en Durango y 14% en otra entidad distribuidos en los estados de Zacatecas, Jalisco Sonora Guanajuato y Sinaloa. Se da muy poca presencia de los trabajadores de la maquila (**TM**) que provienen de Oaxaca, Tabasco y Querétaro; así como pasa lo mismo entre los trabajadores del sector no maquilador formal (**NMF**) del Estado de México. Por otra parte, si se considera el municipio de nacimiento, 49% nació en Ciudad Juárez, 7% en Torreón, 4% en Chihuahua y 40% en otra localidad del país.

A su vez, del total de las personas entrevistadas que nacieron en Ciudad Juárez el 52% son mujeres y el 50% hombres; en cambio del 51% de la población que viene de fuera, el 48% son mujeres y el 50% hombres.

Por otro lado, la mayor parte de las personas tiene 5 años o más residiendo en Ciudad Juárez, el resto tiene entre uno y cuatro años de residencia. No se encontraron casos con un tiempo de residencia menor a un año.

La mayor parte de las personas (84%) tiene familiares en Ciudad Juárez. Los familiares son, en orden de importancia: sus padres, sus hermanos (familiares primarios), sus tíos, sus primos o sobrinos, sus abuelos y con menor frecuencia sus suegros y cuñados (familiares secundarios). En relación al sexo son las mujeres las que tienen más familiares, como se observa en el cuadro siguiente.

***A su vez, el 80 por ciento de los entrevistados hombres que trabajan en las maquiladoras tienen familiares viviendo en Ciudad Juárez; por su parte, el 91.4 por ciento de mujeres de este mismo sector también cuentan con familiares; con respecto a trabajadores no maquiladores,***

**el 100 por ciento de las mujeres si cuentan con familiares pero sólo el 65 por ciento de los hombres no maquiladores cuentan con ellos. Es oportuno señalar que en general, los familiares de todos los trabajadores entrevistados viven en promedio a 30 minutos de la casa de los anteriores; lo que no es una distancia cercana en el caso que desearan que ellos cuidaran a sus hijos pues a este factor hay que sumarle el tiempo del trayecto y la duración de la jornada de trabajo.**

Cuadro 4.2

*Porcentaje de trabajadores que tienen familiares en Ciudad Juárez por ubicación de sus familiares, según subgrupos de población*

Subgrupos	Familiares en Cd. Juárez (%)	Familiares primarios (%)	Familiares secundarios (%)
Hombre maquilador	80	60	34.3
Mujer maquiladora	91.4	57.1	45.7
Hombre no maquilador formal	65	58.8	41.1
Mujer no maquiladora formal	100	53.8	61.5

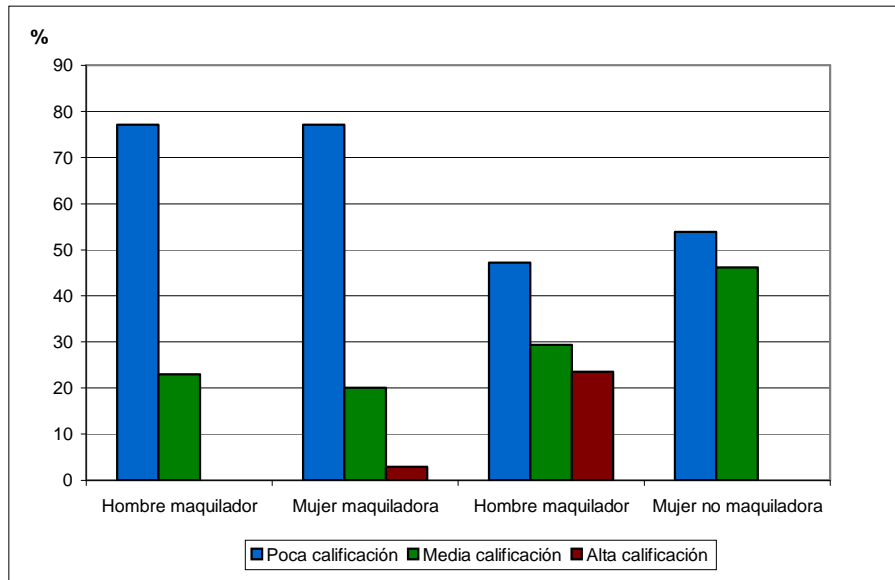
### **4.3 El ingreso como determinante y satisfactor necesario**

De acuerdo con el grado de calificación que requiere la ocupación de los trabajadores, ésta puede clasificarse en baja (operadores, afanadores, meseros, guardias de seguridad), media (jefes y personal administrativo) y alta (gerentes y supervisores). Como puede verse en la Gráfica 4.1, la mayor parte de los trabajadores de la industria maquiladora tiene una baja calificación, para ambos sexos. Situación que es menos evidente entre los trabajadores no maquiladores. Por otra parte, las ocupaciones de alta calificación son poco frecuentes en ambos casos, pero principalmente en la industria maquiladora y entre las mujeres. Cabe recordar que los trabajadores no maquiladores que forman parte de esta muestra son principalmente trabajadores de la rama de servicios como son meseras y repartidores .

Gráfica 4.1

**Distribución porcentual de los trabajadores por tipo de ocupación,**

## según subgrupos de la población



En general, los trabajadores se enteraron de su trabajo actual gracias a un anuncio. No obstante, los familiares y amigos son también un medio de información en este sentido. En especial, los familiares suelen ser un medio importante para ingresar en la industria maquiladora, ya que uno de cada tres trabajadores en esta rama de la actividad económica, para ambos sexos, se enteró de su trabajo por este medio. Esto corrobora lo que los Gerentes de Recursos Humanos señalaron al solicitarles a los trabajadores de las maquiladoras que inviten a trabajar a sus familiares; esto con el propósito de tener menos conflictos en las empresas. Los hombres, además de los medios ya mencionados, también suelen preguntar o buscar personalmente, lo cual no ocurre entre las mujeres.

Por otra parte, para ingresar al trabajo actual, los empleadores pidieron a los trabajadores cubrir ciertos requisitos y entregar documentos específicos, según el tipo de trabajo en el que se integrarían (Cuadro 4.3). En general, tanto en la industria maquiladora como en otros casos, los papeles de identificación, los certificados de estudios, así como la hoja rosa del IMSS o folio son los documentos que más demandan los empleadores. Por el contrario, la experiencia es un requisito poco solicitado. Destaca el hecho de que a los trabajadores de la industria maquiladora se les pide con gran frecuencia exámenes médicos y en el caso de las mujeres, la prueba de embarazo. La experiencia es requerida principalmente a las mujeres no maquiladoras, a las cuales, a su vez, no se les suelen poner un límite mínimo de edad para ingresar a trabajar.

Cuadro 4.3

**Porcentaje de trabajadores por requisito pedido por el empleador para ingresar a su trabajo actual, según subgrupos de la población**

Requisitos	Hombre maquilador (%)	mujer maquiladora (%)	Hombre no maquilador (%)	Mujer no maquiladora (%)
Papeles de identificación	100	97.1	82.4	84.6
Exámenes médicos	74.3	68.6	29.4	23.1
Otros exámenes	28.6	22.9	17.6	15.4
Certificado de estudios	94.3	88.6	76.5	53.8
Cursos de adiestramiento	45.7	54.3	41.2	23.1
Cartas de recomendación	25.7	5.7	76.5	53.8
Edad mínima	74.3	71.4	64.7	30.8
Hoja rosa del IMSS o folio	94.3	85.7	76.5	69.2
CURP	65.7	60	35.3	38.5
Prueba de embarazo	S/D	80	S/D	30.8
Experiencia	2.9	0	0	30.8

Para conocer las posibilidades de ascenso en el empleo, se preguntó a los trabajadores sobre los cambios de puesto que han experimentado en su trabajo actual. De acuerdo con los resultados, la movilidad laboral en una misma empresa toca a uno de cada tres trabajadores, aproximadamente, aunque es ligeramente más frecuente entre los hombres (Cuadro 4.4). Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la antigüedad de los trabajadores en su empleo actual es alrededor de tres años y medio en promedio.

**Cuadro 4.4**

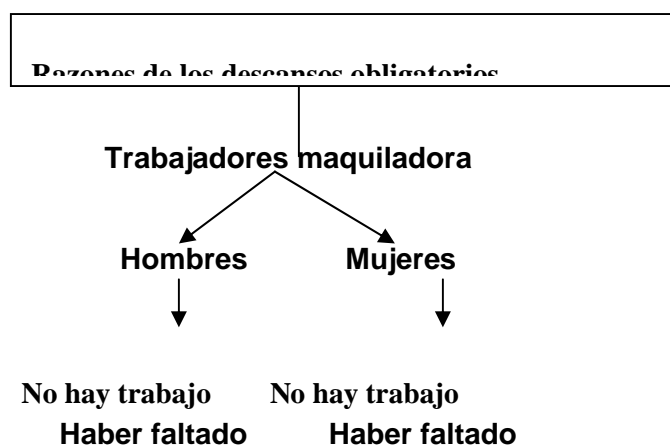
**Proporción de trabajadores que han desempeñado diversos puestos en el trabajo actual, y características de los cambios de puesto, según subgrupos de la población**

Subgrupos	Trabajo actual								
	Cambio de puesto (%)	Primer cambio		Segundo cambio		Tercer cambio		Cuarto cambio	
		Tiempo promedio del cambio	Ascenso (%)	Tiempo promedio del cambio	Ascenso (%)	Tiempo promedio del cambio	Ascenso (%)	Tiempo promedio del cambio	Ascenso (%)
Hombre maquilador	37.1	1.7	76.9	1.3	42.9	1.2	66.7	0.4	0
Mujer maquiladora	25.7	2.3	88.9	1.1	80	—	—	—	—
Hombre no maquilador	29.4	0.7	100	3.7	100	5.1	100	2.0	100
Mujer no maquiladora	0	—	—	—	—	—	—	—	—

Cabe mencionar que no en todos los casos el cambio de puesto se traduce en un ascenso. Se ha encontrado que la trayectoria laboral de los trabajadores experimenta primero un ascenso y posteriormente un descenso al puesto inicial. Es posible que al inicio, exista un periodo de prueba y según sea su desempeño pueda acceder al nuevo puesto o regresar al anterior al no satisfacer las expectativas. El promedio de permanencia en un puesto es de dos años en la industria maquiladora, y casi un año en los otros casos.

En la industria maquiladora los trabajadores pueden ser afectados por una temporada de “descanso obligatorio”, el cual tiene como principal causa la falta de demanda de trabajo en la empresa (ver gráfica 4.2). El descanso obligatorio ha sido experimentado por dos de cada diez trabajadores. De los hombres maquiladores que lo han sufrido, la mayor parte ha tenido que “descansar” dos o tres días en el último mes. Las mujeres en cambio, han tenido que hacerlo en la mayoría de los casos por cinco días.

**Gráfica 4.2**





En el Cuadro 4.5 se presentan las principales características de la jornada laboral de los trabajadores. Respecto a los días laborales, en la industria maquiladora los trabajadores de ambos sexos laboran principalmente cinco días a la semana. Por su parte los otros trabajadores laboran seis días, y sólo uno de cada cuatro hombres y una de cada cinco mujeres tienen dos días de descanso; incluso algunos trabajan toda la semana, especialmente las mujeres. Por otra parte, en relación con las jornadas, en promedio todos los trabajadores laboran 9 horas diarias, aunque se encontró que los hombres son los que llegan a cubrir horarios mayores, de hasta 12 horas por día. Y no se presentaron casos de jornadas menores a 8 horas diarias. Ahora bien, en lo que se refiere a los turnos, en la industria maquiladora donde laboran los entrevistados, la mayor parte trabaja el turno matutino, no se cuenta con el turno el nocturno.

**Cuadro 4.5**

**Características de la jornada laboral de los trabajadores, según subgrupos de la población**

Características	Hombre maquilador	Mujer maquiladora	Hombre no maquilador	Mujer no maquiladora
DIAS POR SEMANA (%)				
4 días o menos	2.9	0	0	7.7
5 días	97.1	100	23.5	15.4
6 días	0	0	70.6	61.5
7 días	0	0	5.9	15.4
Total	100%	100%	100%	100%
HORAS POR DIA				
Promedio de Horas por día	9.4	9.3	9.2	8.8
Máximo	12	9.5	12	10
Mínimo	8	8.25	8	8
TURNOS (%)				
Matutino	68.6	91.4	5.9	46.2
Vespertino	22.9	8.6	11.8	7.7
Nocturno	0	0	0	7.7
Mixto	8.5	0	82.3	38.4
Total	100%	100%	100%	100%

En lo que concierne a las prestaciones laborales la mayor parte tiene derecho a vacaciones, aguinaldo y al seguro social (Cuadro 4.6). No obstante, si comparamos la situación de los trabajadores en la industria maquiladora y los otros, se observa que los primeros cuentan en mayor proporción con las prestaciones antes mencionadas, además de otras.

**Cuadro 4.6**

**Porcentaje de trabajadores por tipo de prestaciones laborales, según subgrupos de la población**

Prestaciones	Trabajador maquilador (%)	Trabajador no maquilador formal (%)
Vacaciones	98.6	90
Aguinaldo	100	90
Servicios médicos	62.9	36.6
Despensa o vales	91.4	40
Reparto de utilidades	78.5	46.6
Comedor	85.7	33.3
Transporte	82.8	20
Seguro de vida	44.2	23.3
Seguro social	94.2	90
Seguro salud personal	21.4	3.3
Seguro de salud para sus dependientes	67.1	36.6
Guardería	28.6	6.6
Cafetería	87.1	10
Caja de ahorros	75.7	20
Préstamos	43.3	10
Vivienda	28.6	20
Pago educación	18.6	3.3
Capacitación	12.9	10
Club deportivo	10	3.3
Fiestas	75.7	10
Kermés	17.1	6.6

Los trabajadores de la maquila cuentan en gran proporción con: despensa o vales, reparto de utilidades, el servicio de comedor y de cafetería, el servicio de transporte y caja de ahorros, lo cual no es muy frecuente entre los otros trabajadores. El servicio médico y las fiestas, aunque menos presentes, son también notablemente más comunes entre los maquiladores. En general las prestaciones son iguales pero en el sector maquilador el número de beneficiarios es mayor.

