

Maquiladoras y condiciones laborales. Entre la precariedad y el trabajo digno. El caso de México.

Cirila Quintero Ramírez
El Colegio de la Frontera Norte
Oficina Regional de Matamoros.

Introducción

Este artículo muestra como las condiciones laborales propiciadas por la maquiladora pueden fluctuar entre la precariedad y las condiciones dignas de empleo dependiendo de la interacción y la negociación que los actores locales, particularmente los gobiernos locales y los sindicatos, establezcan con estas empresas. La exigencia o no del respeto de los derechos laborales a estas empresas por parte de estos actores resulta central en la precarización o mejoramiento de las condiciones laborales de los miles de trabajadores empleados en esta industria. En ese sentido, un segundo objetivo del trabajo consiste en señalar la importancia del sindicato como un actor ya sea para precarizar o mejorar las condiciones laborales de los trabajadores¹.

El documento se basa en el análisis de dos experiencias maquiladoras al norte de México: Reynosa y Matamoros, Tamaulipas. En estas localidades, la inversión maquiladora constituye uno de los ejes centrales de la economía local, dada su capacidad empleadora. En Matamoros, la maquila generaba en 2005, 52,945 empleos directos, en tanto que, Reynosa daba empleo a 89,686 trabajadores. Matamoros ejemplifica a una de las ciudades mexicanas con más trayectoria en cuanto a inversión maquiladora, poco más de cuatro décadas. Reynosa por su parte se constituye en el ejemplo de la ciudad maquiladora joven caracterizada por un fuerte auge en cuanto a inversión maquiladora.

El tipo de inversión que existe en ambas ciudades es diferentes en Reynosa predomina la maquila electrónica, especialmente de electrodomésticos, en Matamoros, la rama principal, es la maquila de autopartes. En ambas ciudades, el sindicato se convierte en un actor central, dado que casi el 100% de estas empresas se encuentran sindicalizadas. La central obrera a la que pertenecen los sindicatos de la rama maquiladora de ambas ciudades es la Confederación de Trabajadores de México (CTM). A pesar de esta filiación cetemista, la política sindical en ambas ciudades es muy diferenciada, y mientras la política sindical de tipo tradicional, entendida como la defensa de los trabajadores, practicada en Matamoros ha conducido a un situación laboral más digna para los trabajadores, en Reynosa, el comportamiento flexible del sindicato, ha conducido a un fortalecimiento industrial pero con la precarización de los trabajadores.

Finalmente, habría que decir que este documento invita a la reflexión de tres elementos centrales: primero, la heterogeneidad de la maquiladora mexicana; segundo, que la naturaleza transnacional de estas empresas no impide la actuación y negociación con los actores locales por mejores condiciones laborales y sociales, y finalmente, la precariedad o dignificación en las condiciones laborales en estas empresas, depende de la interacción entre maquiladoras y actores locales, particularmente de los sindicatos.

Metodología

¹ Si bien la existencia sindical para la permanencia o no permanencia de las empresas en una localidad parece no ser tan relevante, dado que son otros factores estructurales, como la competencia internacional, las finanzas de las corporaciones, las que deciden, la existencia de un sindicato real sigue siendo fundamental para el mejoramiento de las condiciones laborales.

El artículo está basado en la reconstrucción de la evolución maquiladora de cada ciudad, mediante el uso de estadísticas; así como la delimitación de condiciones laborales que han existido en estas empresas a través de sus contratos colectivos: así como con la entrevista con trabajadores en cada localidad, en cuanto a sus condiciones laborales, se complementa con entrevistas a funcionarios y gobernantes.

1. Maquiladoras y Empleo en México: una relación sujeta a las fluctuaciones económicas y productivas mundiales.

La llegada e instalación de maquiladoras a México, a mediados de los sesenta, y después a otras partes de Centroamérica, ha ido acompañada de una serie de denuncias acerca de la violación de los derechos laborales de sus trabajadores, la oposición a su organización sindical y el control de los movimientos trabajadores, las experiencias en distintos países, han documentado estas experiencias. Estas violaciones han conducido a señalar a maquiladora como una industria poco propicia para impulsar un empleo digno² y enmarcado dentro del respeto a los derechos laborales, llegando a considerar a las maquiladoras en verdaderas zonas de excepción laboral, desvinculadas de las leyes laborales nacionales, como acontece en algunas Zonas de Procesamiento para la Exportación (ZPE) en Centroamérica como podrían ser Las Mercedes en Nicaragua.