En lo que se refiere al ingreso de los trabajadores, en el Cuadro 4.7 se observa que por concepto de sueldos, los trabajadores de la industria maquiladora reciben una remuneración semanal menor que los no maquiladores. Por otra parte, los hombres suelen tener mayores ingresos que las mujeres. No obstante, se debe tomar en cuenta que los trabajadores no maquiladores reciben un mayor sueldo por hora que los maquiladores.

#### Cuadro 4.7

##### Indicadores sobre el ingreso semanal de los trabajadores, según subgrupos de la población.

Subgrupos	Ingreso promedio	Ingreso promedio	Promedio de personas	Ingreso promedio diario
-----------	------------------	------------------	----------------------	-------------------------

	semanal	semanal a precios del 2000	viviendo en la casa	por persona a precios del 2000
Operario de la maquila	\$740.00	\$588.70	4.2	\$20.0
Operaria de la maquila	\$608.00	\$463.69	3.4	\$20.3
Trabajador sector no maquilador formal	\$967.00	\$769.29	3.8	\$28.9
Trabajadora sector no maquilador formal	\$834.51	\$663.88	3.4	\$27.8

LÍNEA DE PROBREZA (SEDESOL, 2000)\*

Pobreza alimentaria	\$20.9 diarios por persona	Ingreso insuficiente para cubrir necesidades mínimas de alimentación
Pobreza de capacidades	\$24.7 diarios por persona	Ingreso insuficiente para cubrir alimentos, gastos en educación y salud
Pobreza patrimonial	\$41.8 diarios por persona	Ingreso insuficiente para cubrir necesidades de alimento, salud, educación, vestido, calzado, vivienda y transporte público

\*Székely, Miguel, et. al., Evolución y características de la pobreza en México en la última década del siglo XX, SEDESOL, 2002.

Con respecto a la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, pese a que en términos estadísticos y de información los resultados muestran que las mujeres reciben una menor remuneración por su trabajo que sus pares varones, en teoría y cuando se entrevista al personal de recursos humanos de las empresas, se sostienen que las remuneraciones son iguales. Una explicación podría ser que ellas desempeñan trabajos menos calificados que los hombres. Para evitar la influencia que puede tener el grado de calificación de la ocupación de los trabajadores sobre los ingresos, según el sexo, se analizó el caso de los operadores de la industria maquiladora, y se verifica que el nivel de remuneración es diferencial para hombres y mujeres: 740 y 608 pesos promedio semanal, respectivamente. Para justificar aún más esta afirmación, se calculó para este

grupo de trabajadores el ingreso por hora, y se obtuvo que para los hombres es de 15.70 pesos y para las mujeres es de 13.06 pesos.

Si se compara el ingreso promedio diario por persona a precios del 2000 con el del estudio de la Secretaría de Desarrollo Social, se tiene que los trabajadores de la maquila apenas alcanzan a satisfacer las necesidades básicas de alimentación. En cambio, los trabajadores no maquiladores formales cubren las necesidades de alimentación, gastos de educación y salud. Cabe recordar que los trabajadores de las maquiladoras cuentan con las prestaciones de salud y transporte, pero es una necesidad sentida entre ellos la educación de sus hijos y con el ingreso actual difícilmente pueden lograrlo.

Cabe mencionar que los trabajadores de la industria maquiladora con frecuencia reciben bonos de diversa especie (productividad, puntualidad y asistencia) que aumentan su nivel de ingresos, aunque este ingreso no es permanente ni seguro, y por no ser oficial puede ser suprimido o disminuido en su monto a juicio del empleador (Cuadro 4.8). Este tipo de ingresos extra al salario oficial tendría su equivalente en las propinas o comisiones que reciben algunos trabajadores del sector no maquilador formal, pero estos rubros no fueron directamente preguntados en la encuesta, por lo que algunos trabajadores no maquiladores pudieron haberlo declarado.

**Cuadro 4.8**

**Proporción de trabajadores que reciben bonos de compensación e ingreso promedio por concepto de bonos, según subgrupos de la población.**

Subgrupos	Trabajadores que reciben bonos (%)	Ingreso semanal promedio por tipo de bono		
		Productividad (\$)	Puntualidad (\$)	Asistencia (\$)
Hombre maquilador	85.7	173.6	105.5	89.2
Mujer maquiladora	82.9	101.8	85.3	66.1
Hombre no maquilador	64.7	124.2	142.6	---
Mujer no maquiladora	30.8	---	---	---

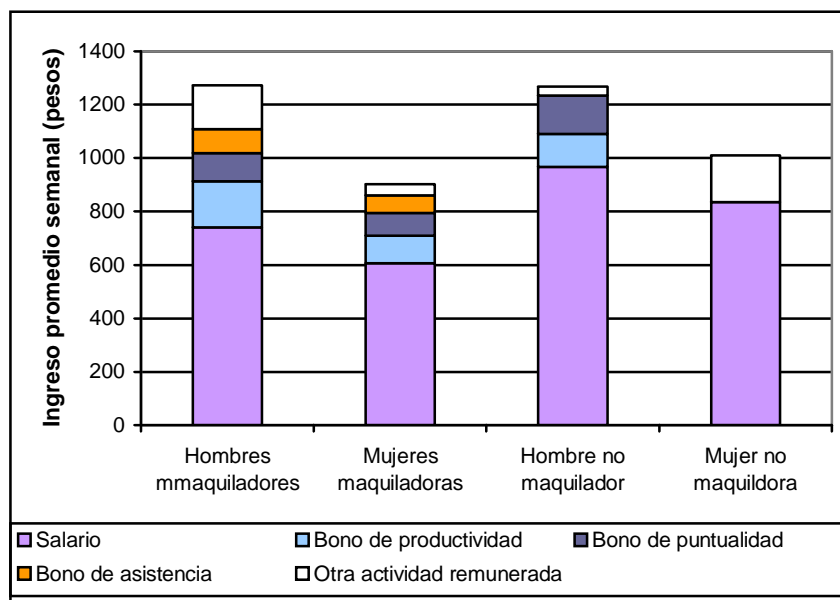
Considerando el ingreso por concepto de bonos, además del salario, el ingreso promedio semanal en la maquiladora sigue siendo inferior al de los otros trabajadores (Gráfica 4.3). Cabe mencionar que en general, el ingreso total (con los bonos) de los trabajadores maquiladores alcanza un nivel similar al salario de los trabajadores no maquiladores (sin tomar en cuenta los bonos). Por otra parte, es evidente que los hombres son beneficiados en mayor medida que las mujeres por los bonos.

Por otra parte, algunos trabajadores realizan otra actividad remunerada: 23% de los hombres y 14% de las mujeres que trabajan en la industria maquiladora; y 6% de los hombres y 23% de las mujeres que no trabajan en la industria maquiladora.

En consecuencia, los ingresos que perciben por concepto de otra actividades remuneradas es considerable en el caso de los varones maquiladores y de las mujeres no maquiladora.

**Gráfica 4.3**

**Ingreso promedio semanal por diversos conceptos, según subgrupos de la población.**



Los bajos niveles de ingreso de los trabajadores, aunados a la posibilidad que ofrece la industria maquiladora para incrementar las remuneraciones, vía las horas extra de trabajo, justifican el hecho de que el 28.6% de los hombres de las maquilas y el 17.1% de las mujeres de este sector trabajaron horas extra en la semana de referencia a la encuesta. Entre los trabajadores no maquiladores las horas extra son menos frecuentes, 11.8%, en el caso de los varones, y ninguna mujer. Debido a la poca frecuencia con que se da este fenómeno en la muestra que se está analizando, es difícil obtener datos fiables en cuanto a los indicadores de horas extra por semana y salario por hora extra. Pero se puede mencionar que en general, la mayor parte de los trabajadores que realizaron horas extra lo hicieron principalmente en sábado o domingo, y el promedio fue de 6 horas a la semana.

#### 4.4 Condiciones laborales

Ahora bien, como un dato adicional sobre las condiciones laborales, se puede tomar en cuenta la disponibilidad de los empleadores a otorgar permisos a los trabajadores para salir, llegar tarde o para faltar. De acuerdo con los resultados, en el último mes uno de cada diez trabajadores solicitó un permiso. Los principales motivos para pedir el permiso varían según el sexo, entre las mujeres es debido principalmente a la enfermedad de algún familiar; y entre los hombres es además para pagar servicios, realizar trámites, y para llevar a los hijos a la escuela. En

general, los permisos les han sido otorgados. Y en caso de serle negado el permiso, la justificación que suelen dar los empleadores es el exceso de trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que para los trabajadores no maquiladores los criterios bajo los que se dan los permisos son frecuentemente injustos, ya que comentan que en ocasiones el empleador considera que no es necesario o simplemente no quiere dárselos. Esta situación no se presentó entre los trabajadores de la industria maquiladora quienes en su mayoría (70%) sostienen que los criterios de otorgamiento de permisos es justo.

A continuación se analizan algunos aspectos referentes a la percepción de los trabajadores respecto de su trabajo.

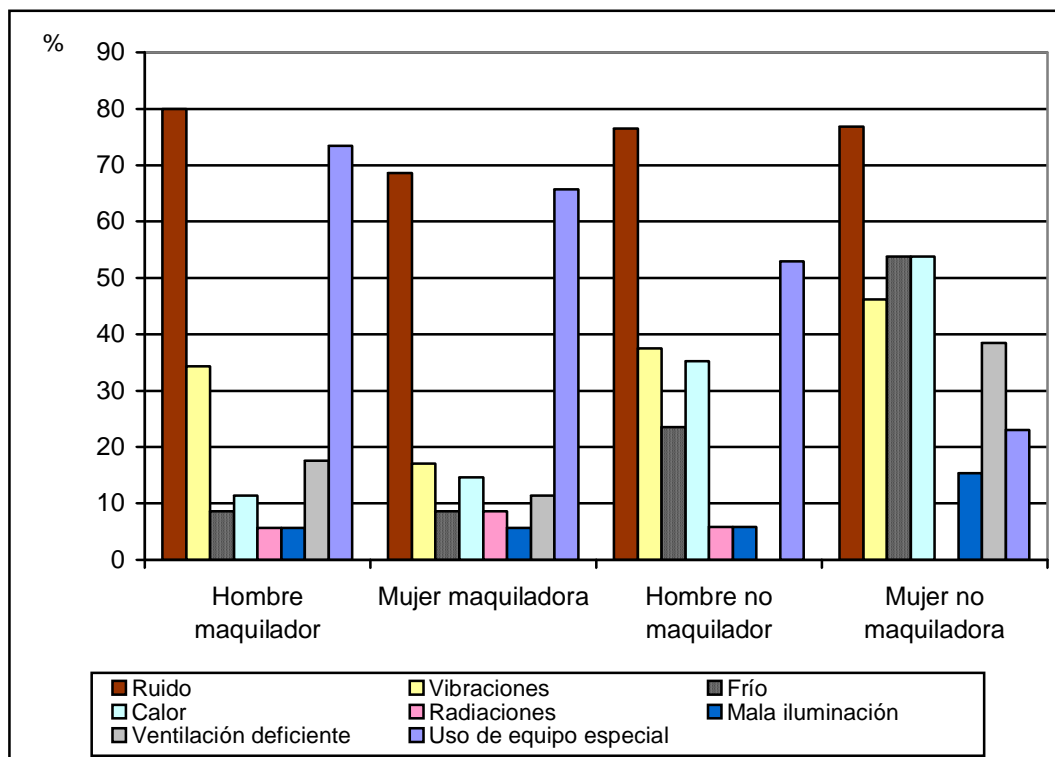
A la pregunta de ¿qué es lo que más le gusta de su trabajo? la mayor parte de los entrevistados dieron respuestas relativas al ambiente de trabajo (la relación con sus compañeros) y a alguna o todas las actividades que realiza. También se encontraron casos en los que se mencionan: la comida, el horario, el salario, las prestaciones, los servicios, el transporte, e incluso hay quienes les agrada todo de su trabajo. Y a la pregunta sobre lo que menos le gusta de su trabajo, las respuestas fueron más variadas, pero destacan: el horario, las actividades que realizan, el ambiente de trabajo y el salario.

Por otra parte, a uno de cada dos trabajadores le preocupa que la empresa donde trabaja actualmente cierre, o bien, que por falta de demanda de trabajo sea despedido. Esta preocupación es menos frecuente sólo entre las mujeres que laboran en la industria maquiladora, entre las cuales una de cada cuatro tiene este temor. No obstante, la mayor parte de los trabajadores considera que su trabajo es estable, aunque una proporción reducida declaró que en su trabajo hay despidos frecuentes, esto último se observa sobre todo entre los varones.

Los trabajadores en la realización de su trabajo podrían estar expuestos a diversas condiciones que pueden afectar su estado de salud y su rendimiento laboral. En la Gráfica 4.4 se muestra el porcentaje de trabajadores que están « siempre o frecuentemente » expuestos a: ruido, vibraciones, frío, calor, radiaciones, mala iluminación, ventilación deficiente, o bien, si tienen que utilizar equipo especial (guantes, casco, botas, etcétera). De acuerdo con los resultados, se observa que, en general, la mayor parte de los trabajadores está expuesto a ruido. Existen otros factores que pueden ser causa de problemas de salud como: vibraciones, frío, calor, radiaciones, mala iluminación y ventilación deficiente; pero son poco experimentados por los trabajadores de la maquiladora. En cambio, los trabajadores no maquiladores están con mayor frecuencia expuestos a estas condiciones. En el caso de los hombres no maquiladores, un tercio declara estar expuesto a vibraciones y calor. Y en el caso de las mujeres, aproximadamente la mitad está expuesta a vibraciones, frío o calor; y aproximadamente una de cada tres a ventilación deficiente.

#### **Gráfica 4.4**

**Porcentaje de trabajadores expuestos « siempre o frecuentemente » a ciertas condiciones de trabajo, según subgrupos de la población**

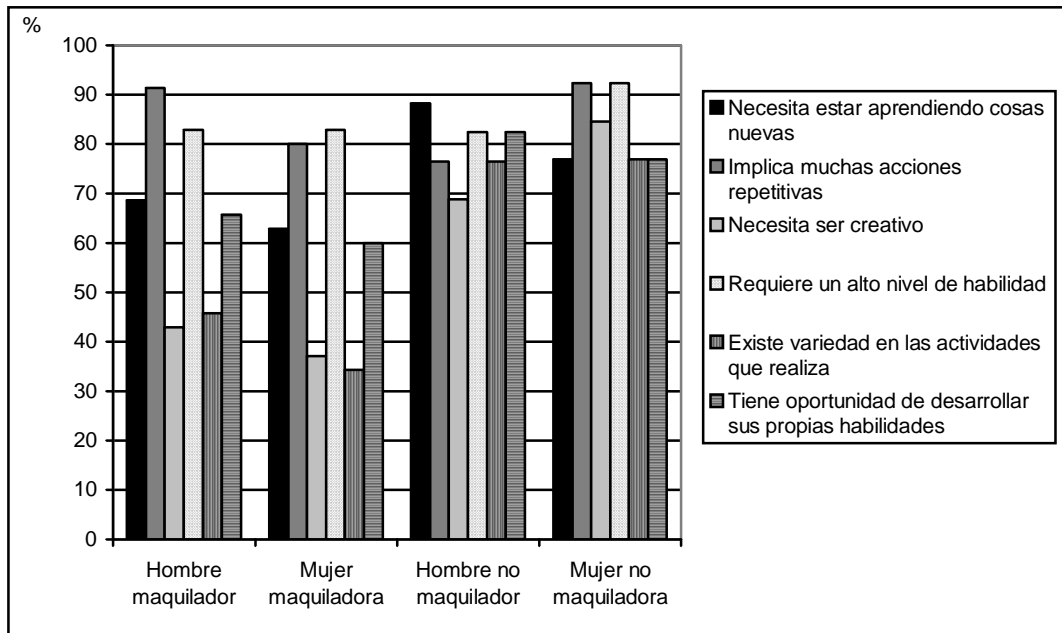


En la encuesta se preguntó a los trabajadores sobre algunas cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Las respuestas se presentan en las Gráficas 4.5 a 4.10, y muestran el porcentaje de aquellos trabajadores que están de acuerdo con las proposiciones que se mencionan sobre su trabajo o su actividad laboral.

La mayor parte de los trabajadores considera que en su trabajo necesita estar aprendiendo cosas nuevas constantemente, aunque dicha situación se observa con menor frecuencia entre los trabajadores de la industria maquiladora que entre los otros. También la mayor parte de los trabajadores, en general, piensa que su trabajo implica muchas acciones repetitivas y que su trabajo requiere un alto nivel de habilidad. En lo que se refiere a ser creativo, a desarrollar sus habilidades, los trabajadores que no laboran en la industria maquiladora mostraron mayores porcentajes de acuerdo que los maquiladores (Gráfica 4.5).

**Gráfica 4.5**

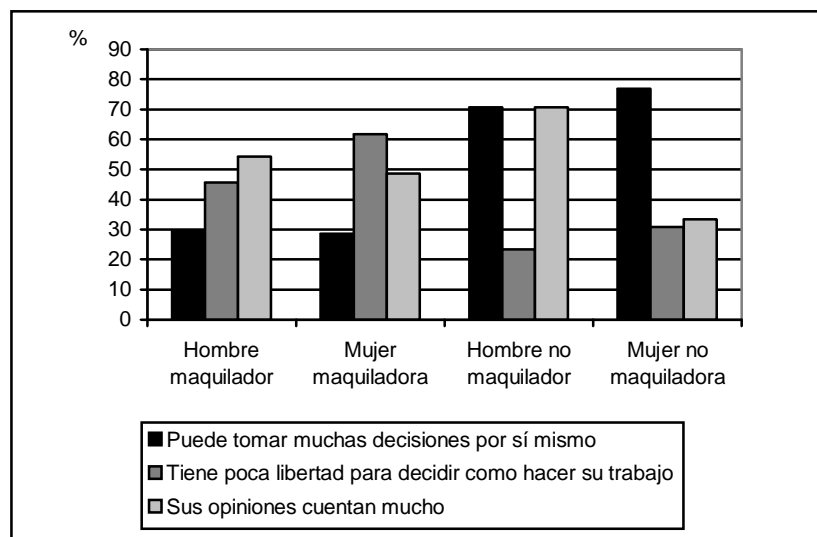
**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre su trabajo, según subgrupos de la población**



Respecto de cuestiones relacionadas con la libertad de acción y de toma de decisiones en el trabajo, los resultados se muestran en la Gráfica 4.6. En la industria maquiladora la mayor parte de los trabajadores considera que no puede tomar muchas decisiones por sí mismo ; y por consiguiente tienen poca libertad para decidir cómo hacer su trabajo, aunque según ellos mismos, sus opiniones cuentan mucho en su trabajo. Esta situación es contraria a lo que sucede en el caso de los otros trabajadores, quienes tienen mayor libertad de decisión.

**Gráfica 4.6**

**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre la libertad de toma de decisiones en su trabajo, según subgrupos de la población**



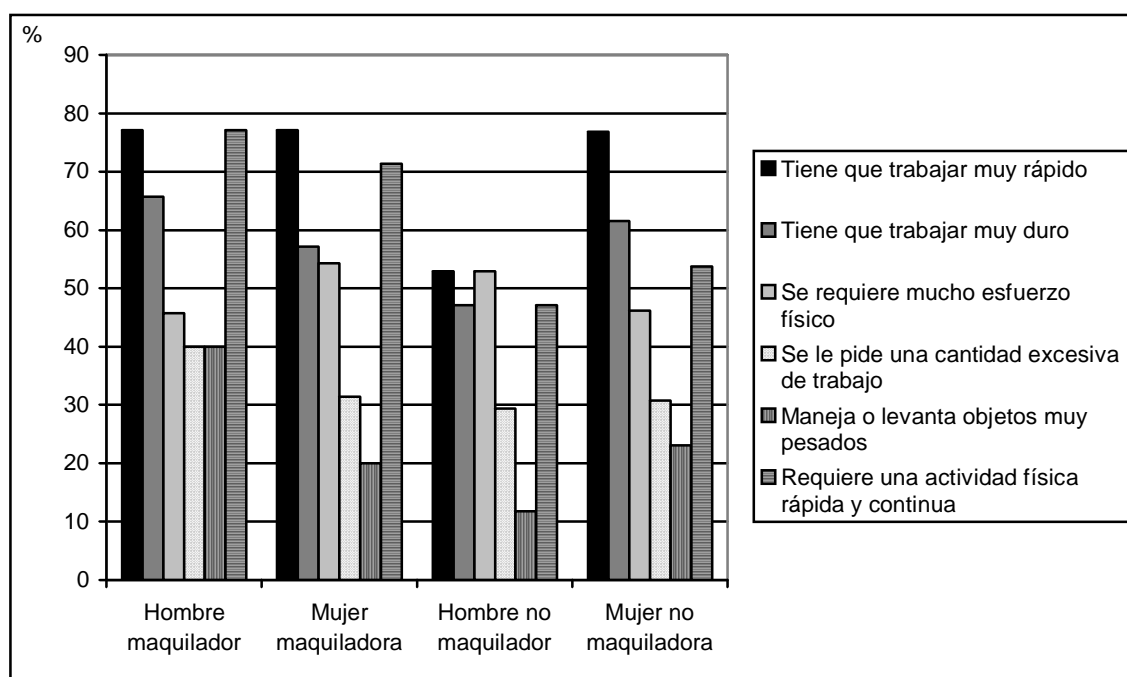


La mayor parte de los trabajadores considera que tiene que trabajar muy rápido, excepto los hombres no maquiladores. Aproximadamente la mitad de los trabajadores está de acuerdo con el hecho de que debe trabajar muy duro. Entre los maquiladores, una proporción importante considera que su trabajo requiere una actividad física rápida y continua. Por otra parte, menos de la mitad de los trabajadores considera que su trabajo requiere de mucho esfuerzo físico, que se le pide una cantidad excesiva de trabajo, o bien, que debe levantar objetos muy pesados (Gráfica 4.7).

En general, los trabajadores consideran que tienen tiempo suficiente para terminar su trabajo, también que requieren de largos periodos de intensa concentración, aunque las mujeres no maquiladoras presentan una proporción notablemente menor que los otros en estos aspectos. El resto de las situaciones (tener que responder a órdenes contradictorias, ser interrumpido con frecuencia antes de terminar, trabajar en posiciones incómodas durante largos periodos, así como bajar con frecuencia el ritmo de trabajo porque tiene que esperar por el trabajo de otros compañeros o departamentos) se presentan con cierta frecuencia, pero nunca superan 50%, excepto en el caso de las mujeres maquiladoras respecto del hecho que trabajan en posiciones incómodas durante largos periodos (Gráfica 4.8).

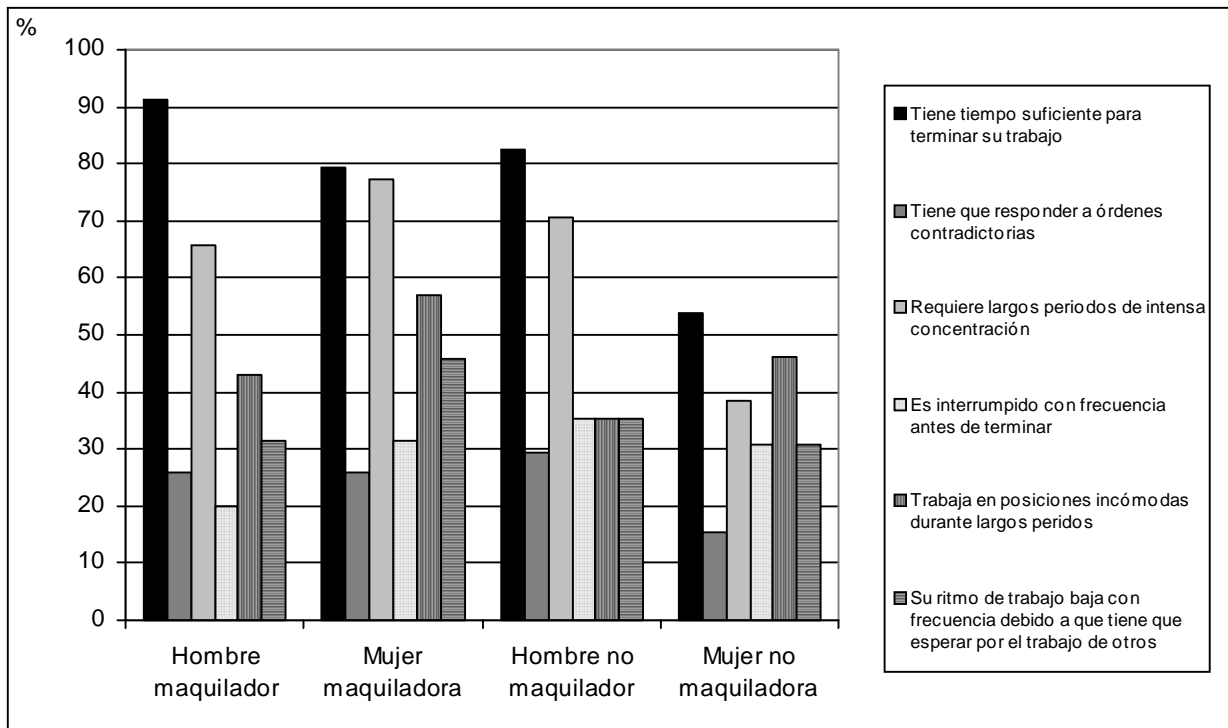
**Gráfica 4.7**

**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre su trabajo, según subgrupos de la población**



Gráfica 4.8

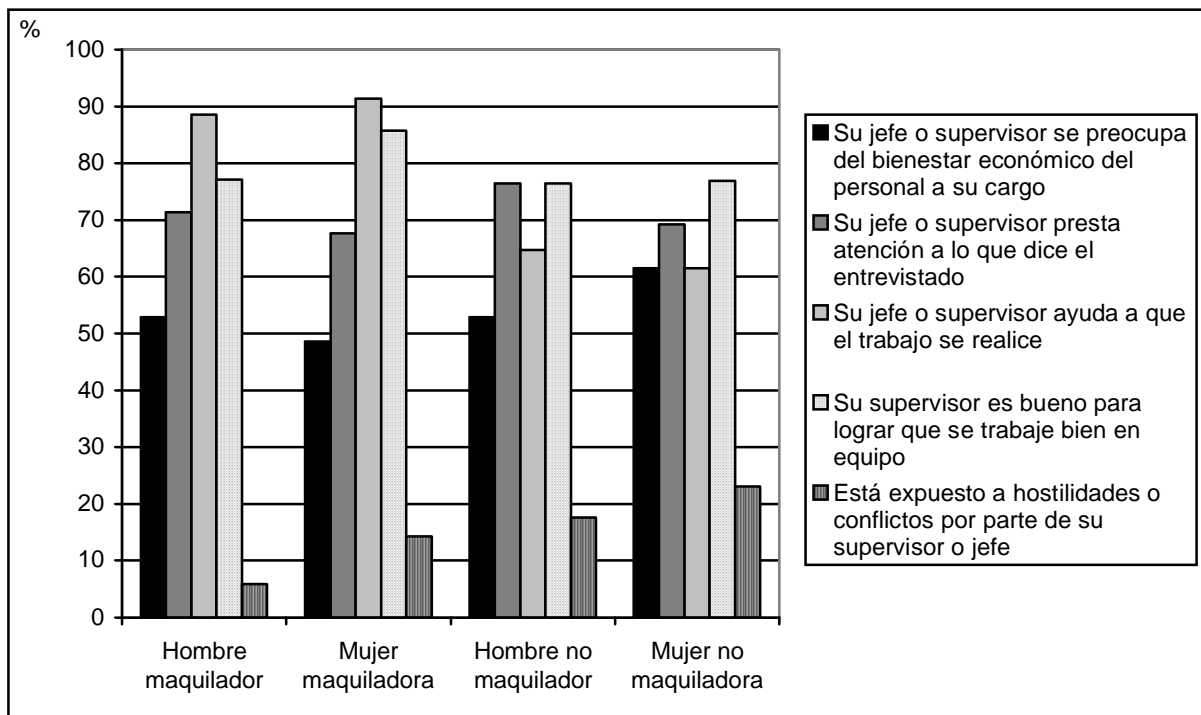
**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre su trabajo, según subgrupos de la población**



En cuanto a la opinión de los trabajadores respecto de su jefe o supervisor, la mayor parte está de acuerdo con el hecho de que su jefe o supervisor presta atención a lo que dice el trabajador, así como que el jefe o supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo, y ayuda a que el trabajo se realice. Aproximadamente la mitad de los trabajadores están de acuerdo con la idea de que su jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico de su personal. Y con poca frecuencia, los trabajadores están expuestos a hostilidades o conflictos por parte de su jefe o supervisor, aunque las mayores proporciones se encuentran entre los trabajadores no de la industria maquiladora. No hay diferencias notables según sexo o tipo de trabajo (Gráfica 4.9).