La investigación realizada por la autora a lo largo de la frontera norte de México en maquiladoras de México evaluando sus condiciones laborales y sindicales³ permite mostrar que asociar a las maquiladoras con el no respeto de las condiciones laborales es bastante simplista. Una evaluación más objetiva de la misma debe ser derivada de un análisis del comportamiento regional de maquila, que permita ver la clase de empleos que está generando y la forma en que interactúa con los actores locales, especialmente con los sindicatos. A continuación se realizarán algunas consideraciones en torno a la evolución de la maquiladora.

La maquiladora arribó a México en 1965, y hasta la fecha sigue siendo una actividad central fundamental para la manufactura mexicana, especialmente en cuanto a creación de empleos, y su participación en el sector industrial. Durante estas cuatro décadas, se pueden vislumbrar cuatro períodos: una primera etapa que recorrería de 1965 a 1982, caracterizada por una evolución accidentada, que se caracterizó por ciclos de crecimiento en el empleo y caída abrupta de empleos, derivadas del cierre masivo de plantas en las principales ciudades fronterizas. Algunas características de las plantas de esta época fueron: el uso de tecnología rudimentaria, el uso mayormente intensivo de la mano de

² La autora prefiere utilizar el término trabajo digno en lugar de trabajo decente propuesto por la Organización Internacional. El trabajo digno refiere al desempeño de una actividad remunerada que se basa en el respeto a la calidad humana del trabajador, es decir, que garantiza el pago de un salario suficiente para la adquisición de los satisfactores materiales necesarios para la reproducción social del individuo y de su familia. El trabajo decente, paso siguiente del digno, sería un concepto más ético, que hace un llamamiento a la responsabilidad social del empleador por ofrecer trabajos con el cumplimiento no sólo de derechos humanos básicos sino de derechos, como la equidad, la igualdad de oportunidades, vinculados, más vinculados al desarrollo humano.

³ Algunos de los resultados más importantes de este estudio pueden ser encontrados en Cirila Quintero, 1997, *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte y María Eugenia de la O y Cirila Quintero, 2004, *Globalización, Trabajo y Maquila*, Plaza y Valdés, Fundación Friedrich Ebert, Centro de Solidaridad AFL-CIO.

obra local y utilización de insumos extranjeros. La mayor parte de ellas, respondía a los intereses y ciclos de sus matrices norteamericanas, no existió ninguna vinculación con la industria nacional. Las condiciones laborales fueron deplorables en la mayor parte de las localidades: salarios y prestaciones mínimas y condiciones laborales precarias.

El segundo período, se sitúa entre 1983 y 1994. En esta etapa, la maquila adquiere una mayor importancia en la economía nacional, especialmente en cuanto a creación de empleos, pasa de 150,867 a 583044 empleos. Los establecimientos también se incrementaron de 600 en 1983 se pasaron a 2084 en 1994. El crecimiento en parte se sustentó en la devaluación del peso mexicano, y del apoyo recibido a la industria de exportación por parte del gobierno mexicano. En este período, se establecieron maquiladoras más complejas en cuanto a producción, tecnología y organización del trabajo, un porcentaje de estas plantas fueron de capital asiático. Las plantas ya existentes introdujeron cambios tecnológicos, como la maquinaria de control numérico, y reorganizaron su proceso de trabajo. En materia laboral, se adoptaron medidas que flexibilizaron el uso de la mano de obra como fueron la conformación de celdas o círculos de producción, la polivalencia de los trabajadores y otros. Las condiciones laborales mejoraron se construyeron modernos parques industriales e industrias bien acondicionadas, especialmente pertenecientes a grandes trasnacionales como SANYO, General Motors, General Electric. Los salarios y prestaciones dependieron de contrataciones colectivas, aunque en algunas ciudades, como Ciudad Juárez se enlazaron a la productividad.

El tercer período se escenifica entre el año de 1995 y el 2000, es una etapa de reconfiguración y crecimiento acelerado de la industria, que coincide con el inicio del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En esta etapa, nuevos segmentos de la cadena productiva de distintas industrias fueron trasladadas a México, ya sea por la facilidad de mover fases productivas, como el cortado y el lavado en la industria del vestido⁴, o bien por la necesidad de las empresas para cumplir las reglas de con las reglamentaciones de producir y/o ensamblar sus artículos en un país signatario del TLCAN, cómo fue el caso de la industria automotriz. Otros sectores, como la electrónica –y la misma automotriz- integró más sus centros productivos al unir sus fases de diseño y manufactura ya fuese en la misma planta⁵ o atrayendo a las industrias que realizaban estas fases a la región fronteriza⁶.