Gráfica 4.9

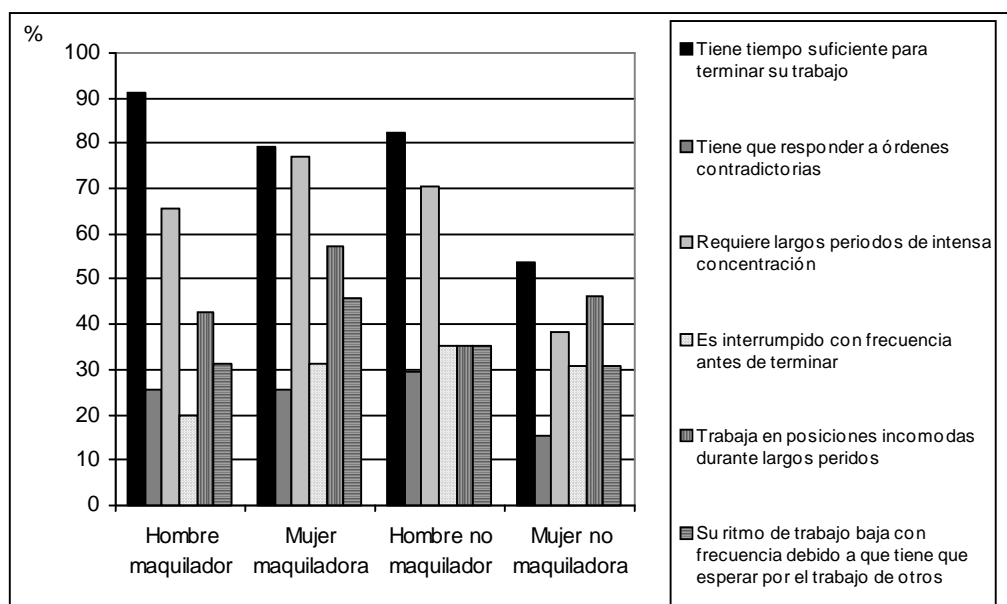
**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre su jefe o supervisor, según subgrupos de la población**



En la mayor parte de los casos, los trabajadores están de acuerdo en el hecho de que sus compañeros o la gente con la que trabaja es competente, es amigable, ayuda a que el trabajo se realice, y fomenta el trabajo en equipo. En menor proporción la gente con la que trabaja se interesa en las cuestiones personales del entrevistado, y en pocos casos los trabajadores están expuestos a hostilidades o conflictos por parte de la gente con la que trabaja. Las diferencias por sexo o por tipo de trabajo no son muy significativas, esto tiene coherencia con lo antes mencionado sobre el hecho de que la mayor parte de los trabajadores consideran que el ambiente es lo que más les gusta de su trabajo (Gráfica 4.10).

Gráfica 4.10

**Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en las diversas proposiciones sobre sus compañeros de trabajo, según subgrupos de la población**



Para concluir, en general se puede decir que seis de cada diez trabajadores está de acuerdo con el hecho de que sus oportunidades de ascenso y desarrollo personal son buenas. Aunque esta opinión se presenta con mayor frecuencia entre los trabajadores de la industria maquiladora y entre los varones, respecto de sus pares. Por otra parte, la gran mayoría de los trabajadores piensa que en 5 años más sus habilidades y experiencia laboral seguirán siendo valiosas.

#### 4.5 Trayectoria laboral

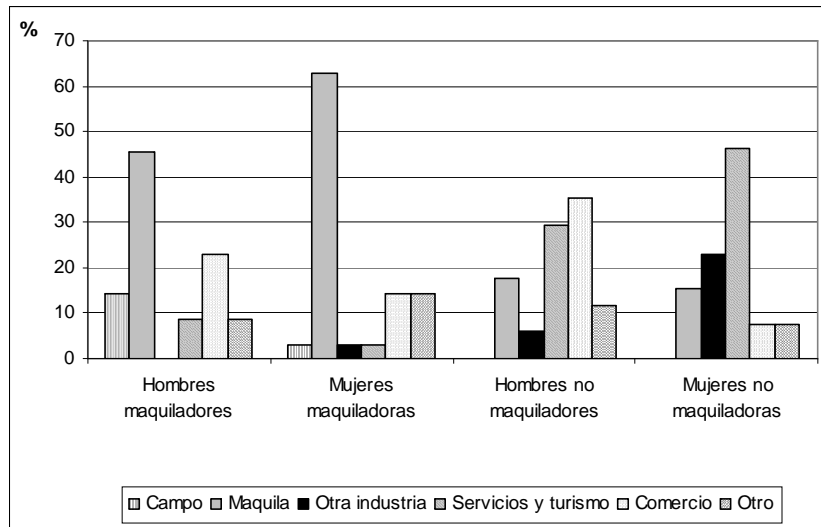
En cuanto a la trayectoria laboral de los trabajadores, se encontró que en promedio los hombres trabajan por primera vez a los 16 años y las mujeres a los 17 años. Cabe mencionar que cuatro de cada diez hombres y tres de cada diez mujeres empezaron a trabajar antes de los 16 años.

Los trabajadores que se encuentran actualmente en la industria maquiladora, tanto hombres como mujeres, la mayor parte realizaron su primer trabajo en ese mismo sector de actividad. Es probable que no hayan experimentado trabajar en otro tipo de actividad. Otra parte importante se iniciaron en el sector del comercio y los servicios y el turismo, sectores que en general ofrecen puestos de poca calificación, por lo cual la posibilidad de integrarse es menos complicada. Por su parte, en lo referente a los trabajadores que no se encuentran empleados actualmente en la industria maquiladora, los hombres comenzaron a trabajar principalmente en los sectores comercio y servicios y turismo; las mujeres sobre todo en el sector servicios y turismo, así como en la industria no maquiladora, y

para ambos sexos, el tercer sector en importancia es la industria maquiladora (Gráfica 4.11).

**Gráfica 4.11**

**Distribución porcentual de los sectores en los que se incorporaron por primera vez los trabajadores, según subgrupos de la población**

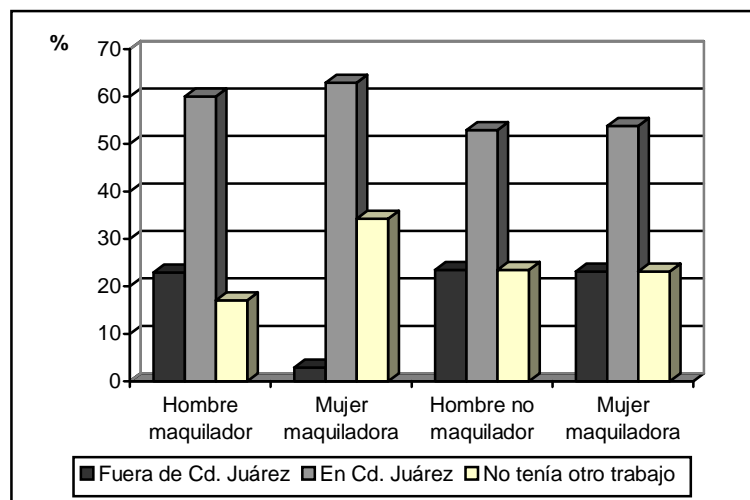


En relación a la ubicación del empleo anterior de los trabajadores, la mayor parte declaró que estaba también localizado en Ciudad Juárez (Gráfica 4.12); sin embargo, uno de cada cinco trabajadores, excepto en el caso de las mujeres maquiladoras, trabajaban fuera de esta ciudad.

Aproximadamente uno de cada cinco trabajadores no ha tenido otro empleo anteriormente. La antigüedad promedio entre los trabajadores de la industria maquiladora es de ocho años y medio en el sector de la maquila y tres años y medio en su empleo actual. En cambio los otros trabajadores tienen seis años en el mismo sector en el que se encuentran actualmente; los hombres tienen cuatro años en promedio en su trabajo actual y las mujeres tres.

**Gráfica 4.12**

**Distribución porcentual de la ubicación del empleo anterior, según subgrupos de la población.**



#### 4.6 Tiempo de traslado

Si se toma en cuenta como parte de la jornada diaria de trabajo el tiempo que invierten las personas para trasladarse de su casa a su trabajo y del trabajo a su casa, la jornada laboral se incrementa en promedio al menos una hora

Se encontró que son los trabajadores de la industria maquiladora los que invierten más tiempo de traslado, una hora y 20 minutos en promedio (de ida y de vuelta, en total). Los otros trabajadores toman una hora en promedio. Como resultado, en promedio, el tiempo total que dedican al trabajo y al traslado es de 10 horas y 45 minutos, para ambos sexos. Por su parte los otros trabajadores toman en promedio 10 horas y 20 minutos, los hombres y 9 horas y 45 minutos las mujeres.

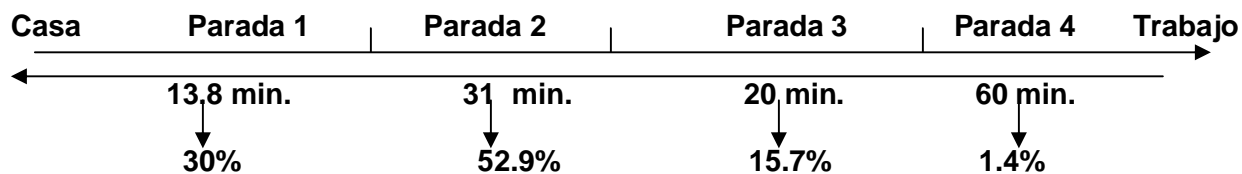
En cuanto a los medios de transporte utilizados, el 57 por ciento de los trabajadores (hombres y mujeres) maquiladores cuentan con carro propio, pero sólo el 24.3 por ciento lo utiliza para trasladarse a su trabajo, el resto prefiere usar el camión de la empresa. Por su parte, el 53 por ciento de los trabajadores no maquiladores formales tienen carro propio, de los cuales el 43 por ciento, lo utiliza como medio de transporte, pues la mayoría de ellos (el 80 por ciento) no cuentan con esta prestación; aunque sí existen algunas empresas no maquiladoras que proporcionan transporte de la empresa, estas lo ofrecen principalmente a los trabajadores a la hora de la salida del turno vespertino.

Del 20 por ciento de los trabajadores no maquiladores formales que cuentan con la prestación mencionada, el 4 por ciento lo utiliza para ir de su casa al trabajo; pero en el traslado del trabajo a su casa la cifra aumenta al 10 por ciento, ya que algunos trabajadores lo utilizan al salir de su trabajo en lugar de tomar el transporte público.

El tiempo promedio de traslado total que los entrevistados que laboran en la industria maquiladora señalaron hacer fue el mismo tiempo de ida que de vuelta, casa-trabajo-casa, con 40 minutos en cada tramo. (gráfica 4.13.1).

Por su parte, los trabajadores no maquiladores formales señalaron tardar 29.4 minutos en el traslado de su casa al trabajo, pero en el regreso a casa el tiempo promedio total disminuye un minuto, esto es, tardan 28.4 min. (gráfica 4.13.2.a y b)

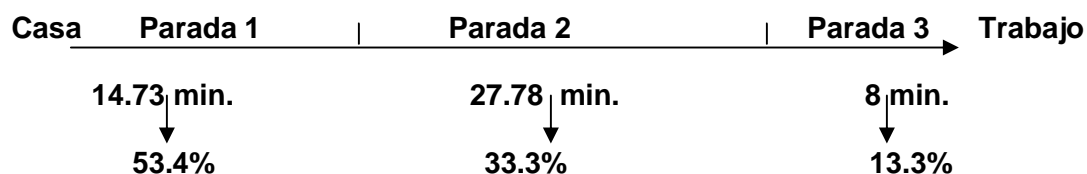
**Gráfica 4.13.1**  
**Trayecto de los trabajadores de las maquiladoras: casa-trabajo**  
**Promedio = 40 minutos**



MEDIOS UTILIZADOS (solos o combinados):	Personas que cuentan con la prestación o el bien	Personas que los utilizan
A pie y transporte público	--	24.3%
Transporte empresa	82.9%	51.4%
Carro propio	57%	24.3%

**Gráfica 4.13.2 a**

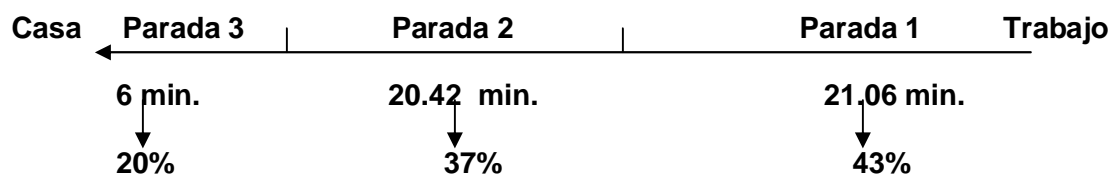
**Trayecto de los trabajadores de otros sectores: casa-trabajo**  
**Promedio = 29.4 minutos**



MEDIOS UTILIZADOS (solos o combinados):	Personas que cuentan con la prestación o el bien	Personas que los utilizan
A pie y transporte público	--	53%
Transporte empresa	20%	4%
Carro propio	53%	43%

**Gráfica 4.13.2 b**

**Trayecto de los trabajadores de otros sectores: trabajo-casa**  
**Tiempo promedio= 28.4 minutos**



MEDIOS UTILIZADOS (solos o combinados):	Personas que cuentan con la prestación o el bien	Personas que los utilizan
---	--	---------------------------

<b>combinados):</b>	<b>prestación o el bien</b>	<b>utilizan</b>
<b>A pie y transporte público</b>	--	<b>47%</b>
<b>Transporte empresa</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
<b>Carro propio</b>	<b>53%</b>	<b>43%</b>

#### **4.7 Situación familiar de los trabajadores**

Una de las preocupaciones principales de este estudio es conocer la relación que existe entre el trabajo en la industria manufacturera y no manufacturera formal y la situación familiar. Es por ello que a continuación se presentan algunos resultados que pueden convertirse en líneas de análisis para futuras investigaciones

Para empezar en este apartado se caracteriza la situación familiar de los trabajadores. Cabe recordar que, como se mencionó al principio de este documento, la selección de la muestra se restringió a los trabajadores con hijos de 0 a 15 años, incluso si estos no viven en la misma casa (cuya situación se presentó en dos casos).

En general, el promedio de habitantes en la misma casa es de 4 personas, excepto en el caso de las mujeres no maquiladoras, las cuales tienden más a un promedio de 3 personas (Cuadro 4.9). Y por otra parte, el número de hijos viviendo en la misma casa es de prácticamente dos en promedio, excepto en el caso de los hombres no maquiladores, entre los cuales la cifra es más cercana a uno.

**Cuadro 4.9**

**Promedio de personas en la vivienda y promedio de hijos del trabajador viviendo en la casa, según subgrupos de la población**

Subgrupos	Promedio de personas viviendo en la casa	Promedio de hijos viviendo en la casa
Hombres maquiladores	4.2	1.7
Mujeres maquiladoras	4.3	1.9
Hombres no maquiladores	3.8	1.4
Mujeres no maquiladoras	3.4	1.7

Para analizar la estructura del hogar, se clasificó a las familias en cuatro grupos:

1. Nuclear biparental: padre, madre e hijos.
2. Nuclear monoparental: uno de los padres e hijos.
3. Extensa biparental: padre, madre, hijos y otros familiares.
4. Extensa monoparental: uno de los padres, hijos y otros familiares.

De acuerdo con esta clasificación, la mayor parte de los trabajadores pertenecen a una familia de tipo nuclear, principalmente biparental (Cuadro 4.10). Y como se



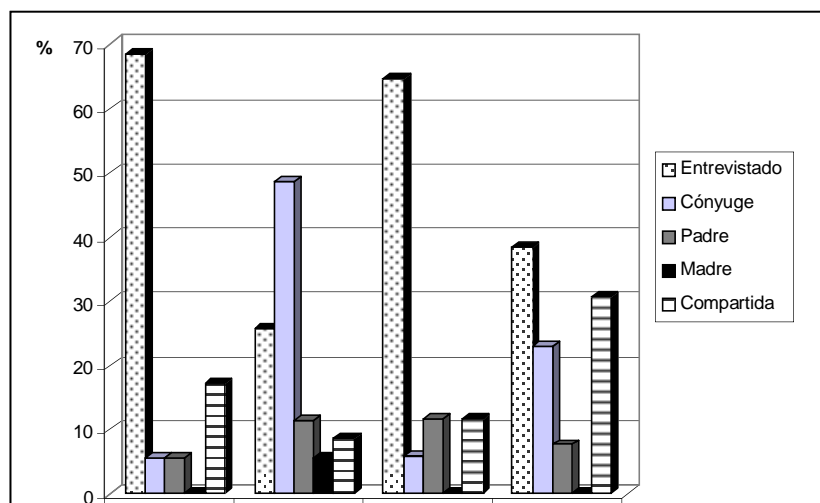
esperaba, los arreglos nucleares monoparentales son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres, es decir, es más común que la madre viva sola con sus hijos, que el padre. Cabe destacar el hecho de que entre las mujeres no maquiladoras, casi la mitad pertenecen a una familia monoparental, ya sea nuclear (principalmente) o extensa. Los hombres por su parte son los que suelen ser parte con mayor frecuencia de familias extensas, en especial biparentales.

**Cuadro 4.10**  
**Distribución porcentual de los trabajadores por tipo de familia, según subgrupos de la población.**

Subgrupo	Familia Nuclear		Familia Extensa		Total
	Biparental	Monoparental	Biparental	Monoparental	
Hombres maquiladores	70.6	0	26.5	2.9	100%
Mujeres maquiladoras	50.0	14.7	8.8	2.5	100%
Hombres no maquiladores	70.6	5.9	23.5	0	100%
Mujeres no maquiladoras	53.8	38.5	0	7.7	100%

En relación a la pregunta: ¿quién es el jefe del hogar? En el caso de los hombres entrevistados coincidió que él era el jefe de familia, y en ciertas ocasiones consideró que la jefatura era compartida, o bien, que ésta está en manos del padre o la cónyuge (Gráfica 4.14). La situación es más heterogénea entre las mujeres. En el caso de las trabajadoras de la industria manufacturera, el 50% de las mujeres considera que el jefe del hogar es el cónyuge (el hombre), y el 25% declara ser ella misma. Por otro lado, la tercera parte de las mujeres no maquiladoras se autodenomina jefa del hogar, y aproximadamente otra tercera parte considera que la jefatura es compartida, sólo el 20% piensan que el jefe es el cónyuge; el 10% restante considera a otro miembro de la familia. Cabe mencionar en este sentido que esta situación se debe principalmente al tipo de familia al que pertenecen las mujeres. Como se mencionó antes, alrededor de la mitad de las mujeres no maquiladoras y una quinta parte de las mujeres maquiladoras no viven con su pareja (familia monoparental, ver Cuadro 4.10).

**Gráfica 4.14**  
**Distribución porcentual de los trabajadores por parentesco del jefe del hogar, respecto al entrevistado, según subgrupos de la población**



Los criterios que utilizan las personas para designar al jefe del hogar se concentran sobretodo en tres tipos:

1. **Manutención:** la persona que aporta los ingresos de la familia, o la que más aporta.
2. **Toma de decisiones:** la persona que decide lo que hace en la familia.
3. **Estatus:** el hombre, el esposo, el padre, el mayor, el más experimentado.

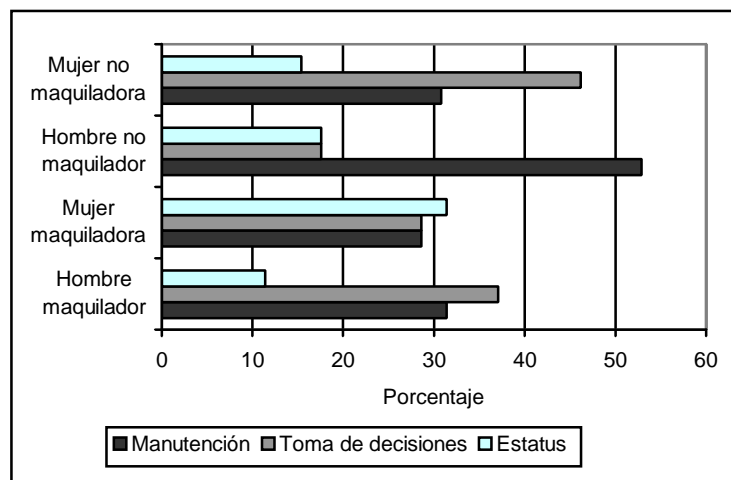
Otras respuesta que se dieron esporádicamente son: porque es el dueño de la casa, porque sí, porque es la persona que está más tiempo en la casa.

De acuerdo con esta clasificación, los criterios de manutención y toma de decisiones son los más recurrentes, aunque las proporciones varían según el sexo y el tipo de trabajo de los entrevistados (Gráfica 4.15). Lo más destacado en este sentido es el hecho de que los hombres maquiladores mencionan la toma de decisiones como un criterio más importante que la manutención. Por su parte, las mujeres maquiladoras toman como principal criterio el estatus de las personas dentro del hogar, aunque también una importante proporción considera la manutención y la toma de decisiones. El hombre no maquilador se concentra en el criterio de la manutención y la mujer no maquiladora en la toma de decisiones.

La situación de que las mujeres maquiladoras den la mayor importancia al estatus de las personas y que las mujeres no maquiladoras consideren en la mayoría de los casos la toma de decisiones puede relacionarse, en parte, con el nivel de estudios, ya que las primeras tienen un promedio de escolaridad de 7.6 años, mientras que las segundas tienen 9.5 años de estudios.

**Gráfica 4.15**

**Distribución porcentual de las razones por las cuales se decide quién es el jefe del hogar, según subgrupos de la población**



En general, seis de cada diez trabajadores varones son los únicos que aportan un ingreso a su hogar, esta situación es contraria en el caso de las trabajadoras entrevistadas, las cuales en dos terceras partes de los casos son coprovedoras del hogar. Es decir, que cuando la mujer trabaja es casi sistemático que haya otra persona que aporta algún ingreso, pero si se toma como referencia al hombre trabajador, se observa que en la mitad de los casos él es el único proveedor de la familia. Cabe señalar que en el caso de las mujeres entrevistadas, su cónyuge es también un proveedor. Y en el caso de los hombres sólo la tercera parte comparten los gastos del hogar con su cónyuge. Se confirma además el hecho de que las mujeres tienen menores niveles de remuneración que los hombres, y que las mujeres en la pareja son más jóvenes que los varones. Esto muestra que sigue existiendo el modelo tradicional de pareja, en el cual el hombre es el principal proveedor y el de más jerarquía, debido a su mayor edad (Cuadro 4.11).

**Cuadro 4.11**

**Indicadores sobre características del cónyuge del trabajador,  
según subgrupos de la población**

Subgrupo		Cónyuge			Edad media del entrevistado
		Trabaja (%)	Ingreso semanal (pesos)	Edad media	
Hombres	Maquiladores	35.5	683.70	28.9	30.9
	No maquiladores	33.3	750.00	24.7	28.5
Mujeres	Maquiladoras	95.2	1003.60	32.8	30.7
	No maquiladoras	100	1480.00	31.8	31.3

Si se toma en cuenta el promedio total de ingresos semanales que percibe la familia, incluso si se considera el número de personas que viven en el hogar, se observa que los trabajadores no maquiladores son los que logran obtener el mayor

nivel de recursos económicos en una semana, en general y en promedio para cada uno de sus integrantes. (Cuadro 4.12).

*Cuadro 4.12*

**Indicadores sobre el ingreso semanal de la familia, según subgrupos de la población.**

Subgrupos	Promedio de personas por familia	Ingreso semanal promedio de la familia <b>sin bonos</b>	Ingreso semanal promedio de la familia <b>con bonos</b>	Ingreso semanal promedio por persona en la familia <b>(sin bonos)</b>	Ingreso semanal promedio por persona en la familia <b>(con bonos)</b>
Hombres maquiladores	4.2	1380.6	1526.72	328.7	363.50
Mujeres maquiladoras	3.4	1309.2	1415.38	304.5	416.29
Hombres no maquiladores	3.8	1847.4	1935.21	486.2	509.27
Mujeres no maquiladoras	3.4	1585.8	1646.88	466.4	484.38

En general, los ingresos familiares alcanzan para cubrir los gastos de comida, renta, gas y luz (Cuadro 4.13). Los gastos de transporte y agua pueden ser cubiertos en la mayoría de los casos, pero no siempre. En promedio, en tres de cada diez casos los gastos por concepto de educación de los hijos no pueden ser cubiertos con el ingreso familiar. Los gastos de salud normalmente son cubiertos en el caso de los trabajadores de la industria maquiladora, pero entre los otros trabajadores aproximadamente uno de cada dos no puede cubrirlos. Esta situación puede explicarse por el hecho de que los trabajadores de la maquila cuentan con frecuencia con servicios médicos en la empresa, y los otros no. Finalmente, los gastos por concepto de reparaciones de la vivienda y vacaciones son difícilmente cubiertos. No se observan diferencias por sexo, las diferencias se presentan sobre todo con relación al tipo de trabajo que desempeña la persona.

Cabe señalar que del total de personas entrevistadas, 71 tienen casa propia y el resto la renta.

**Cuadro 4.13****Porcentaje de trabajadores que pueden cubrir con el ingreso familiar los principales gastos del hogar, según subgrupos de la población**

Rubros	Hombres maquiladores (%)	Mujeres maquiladoras (%)	Hombres no maquiladores (%)	Mujeres no maquiladoras (%)
Renta	88.2	100	100	100
Gas	100	100	100	92.3
Comida	100	100	100	100
Educación de los hijos	74.3	68.6	62.5	100
Gasto de salud	82.9	91.4	41.2	69.2
Agua	97.1	97.1	88.2	100
Transporte	91.4	94.3	82.4	100
Luz	94.3	100	94.1	100
Reparaciones de la vivienda	51.4	45.7	35.3	38.5
Vacaciones solo	2.9	2.9	0	0
Vacaciones con la familia	28.6	17.1	35.3	15.4

El total de los hombres, tanto maquiladores como no maquiladores señalaron utilizar un porcentaje de su ingreso para realizar gastos personales, a diferencia de las mujeres, de las cuales el 15.4 por ciento de las de otros sectores y el 31.4 de la industria maquiladora señalaron no utilizar nada para sus gastos personales.