La reconfiguración de la maquila condujo a la idea de que la maquila mexicana había experimentado un avance industrial (*industrial upgrading*) dado que no sólo ensamblaba sino que también diseñaba (Carrillo/Hualde, 1996), y que incluso se estaba registrando la formación de *clusters*, o agrupamientos industriales, en algunas ramas industriales, como la electrónica, (Carrillo, 2001). Sin embargo, esto distaba mucho de la realidad. Primero, porque los ejemplos de mayores actividades de diseño eran unos cuantos establecimientos; segundo, la mayor parte de las industrias que conformaban los agrupamientos industriales eran empresas trasnacionales de capital extranjero, además de

⁴ En este período se instalaron importantes inversiones textiles en Coahuila en la región llamada la Comarca Lagunera, llegando incluso a ser considerada la *capital del Jeans*.

⁵ Tal fue el caso de la empresa Delphi, quién abrió un centro de diseño y manufactura en Ciudad Juárez, Chihuahua.

⁶ El ejemplo más importante podría ser el desarrollo de la industria del televisor entre Tijuana y San Diego, que algunos investigadores han denominado cluster industrial (Carrillo, 2001)

que la mayor parte de empleos generados continuaban siendo de tipo manual, en el año 2000, la maquila ocupaba 1285007 trabajadores, el 80.9% de los cuáles eran obreros y sólo el 11.9% eran técnicos. Las condiciones salariales se mantuvieron dentro de los márgenes de salario mínimos, las condiciones laborales, como el cuidado de la seguridad e higiene, se mejoraron, especialmente en maquiladoras pertenecientes a grandes trasnacionales, debido al monitoreo que existía por parte de clientes en cuanto al cumplimiento de los estándares laborales internacionales.

El último período, recorrería del año 2000 a 2005, se caracteriza por una fuerte recesión, quizá la más profunda que ha experimentado México, en donde el país perdió 234,797 empleos entre el año de 2000 y 2003, y una recuperación moderada que vislumbra un futuro preocupante para la maquila mexicana. La crisis maquiladora fue explicada a partir de la recesión de la economía norteamericana, y la contracción del mercado para la industria electrónica y automotriz. La no recuperación de la maquila, ha llevado a plantear el ocaso de esta industria en algunas ciudades como Piedras Negras, Coahuila, en donde de casi 15,000 empleos generados a finales de los noventa, se paso en 2006 a sólo 9,000 empleos.

La crisis dejo un desempleo acentuado principalmente en las ciudades fronterizas viejas, en donde plantas con una amplia trayectoria, como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, cerraron sus puertas, un porcentaje importante de estos despedidos fueron gente mayor, para los cuáles sería difícil encontrar un nuevo empleo. Los que permanecieron en los empleos, ajustaron sus salarios y sus prestaciones limitadas, los nuevos trabajadores fueron contratados con salarios mínimos y con prestaciones básicas, conduciendo a una precarización laboral. A pesar de esta crisis, el gobierno mexicano sigue estimulando su instalación por considerarla fuente central para la creación de empleos. En el año 2006, se le extendió el régimen fiscal de no pago de impuestos por importaciones y exportaciones.

2. Las variantes regionales de maquila mexicana. Los casos de Matamoros y Reynosa.

El objetivo de esta parte es mostrar la heterogeneidad industrial y laboral que han existido en las maquiladoras mexicanas, con el propósito de analizar el eslabonamiento entre industria y tipo de empleo generado en cada localidad. El objetivo implícito es mostrar si la precarización, entendida como empleo inestable, salarios y condiciones mínimas. La exposición recupera dos ciudades, el caso de Matamoros y Reynosa

1.1 Matamoros: Crecimiento maquilador y el enlazamiento con el mejoramiento laboral.

La maquila a Matamoros, ciudad fronteriza al norte de México, arribo en 1964, con la instalación de Procesadora de Mariscos, y vivió su mayor esplendor a mediados de los ochenta, cuando General Motors realizó una fuerte inversión en la ciudad. Las plantas de GM, situadas en el rubro de las autopartes, se caracterizaron por emplear un gran número de trabajadores, la más grande, Deltrónicos de Matamoros, llego a ocupar, durante los años noventa, más de 5,000 trabajadores, así como por ocupar un lugar importante en el organigrama productivo a nivel internacional, su gerente general ha expresado que la planta llego a producir el 90 % de los estéreos que ocupaba GM a nivel internacional.