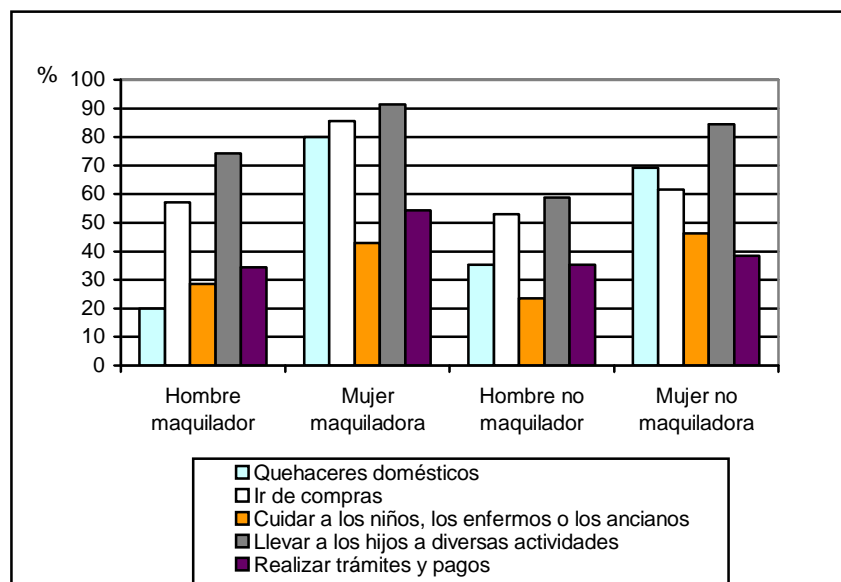
Por otra parte, solamente el 3% de los trabajadores reciben ayuda de familiares que viven en el extranjero, familiares del resto del país o de algún programa de gobierno, con una cantidad promedio de \$1016 pesos mensuales.

Ante esta situación es evidente que el ingreso de las mujeres constituye una importante ayuda a los gastos familiares, que de cualquier forma no siempre son suficientes para cubrir las necesidades del hogar. Pero, por supuesto que la consecuencia es la mayor carga de trabajo para las mujeres, quienes continúan siendo las principales responsables de las obligaciones domésticas, al margen de las actividades extradomésticas que puedan desempeñar. Por ello es que, seis de cada diez mujeres trabajadoras consideran que su trabajo extradoméstico le impide cumplir sus obligaciones domésticas. Y tampoco tienen los recursos para pagar por un servicio de apoyo en las labores del hogar y el cuidado de los hijos. Para justificar esta afirmación, se presenta la Gráfica 4.16 que muestra la proporción de hombres y mujeres que realizan las diversas obligaciones familiares. Se clasificaron en cuatro grandes grupos: quehaceres domésticos (planchar, lavar, cocinar, limpiar la casa); ir de compras y hacer trámites (pagos); cuidar a los niños, los enfermos y los ancianos; y finalmente, llevar a los niños a diversas actividades (a la escuela, al médico, a hacer deporte, de paseo y ayudarlos con sus tareas). Se observa claramente que los hombres no suelen participar en los quehaceres del hogar ni en el cuidado de otras personas del

hogar. Y esto tiene relación con el hecho de que para dos terceras partes de los varones trabajadores que fueron entrevistados su cónyuge no trabaja, por lo cual es de suponerse que es la responsable indiscutible de las labores domésticas (el modelo tradicional de distribución de roles en la pareja). en llevar a los hijos a sus diversas actividades y en ir a hacer las compras y realizar los trámites necesarios Podría suponerse que los trabajadores que llegan a participar en estas actividades lo hacen porque su cónyuge trabaja. Pero cabe señalar que con cierta frecuencia los hombres participan. Por ora parte, las mujeres trabajadoras, pese a tener una actividad extradoméstica cotidiana, siguen siendo en gran proporción las que realizan los quehaceres del hogar, las que hacen las compras y los trámites y llevan a los niños a sus diversas actividades. Por lo general, el hacer trámites es un rol que lo asumen mayoritariamente los hombres, en el caso de los entrevistados se da con mayor frecuencia entre las mujeres ya que al ir de compras aprovechan para pagar cuentas y hacer trámites en los centros comerciales y en los supermercados. La mayor carga de trabajo se observa entre las mujeres que laboran en la industria maquiladora, que coincidentemente son las que tienen el menor nivel de escolaridad.

**Gráfica 4.16**

**Proporción de trabajadores que participan en diversas actividades domésticas, según subgrupos de la población.**



Respecto a la situación en torno al cuidado de los hijos cuando el trabajador se encuentra ausente de casa, se observa que, la mayor parte de los niños se quedan al cuidado del cónyuge en el caso de los hombres trabajadores (hay que recordar que sólo una tercera parte de las cónyuges de los trabajadores varones trabaja), y en ciertos casos con los hermanos mayores o la suegra. Y uno de cada seis trabajadores en promedio deja solos a sus hijos. La situación de las mujeres trabajadoras es distinta. Se debe tomar en cuenta que casi la totalidad de los

cónyuges trabaja también, por lo que difícilmente pueden quedarse con los niños en la ausencia de la mujer; no obstante, lo hacen con cierta frecuencia. En el caso de las trabajadoras en la maquila, una tercera parte los deja solos, y el resto recurre principalmente a su mamá o a sus hijos mayores. Y en el caso de las mujeres no maquiladoras, poco más de la mitad los deja solos, y en segunda instancia con su mamá, su cónyuge o los hijos mayores. Esto puede explicarse por el hecho de que las mujeres maquiladoras tienen con frecuencia algún familiar que vive en la misma colonia, y las no maquiladoras no (Cuadro 4.14).

**Cuadro 4.14**

**Distribución porcentual por parentesco de persona que cuida a los hijos de los trabajadores en su ausencia y proporción de trabajadores cuyos hijos se quedan solos, según subgrupos de la población.**

Subgrupos	Quién cuida a sus hijos en su ausencia					
	Cónyuge	Hijos mayores	Mamá	Suegra	Otros	Total
Hombres maquiladores	65.7	11.4	8.6	2.9	11.4	100%
Mujeres maquiladoras	17.6	20.6	23.5	11.8	26.5	100%
Hombres no maquiladores	58.8	17.6	5.9	5.9	11.8	100%
Mujeres no maquiladoras	23.1	23.1	30.8	7.7	15.3	100%

**Cuadro 4.14.1**

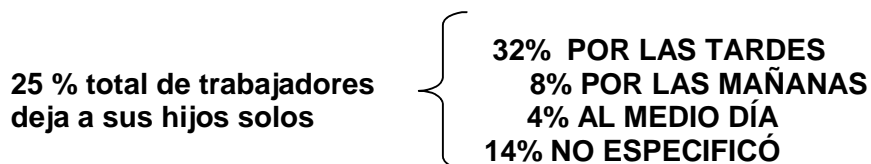
**Proporción de trabajadores cuyos hijos se quedan solos y el promedio de horas que se quedan solos, según subgrupos de la población.**

Subgrupos	Porcentaje de personas que dejan a sus hijos solos	Promedio de horas que se quedan solos
Hombre maquilador	8.6%	2.5
Mujer maquiladora	34.3%	2.8
Hombre no maquilador formal	18.8%	6
Mujer no maquiladora formal	53.8%	4.5

Como se puede ver, el 25 por ciento de los trabajadores totales entrevistados deja a sus hijos solos, principalmente por las tardes.

Gráfica 4.17

## Porcentajes y horarios que dejan a sus hijos solos



En lo que respecta a la violencia familiar se encontró que la mayor parte de los trabajadores (60% para ambos sexos) considera que no existe violencia familiar en su entorno. Aunque se presentaron algunos casos en los que la percepción es que ésta es muy frecuente (10%). Por otra parte, en cuanto a la forma de educar a sus hijos, se observa que la mayor parte suele llamar la atención a sus hijos sin perder la calma, y con frecuencia, darles una nalgada cuando creen que es necesario (Cuadro 4.15). Las formas más violentas, como son las ofensas y los golpes (con un cinturón, una cuchara u otro objeto) no son recurrentes; sin embargo, en los casos en que éstas se utilizan son principalmente ejercidas por las mujeres. Este hecho se debe posiblemente a que son las madres las que pasan más tiempo al cuidado de los niños, y ante la constante demanda y gran actividad que suelen tener los niños, no pueden guardar fácilmente la calma.

Cuadro 4.15

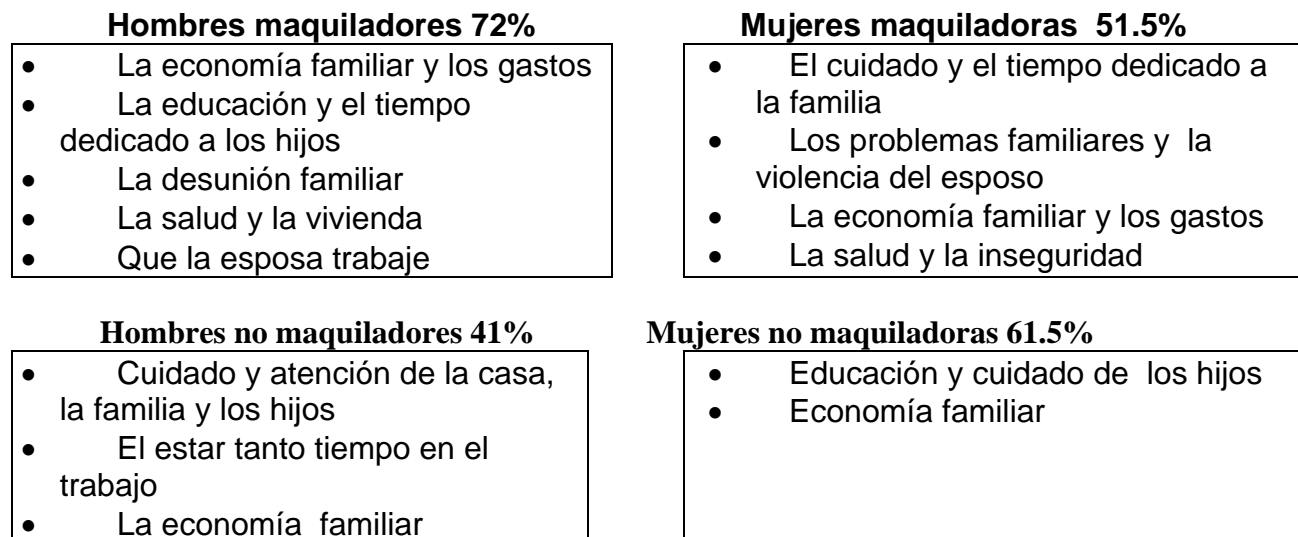
## Porcentaje de trabajadores por opción que utilizan para educar a sus hijos, según subgrupos de la población

Subgrupos	Opciones utilizadas para educar a sus hijos					
	Les llama la atención tratando de mantener la calma	Les da una nalgada cuando cree que lo necesitan	Les grita y los ofende	Les pega con un cinturón, cuchara u otro objeto	Los encierra	Les deja de hablar
	(%)					
Hombres	84.6	50	26.9	17.3	3.8	3.8
Mujeres	85.4	58.3	47.9	30.7	4.1	6.3

Los trabajadores de la industria maquiladora fueron los que mostraron el mayor número de preocupaciones sobre el hogar y la familia, con el 72 por ciento, le siguen las mujeres no maquiladoras con un 61.5 %, las mujeres maquiladoras con un 51.5 por ciento y, por último, los hombres no maquiladores con el 41 por ciento. Las principales preocupaciones expresadas por el total de trabajadores (maquila y no maquila formal) fueron cuestiones relacionadas a la economía familiar y el cuidado y tiempo dedicado a la familia y a los hijos (gráfica 4.18).



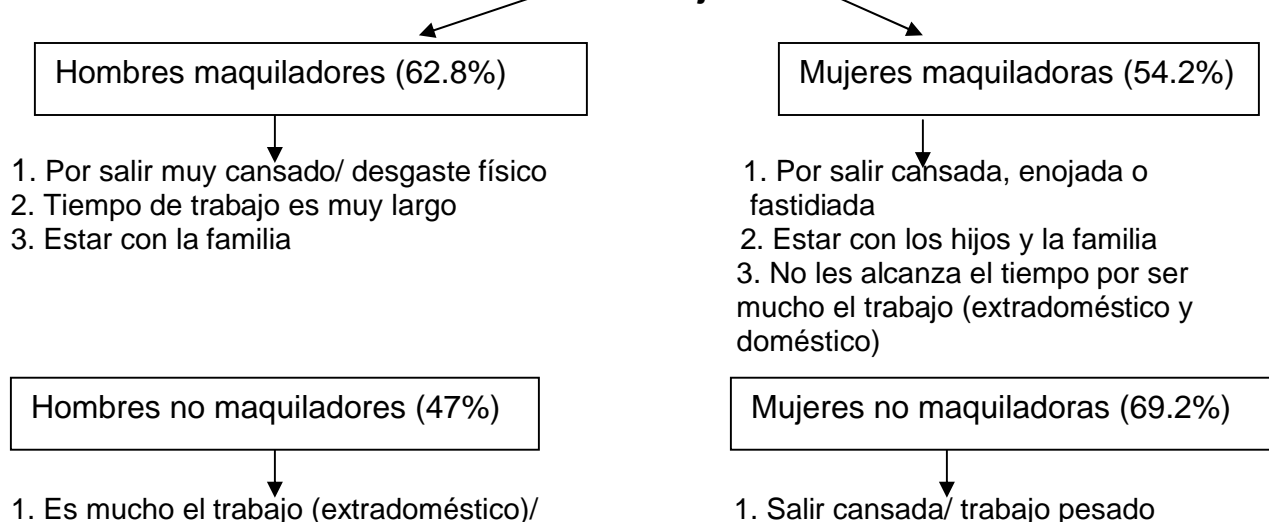
**Gráfica 4.18**  
**Principales preocupaciones sobre el hogar y la familia**



Entre los trabajadores de la industria maquiladora, el 62.8 por ciento de los hombres y el 54.2 por ciento de las mujeres expresaron querer menos carga de trabajo y, por su parte, de los trabajadores de sectores no maquiladores formales el 47 por ciento de los hombres y el 69.2 por ciento de las mujeres lo señalaron. La principal petición del total de los trabajadores (maquiladora-no maquiladora formal) está dirigida a una disminución del trabajo extradoméstico por ser un trabajo agotador, le sigue el querer pasar más tiempo con la familia y los hijos (gráfica 4.19).