El establecimiento de estas grandes plantas fue determinante en las características que definirían a la maquila de Matamoros, dado que GM adquirió otras plantas en la localidad, como Condura, e incluso se vinculó a otras maquiladoras pequeñas o medianas, que le producían algún artículo, lo que llevo a Matamoros a una alta

dependencia primero de General Motors, y luego de Delphi, cuando ambas compañías se dividieron a mediados de los años noventa. En la actualidad, 2007, la tercera parte de la maquiladora matamorensis sigue asociada a las autopartes.

El auge de GM fue también la época de prosperidad en la maquiladora de Matamoros, no sólo en el área de crecimiento maquilador sino en materia de salarios y prestaciones para otros trabajadores. El crecimiento industrial se asoció con la prosperidad de la empresa, por ejemplo, un trabajador de la maquiladora de esta compañía llegó a ganar 1,200 pesos semanales, libres de impuestos, y sin contar prestaciones, es decir, alrededor de 170 pesos diarios, cuando el salario mínimo era de 40 pesos diarios. Su jornada laboral era de 40 horas y sus prestaciones estuvieron enlazadas a su antigüedad.

Ahora bien, un análisis detallado de la situación, permite mostrar que el mejoramiento laboral, entre ellos la salud, no provino automáticamente de la empresa, sino que existió una negociación importante del sindicato⁷. Las buenas condiciones laborales fueron producto de un sindicalismo combativo, que provenía del sindicalismo algodonero, que había logrado un excelente contrato colectivo, y que fue capaz de recuperarse y fortalecerse durante la prosperidad industrial que experimentó General Motors especialmente durante la década de los ochenta y noventa. Algunos de los principales logros fueron los siguientes:

Los salarios eran pactados por revisiones anuales en donde se negociaba por encima del porcentaje aprobado por el gobierno federal, existiendo incluso salario de emergencia, que se pactaban en caso de devaluación; los salarios también se incrementaban cuando había revisión contractual total, es decir cada dos años, esto llevó a que durante los años noventa, las maquiladoras matamorenses tuvieran salarios superiores en un 130% o más en comparación al salario mínimo.

Las prestaciones, aguinaldo, vacaciones, primas vacacionales, etc., eran negociadas de acuerdo a la antigüedad laboral. En Matamoros, las maquiladoras *golondrinas*, es decir, que dejaban la localidad laboral de un día a otro fue poco frecuente; y en esos casos, el sindicato introdujo una cláusula que fijaba una fianza a las empresas, que buscaba cubrir las indemnizaciones de los trabajadores en caso de que se fuesen las empresas. En otros aspectos también hubo avance, por ejemplo en salud⁸, había una cobertura total de seguridad social, la mayor parte tenía un apoyo de médico y enfermería en sus plantas, incluso algunas compañías habían realizado interesantes avances en espacios para lactancia. En caso de incapacidad laboral, el sindicato había conseguido por contrato colectivo, el pago del 60% del salario mínimo, en caso de incapacidad médica, para la incapacidad sea definitiva o por edad, el sindicato también se encarga de su cobertura total. Como una prestación, el sindicato logró que parte del pago que los trabajadores hacían para el Seguro Social y el ISPT se les regresara en forma de vales para comida. Pero quizá, el mayor logro que consiguió el sindicato y que sigue manteniendo, es tener a

⁷ Incluso al principio parece haber existido una vigilancia y cumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene muy laxas, desembocando en experiencias bastante negativas, por ejemplo, en Matamoros se registró el nacimiento de los niños Mallory, niños con deformaciones genéticas, en la década de los ochenta, que más tarde fue relacionado directamente con los productos químicos que la maquiladora del mismo nombre manejaba en su proceso productivo.

⁸ Una explicación más extensa sobre los avances sociales en los trabajadores de la maquila puede ser encontrado en Cirila Quintero, "Unions and Social Benefits in the Maquiladora" en Kathryn Kopinak (Ed), 2004, *The Social costs of Industrial Growth in Northern Mexico*, Center for U.S.-Mexican Studies, UCSD, pp. 283-308

una Comisión Sindical al interior del Seguro Sindical, que vigila que los trabajadores sean atendidos por el Seguro Social, en tiempo y forma⁹.

Aunque la comisión se denomina de Salud, la presidenta de la Comisión expresa que sus tareas abarcan:

“la totalidad de salud laboral, seguridad e higiene, medicina laboral, riesgos de trabajo, accidentes en trayecto, pensiones, pensiones por invalidez, por riesgo de trabajo, riesgos de trayecto, enfermedades profesionales, indemnizaciones que el IMSS necesita pagar por negligencia médica, pensiones para cesantía, vejez y edad avanzada, y todos los trámites del seguro social en salud laboral”, (EAT, agosto 2007).