**Gráfica 4.19**

**Razones por lo que las personas que señalaron querer menos carga de trabajo**



2. Estar con hijos y familia
3. Seguir estudiando

2. Estar con hijos y familia

#### 4.8 Características de la vivienda

En lo que respecta a las características de la vivienda, en general, la mitad de los trabajadores tiene vivienda propia, excepto en el caso de las mujeres no maquiladoras. El resto tiene principalmente una vivienda rentada (Cuadro 4.16).

**Cuadro 4.16**  
**Distribución porcentual de los trabajadores según el tipo de tenencia de su casa, según subgrupos de la población**

Subgrupos	Tenencia de su vivienda				Total
	Propia	Prestada	De algún familiar	Rentada	
Hombres maquiladores	51.4	5.7	5.7	37.1	100%
Mujeres maquiladoras	54.3	11.4	11.4	22.9	100%
Hombres no maquiladores	58.8	17.6	11.8	11.8	100%
Mujeres no maquiladoras	38.5	15.4	0	46.2	100%

En cuanto a los servicios con los que cuenta la vivienda, se observa que la mayor parte cuenta con luz eléctrica, baño, agua potable al interior y drenaje (Cuadro 4.17). La cocina independiente no existe en un tercio de las viviendas de los trabajadores maquiladores, de ambos sexos, en el caso de los no maquiladores, hombres y mujeres sólo una de cada diez viviendas no cuentan con cocina independiente; en esos casos la cocina se encuentra en el mismo cuarto que el comedor o la sala, e incluso en ocasiones la vivienda es un solo cuarto que sirve como sala, comedor, recámara y cocina.

**Cuadro 4.17**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de servicios con los que cuentan su vivienda, según subgrupos de la población**

Servicios	Hombres maquiladores (%)	Mujeres maquiladoras (%)	Hombres no maquiladores (%)	Mujeres no maquiladoras (%)
Agua potable al exterior	68.6	65.7	70.6	46.2
Agua potable al interior	88.6	91.4	94.1	100
Agua de pipa	8.6	2.9	5.9	0
Drenaje	97.1	94.3	88.2	100
Baño	100	97.1	94.1	100
Energía eléctrica	100	100	100	100
Cocina independiente	65.7	68.6	88.2	92.3

En lo que concierne al material del piso, la mayor parte de los trabajadores tiene una vivienda con piso de cemento, loseta o ambos materiales (Cuadro 4.18). Sólo en el caso de los trabajadores no maquiladores una parte significativa (47%) tiene otro tipo de material, por ejemplo, tierra. Esta misma situación se observa con menor frecuencia entre las mujeres no maquiladoras. Cabe mencionar que esta

variable se suele utilizar como indicador de la situación socioeconómica del hogar. Y en ese sentido, se podría sugerir que las familias cuyo entrevistado no es maquilador viven en condiciones más desfavorables o desventajosas que las familias de los trabajadores de la maquila. Pero esta hipótesis requeriría de un trabajo de investigación de mayor profundidad.

**Cuadro 4.18**  
**Distribución porcentual de las viviendas de los trabajadores por material del piso, según subgrupos de la población**

Subgrupo	Material del piso					Total
	Cemento	Loseta	Cemento y loseta	Otros	Tierra	
Hombres maquiladores	77.1	5.7	5.7	11.5	0	100%
Mujeres maquiladoras	68.6	8.6	8.6	11.4	2.8	100%
Hombres no maquiladores	35.3	11.8	5.9	47.0	0	100%
Mujeres no maquiladoras	46.2	23.1	7.7	23.0	0	100%

Otro indicador que se utiliza frecuentemente para analizar la situación socioeconómica familiar es la posesión de ciertos enseres domésticos (Cuadro 4.19). Al respecto se encuentra que la televisión, el refrigerador y el radio son los enseres que no suelen faltar en el hogar. Por el contrario la computadora y la calefacción son los menos frecuentes. Y vale la pena señalar que uno de cada dos trabajadores, aproximadamente, tienen teléfono y vehículo.

**Cuadro 4.19**  
**Porcentaje de trabajadores que cuentan con diversos enseres, según subgrupos de la población**

Enseres	Hombres maquiladores (%)	Mujeres maquiladoras (%)	Hombres no maquiladores (%)	Mujeres no maquiladoras (%)
Radio	94.3	97.1	100	92.3
Televisión	97.1	100	100	100
Aire acondicionado	71.4	71.4	64.7	61.5
Calefacción	17.1	8.6	35.3	30.8
Computadora	14.3	5.7	29.4	7.7
Refrigerador	100	97.1	100	100
Teléfono	48.6	57.1	70.6	53.8

Vehículo	60.0	54.3	58.8	46.2
----------	------	------	------	------

#### 4.9 Salud física, mental y emocional del trabajador

En lo que se refiere a la percepción que el trabajador tiene con respecto a su estado de salud, en general, aproximadamente tres de cada cuatro considera que es buena; el resto piensa que es regular. No se observan diferencias notables según sexo o tipo de trabajo (Cuadro 4.20).

**Cuadro 4.20**  
**Distribución porcentual de los trabajadores por estado de salud, según subgrupos de la población.**

Subgrupos	Estado de salud				
	Bueno	Regular	Malo	NE	Total
Hombres maquiladores	80.0	17.1	2.9	0	100%
Mujeres maquiladoras	71.4	28.6	0	0	100%
Hombres no maquiladores	76.5	23.5	0	0	100%
Mujeres no maquiladoras	76.9	15.4	0	7.7	100%

Respecto al tiempo libre con el que cuentan los entrevistados, se encontró una notable diferencia según el hecho de que sea un trabajador de la industria maquiladora o no (Cuadro 4.21). En general, los maquiladores, hombres y mujeres, con gran frecuencia declaran tener tiempo libre. En cambio los no maquiladores, de ambos sexos, se encuentran divididos casi equitativamente entre las categorías de sí y ocasionalmente.

**Cuadro 4.21**  
**Distribución porcentual de los trabajadores por frecuencia de tiempo libre, según subgrupos de la población.**

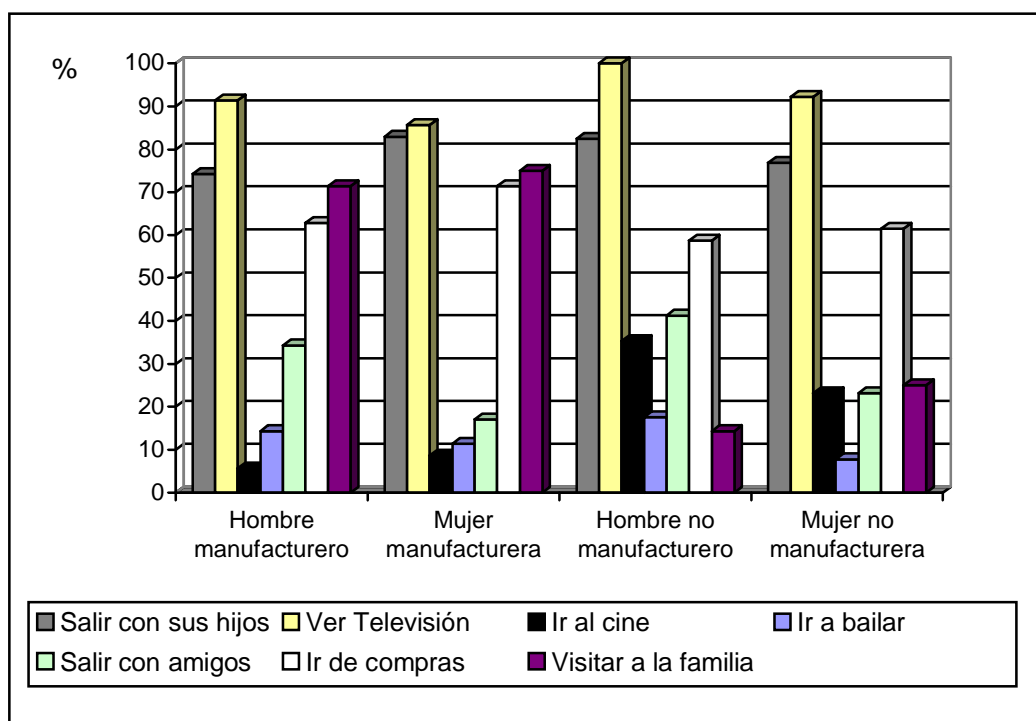
Subgrupos	Tiempo libre			
	Sí	No	Ocasionalmente	Total
Hombres maquiladores	74.3	5.7	20.0	100%
Mujeres maquiladoras	80.0	0	20.0	100%
Hombres no maquiladores	52.9	0	47.1	100%

Mujeres no maquiladoras	53.8	0	46.2	100%
-------------------------	------	---	------	------

En general, las actividades que realizan los trabajadores en su tiempo libre son principalmente: ver la televisión, salir con sus hijos, ir de compras, y en el caso de los trabajadores de la industria manufacturera, ir a visitar a sus familiares (Gráfica 4.20). Cabe mencionar que posiblemente este último hecho se presente porque son precisamente los trabajadores maquiladores los que cuentan en una gran proporción con familiares en la misma colonia. Llama la atención que ir al cine es una actividad poco frecuente entre los maquiladores, a penas uno de cada diez. Por otra parte, el salir con amigos es una actividad más recurrente entre los hombres que entre las mujeres.

**Gráfica 4.20**

**Proporción de personas por tipo de actividad que realiza en su tiempo libre, según subgrupos de la población.**



#### **4.10 Reflexiones sobre el capítulo “Principales resultados de la encuesta”**

- El temor a ser entrevistado no sólo se da entre algunos Gerentes de Recursos Humanos sino también entre los operarios seleccionados en la muestra, quienes se mostraron reticentes en participar en el estudio por las implicaciones que sus opiniones tuvieran sobre su trabajo.

- Se manejó la hipótesis de que existiría mayores diferencias entre los trabajadores de las maquiladoras y los provenientes de sectores no maquiladores formales y que estas también serían por sexo. Se suponía que los primeros tendrían mayores ingresos aunque no necesariamente mejores condiciones de vida por su carácter de migrantes y la necesidad de apoyar a sus familiares en sus comunidades de origen. Como conclusión se puede argumentar que los trabajadores de la maquila tienen menor nivel de educación, ingresos, peor condiciones de vida en relación a sus viviendas y enseres domésticos, pero cuentan con más prestaciones. En cambio, se puede destacar que los trabajadores en empresas no maquiladoras trabajan más días pero cuentan con mejores ingresos.

- Si se toma como referencia el estudio sobre la “Evolución y características de la pobreza en México en la última década del siglo XX” realizado por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y se comparan los ingresos necesarios semanales calculados en este estudio para satisfacer las necesidades básicas con los hallados en el estudio de INCIDE encontramos que los trabajadores de las maquiladoras y no maquiladoras logran cubrir las necesidades básicas de alimentación pero los primeros no alcanzan a sufragar los gastos de: educación de sus hijos, vestido, calzado y transporte público. En cambio, los trabajadores de la no maquiladora formal tienen una vida un poco más holgada ya que sus ingresos le permiten satisfacer las necesidades de alimentación, salud, educación, comprar ropa, vivienda y gastar en transporte público. Lo anterior, es relativo ya que el estudio mencionado no considera los costos de vida locales y en Ciudad Juárez la alimentación, la renta y el transporte público son caros.

- La mayor parte de los encuestados manifestaron estar a gusto con el ambiente de trabajo y con la relación que existe entre sus compañeros. Se destaca que no están de acuerdo con el salario, el horario y el exceso de carga de trabajo. En relación al primer factor, argumentan que el salario les alcanza para cubrir su alimentación, renta y los servicios (gas, luz y el agua) pero a la mayoría no le alcanza para la educación de sus hijos y para gastos de recreación y ocio como es: ir al cine o salir de vacaciones. Los trabajadores de la industria maquiladora compensan el gasto de salud ya que cuentan con la prestación del servicio médico

en la empresa y del Seguro Social. Se destaca la importancia de la mujer como segundo proveedor para cubrir el gasto familiar.

- Se detectó que las mujeres trabajadoras en la maquila presentan mayores desventajas que el resto de los trabajadores comparados ya que tienen menor educación, ( 7.6 años de escolaridad en promedio) menor salario y los bonos otorgados por las empresas son menores.

- Una característica del trabajo en la maquila es que deben soportar largas horas; éstas fluctúan entre nueve y doce dependiendo de los turnos. Si a esto se le agrega que el traslado a sus trabajos es de dos horas (ida y vuelta) se infiere que el trabajo casi consume la mitad del día, por lo que deja poco espacio para las actividades domésticas.

- En general, prima la familia nuclear pero también se observa la presencia de hogares con jefatura femenina. Se presentaron en el estudio pocos casos de familias extensas. En este mismo sentido, se encontró que la mitad de los casos donde el jefe del hogar es el entrevistado, el 50% de ellos él es el único proveedor de la familia.

- En cuanto a la distribución de las tareas domésticas encontramos que en los hogares donde sólo trabaja el hombre, éstas, por lo general, recaen en las mujeres, aunque en compensación el hombre lleva a los hijos a la escuela y realiza pagos y trámites. En aquellos hogares donde ambos trabajan el esposo participa más pero siempre recae en la mujer la responsabilidad de la reproducción de la familia; lo que se traduce en una doble carga de trabajo en un tiempo doméstico cada vez más reducido.

- Cuando ambos cónyuges trabajan y no cuentan con una persona para que les cuide sus hijos, ni logran coordinar los horarios, éstos se ven en la obligación de dejar a sus hijos solos. El 25% de los entrevistados recurren a esta práctica.

## Conclusiones finales

- Se percibe alta insatisfacción de los trabajadores de la maquila por los bajos salarios frente a la gran carga de trabajo y al tiempo que le tienen que dedicar a éste.

- EL cansancio por el excesivo de trabajo es otro de los elementos detectados en el estudio y se manifiesta en la actitud de las mujeres que regresan a sus casas y lo que quieren es descansar ; pero no lo pueden hacer ya que tienen que seguir con las tareas domésticas y este desajuste genera tensión en las relaciones con los hijos que a veces se expresa en la violencia para con ellos y en algunos casos incluso con el abandono de los mismos.

- A pesar de buena estrategia de combinar el horario, las parejas que trabajan, buscan apoyo entre los familiares y vecinos o acuden a las guarderías. Sin embargo, un 25% de los entrevistados se ven en la necesidad de dejar a sus hijos solos mientras ellos trabajan.

- El trato que los supervisores de las maquilas dan a los trabajadores depende de la calidad de su persona y de las relaciones que éste despliega con ellos. Lo que hace que éste, mediata o inmediatamente, sea más o menos comprensivo respecto de las responsabilidades de los trabajadores como padres de familia. Es decir, el trato que éstos dan a los trabajadores no es una política que proviene directamente de los empresarios sino aleatorio a la calidad del supervisor. Sin embargo, si éste es intolerante y exigente en cuanto al trabajo extra obligatorio, a evitar ausencias, a “descansar” a los trabajadores, genera un alto nivel de tensión, especialmente entre las trabajadoras. Como la supervisión hace a los encargados poseedores de una parte de la estructura de poder en la empresa, aún cuando el trabajador pida su cambio a otro sector, siempre tiene el riesgo de represalias o de regresar con el tiempo y encontrarse con el mismo supervisor.

- Una muestra de insatisfacción con el trabajo, por las condiciones del mismo que se muestra cuando la mayoría no desea que sus hijos sigan la misma trayectoria y le ponen mucha esperanza en una mayor educación de sus hijos para alcanzar mayores logros. Por eso es que cuando un hijo sale del sistema escolar se ven muy afectados ya que están entrando en el umbral del riesgo que representa el repetir la experiencia de sus padres.

- Las mujeres son las que siguen viviendo las mayores tensiones entre las exigencias del trabajo y las de mantener a la familia. Así, para poder ejercer



sus dos roles, procuran cumplir adecuadamente el trabajo y las tareas establecidas pero se tensan cuando el equilibrio que han establecido entre tiempo de trabajo extradoméstico y tiempo de trabajo doméstico se rompe o se pone en riesgo de quebrar por que en la empresa les piden que haga horas extras o les cambian el horario. Su disyuntiva es entonces: ser una muy buena trabajadora porque acepta horas extras y cambia de horario sin reclamar y sentirse mal como madre o esposa o defender su tiempo de familia a costa de perder imagen como trabajadora.

- Los tiempos y la organización de los trabajos tienen un sesgo masculino impidiendo que la trabajadora pueda dedicarse también sin mayores presiones al trabajo doméstico por eso es que en determinadas ocasiones esta lo abandona a pesar de que sabe que pierde un recurso económico que necesita.

- Es indudable de que a pesar de la restricción económica en que viven los trabajadores entrevistados con sus familias, su relación económica es mejor comparada con la que hubieran tenido en su lugar de origen. Tienen en la maquiladora un empleo que les permite sobrevivir; pero, no les otorga una mejora en su calidad de vida. Aún más, con excepción de aquellos que ya poseían una educación superior a la preparatoria o los que están procurando estudiar, todos los demás mantienen un bajo nivel de expectativas de poder progresar; por ello tratan de evitar que sus hijos repitan su trayectoria de vida y trabajo y colocan gran esperanza en que estudien para que logren mejores niveles de vida.

- Varios de los entrevistados muestran una sensación de culpa y sufren al verse obligados a dejar a alguno de sus hijos fuera de la unidad doméstica con los abuelos, con la pareja anterior, con tíos u otras personas y, así, parte de sus expectativas es ganar lo suficiente para traerlos a vivir con ellos.

- Las escasas expectativas de un futuro mejor en sus trabajos hace que las trabajadoras, en especial, coloquen sus expectativas en los hijos y en el exterior; por eso es que algunas deciden abandonar el trabajo cansado y agobiante que les impide estar con los hijos y buscan arreglos de vida que mejoren la calidad de sus relaciones aunque pierdan ingresos.

- La inestabilidad en el trabajo, el temor al cierre de la empresa, el cambio de los horarios produce incertidumbre que se traduce en estrés entre los trabajadores de la maquila lo que afecta tanto su buen comportamiento y desempeño laboral y en las relaciones de familia.

- Los bonos, efectivamente, aumentan el ingreso de los trabajadores pero al no formar parte del salario éstos pueden disminuir o desaparecer según la situación económica de la empresa o según las políticas de la misma. Por otra parte, como no están dentro del salario para la jubilación no son considerados, mermando así la raquítica suma de ahorros para su retiro.

- Una de las mayores aspiraciones expresadas por los entrevistados es tener una casa propia , a partir de las cuotas que aportan al INFONAVIT; sin embargo, este anhelo se ve frustrado ante los bajos salarios obtenidos. Una forma de lograrlo es cuando existen dos o más proveedores de ingresos en la familia.
  
- La ocupación del tiempo libre se presenta en una forma diferente entre los hombres y mujeres trabajadores: preferentemente, los hombres tienden a salir con sus amigos, a distraerse fuera del hogar , en cambio las mujeres lo utilizan para estar, distraerse o salir con sus hijos; esto es ocupar el tiempo destinado para ellas al cuidado de los mismos , restándoles mayor tiempo libre para su propio cuidado y promoción.
  
- Entre los entrevistados trabajadores: hombre o mujeres persiste la idea tradicional de la familia con una división sexual de las tareas, a pesar de que la mujer se encuentra participando en el trabajo extradoméstico; lo que es fuente de innumerables desajustes, tensiones y conflictos que pueden acabar destruyendo la precaria unidad familiar; lo que directamente afecta a la situación de sus hijos y de ellos mismos.

## Propuestas

- Realizar diferentes investigaciones sobre los efectos del modelo maquilador en la familia, en el individuo, en la salud mental, en la mujer en los jóvenes y en los niños.

- Promover un mayor número de estudios para tener herramientas capaces de convencer a los empresarios y al gobierno de que no sólo se debe incrementar el nivel de empleo en Ciudad Juárez sino velar por el bienestar de los trabajadores. Así, las políticas públicas deben concretamente preocuparse por el mejoramiento integral de los trabajadores y de sus familias.

- Negociar con el gobierno políticas salariales que permitan a los trabajadores salir de su nivel de pobreza, ya que su remuneración actual apenas les alcanza para su alimentación.

- Exigir al gobierno que las empresas permanezcan y conserven sus inversiones en Ciudad Juárez y que parte de sus ganancias sean distribuidas vía incrementos salariales capaces de mejorar el nivel de vida de los trabajadores .

- Capacitar a los trabajadores no solamente para su desempeño laboral sino para su desarrollo personal y su desenvolvimiento social. El conocimiento de sus deberes y derechos como persona y como ciudadano es un elemento primordial para promover una sociedad respetuosa y solidaria.

- Fomentar estudios sobre las nuevas condiciones de las mujeres que en Ciudad Juárez han entrado en forma masiva al trabajo productivo en detrimento del cuidado de ellas mismas, de sus esposos y de sus hijos.

- Convencer a la sociedad civil de su responsabilidad en organizar y construir instituciones capaces de rectificar las labores gubernamentales que descuidan el fomento de la vida ciudadana en función del bien común.

- Promover una campaña de concientización en materia de género en el terreno laboral y doméstico para modificar los patrones culturales, tradicionales que subordinan a la mujer al trabajo doméstico e impiden su promoción individual y social, puesto que el hombre sin la asimilación de la nueva cultura sobre el trabajo doméstico continua eludiendo sus responsabilidades

- Reducir los horarios implementando mayor eficiencia en el trabajo para no reducir los salarios de tal modo que el tiempo sobrante se distribuya tanto en las

tareas de capacitación como en las labores de tipo doméstico necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo

- Convencer a las empresas maquiladoras sobre la necesidad de armonizar el trabajo productivo con el trabajo doméstico flexibilizando los horarios, facilitando a las mujeres su función de cuidado de los hijos y de la familia y exigiendo al gobierno que éstas fomenten la creación de guarderías, albergues, viviendas y transportes para los trabajadores.

## Bibliografía

- Aguilera, Eliana. Empresa y familia. ¿Competencia o complementación?, ingeniero comercial, es actualmente Gerente de Recursos Humanos de Siemens S.A. Anteriormente ocupó el mismo cargo en Gener, Chile.
- Álvarez, I. Conciliación de la vida laboral y familiar, Ponencia pronunciada en la Universidad San Pablo-CEU de Madrid, 5 de marzo de 2003
- Ariza, Mariana y De Oliveira. Orlandina, Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica, en Wainerman, Catalina (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Argentina, 2003.
- Arraigada, Irma. Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. Serie seminarios y conferencias No. 57, CEPAL, ONU, Santiago de Chile, diciembre del 2001.
- . Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Revista de la CEPAL, No. 85, abril del 2005.
- . Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas. Revista de la CEPAL, No. 77, agosto de 2002.
- . Los límites del uso de tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familiar y trabajo, CEPAL.
- . Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo. Serie Políticas Sociales No. 21, CEPAL, ONU, Santiago de Chile, septiembre de 1997.
- Arriagada, Irma y Aranda, Verónica (Compiladoras). Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidades de políticas públicas eficaces (Parte 1). Serie seminarios y conferencias No. 42, CEPAL, ONU, Santiago de Chile, diciembre del 2004.
- . Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidades de

políticas públicas eficaces (Parte 2). Serie seminarios y conferencias No. 42, CEPAL, ONU, Santiago de Chile, diciembre del 2004.

- Arraigada, Camilo. Pobreza en América Latina: Nuevos escenarios y desafíos de políticas para el hábitat urbano. Serie seminarios y conferencias No. 27, CEPAL, ONU, Santiago de Chile, octubre del 2000.
- Balderas, Jorge. Mujeres, antros y estigmas en la noche juarense, México, 2002.
- Bucolo, Elisabetta. Italia: las mujeres se apoderan del tiempo, en *Iniciativa Socialista*, Italia, 2001.
- Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD), Limpie su computadora. Condiciones laborales en el sector de productos electrónicos, 2003, informe.
- CEPAL, Las familias en América Latina: diagnóstico y políticas públicas (Capítulo V), CEPAL, ONU. Panorama Social de América Latina 2000 – 2001.
- . Heterogeneidad familiar y oportunidades de bienestar (Capítulo VI). CEPAL, ONU.
- Chinchilla, Ma. Nuria, Poelmans, Steven y León, Consuelo. Políticas de conciliación trabajo en 150 empresas españolas. Documentos de Investigación, Universidad de Navarra, marzo de 2003.
- Esquivel, Ma. Teresa. Pobreza, genero y familia: algo más sobre los hogares encabezados por mujeres, en Patiño. Elsa y Castillo, Jaime. *Trabajo y migración*, México, 2001.
- INCIDE, Investigación para la Elaboración de un Plan de Acción Social Concentrado en Juárez, mimeo, México, 20 de diciembre de 2004.
- INCIDE, Marco lógico para el desarrollo social en Ciudad Juárez, en proceso de publicación, México, 2005.
- Jelin, Elizabeth. Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas. CONICET- Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, CEPAL 28 y 29 de junio de 2005.
- Jusidman, Clara. Familia y trabajo en México, OIT, Mimeo.

- Ley Federal del Trabajo, México, 2005, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Ley del Seguro Social, México, 2005, [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)
- Martíne, Julio. Acoso sexual en las relaciones laborales, Buenos Aires, 1996.
- Pastoral Obrera. Propuesta de información y contenido para video de la Pastoral Obrera, Ciudad Juárez, México, 2005.
- Reygadas, Luis. Un rostro moderno de la pobreza. Chihuahua, 1992.
- Riquelme, Verónica, El tiempo de trabajo, en *Temas laborales*, número 11.
- Sánchez–Apellániz, Mercedes. El papel de las empresas en la conciliación de la vida familiar y laboral, Facultad CC. Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla.
- Salmi, Minna, Compaginar trabajo y familia, una cuestión clave para la igualdad de sexos, en *Finlandia Virtual*, Finlandia, 2002.
- Székely, Miguel, *et. al.* Evolución y características de la pobreza en México en la última década del siglo XX, México, SEDESOL, 2002.
- Serrano, R.; Sánchez, E. Conciliar la vida familiar y laboral, mito y realidad, en *Expansión y empleo*, 28 de julio de 2004.
- Tello, Gloria. La participación de las trabajadoras de la maquila, las reivindicaciones y redes de apoyo que se tejen en la frontera norte, en Grijalva, Gabriela y Cobarruvias, Alex, *Las mujeres en la maquila*, México, 2002.
- Wainerman, Catalina. La reestructuración de las fronteras de género, en Wainerman, Catalina (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Argentina, 2003.

# ANEXO



# CUADRO DE LA MUESTRA