El testimonio, muestra la gran cobertura en materia de salud que consiguió el sindicato en la época de auge, y que sigue conservando en parte. En el rubro de Seguridad e Higiene, el caso de Matamoros también resulta interesante. Los contratos colectivos marcan la obligación de un entrenamiento mínimo. Lo interesante es que algunas veces no los hacían instructores sino los trabajadores más viejos, el tiempo de prueba era de 30 días y se accedía al puesto. También se señalaba la conformación de Comisiones Seguridad e Higiene. El sindicato cuidó que estas comisiones funcionaran realmente. Las comisiones se formaban no sólo por planta sino por turno, lo que le ocasionaba fricciones con la empresa, dada la petición del sindicato de no pertenecer solo de membrete sino participar activamente en estas comisiones. Los supervisores vinculados con la salud, mencionan que no era la participación sindical lo que cuestionaban sino que el sindicato “no siempre nombraba a las personas más capacitadas, se necesita cooperación...y a veces eran muy difícil negociar con ellos” (ELE, agosto 2007).

En cuanto a la dotación de material de seguridad la empresa se obligaba a otorgar a los trabajadores de herramientas, útiles y material necesarios para el desempeño de su trabajo aunque no se enfatizan su obligación de usarlos para evitar riesgos laborales sino por cuestiones productivas, por ejemplo dañar el material o el artículo realizado. Los intereses de la empresa vuelven a estar presente en cuanto al uso de la herramienta. Si bien, la empresa se obliga a darlos, exige a los trabajadores que sean muy cuidadosos con su deterioro. Incluso si se dañan, la empresa puede descontárselos de su salario.

De acuerdo a los supervisores, existe una relación estrecha entre el cumplimiento en materia de salud, seguridad e higiene de las maquiladoras dependiendo del tipo de maquiladora que sea. Generalmente, los grandes corporativos se rigen por toda una política de seguridad e higiene que tienen a nivel internacional y que se les exige el cumplimiento para otorgárseles una certificación. Lo interesante es que esta certificación

⁹ De acuerdo a la Representante, Alma Tomasa Bea, la Comisión está integrada por un Comité Ejecutivo, integrado por 3 personas: Presidente, Secretario y Vocal, y 4 administrativos, en total 7. Esta Comisión se dedica “a que sean respetados los derechos que tienen los trabajadores agremiados y sus familias en el Seguro Social”. Esta comisión funciona las 24 horas, es decir cubre los tres turnos, y la comunicación para pedir apoyo es mediante la notificación del delegado fabril, quien canaliza al trabajador a esta comisión para que se atienda. En la actualidad, dado que el Secretario General de El Sindicato de Jornaleros, principal sindicato maquilador de Matamoros, es el Secretario de la Federación de Trabajadores de Matamoros, la Comisión también se encarga de auxiliar y apoyar a los trabajadores de los otros 39 sindicatos que pertenecen a la Federación de Trabajadores, (Entrevista Alma Tomasa Bea (EAT), Presidente de la Comisión de Salud del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM), agosto, 2007).

“va más allá de la inversión (implica también) la integridad del mismo trabajador...los grandes proveedores como una Ford, GM, piden las mismas exigencias (de cuidado para) trabajadores y la misma comunidad...piden que en el paquete vaya el sello de distinción y todo le da plusvalía a la empresa”, (ELE, agosto, 2007).

En síntesis, en Matamoros encontramos un avance importante en mejoramiento laboral, desprendido del auge de la maquiladora, la participación activa del sindicato y el eslabonamiento de las industrias más relevantes, como Deltrónicos, con los criterios internacionales de la competitividad, en donde la observancia de estándares laborales resultaban centrales.

Ahora bien, este mejoramiento laboral experimento alguna modificaciones n la crisis de 2000, a pesar de la fortaleza sindical, la organización laboral de Matamoros fue incapaz de impedir el cierre de plantas maquiladoras muy antiguas y de impedir que reabrieran con nuevas condiciones salariales y laborales, aunque lograron negociar que en un tiempo determinado, fijado en cinco años, se argumentando que conforme se fortalezcan se exigirían mejores salarios y prestaciones. Sin embargo, esto les ha traído fuertes cuestionamientos con sus trabajadores, especialmente los más jóvenes, quienes consideran que el sindicato ya no es tan fuerte como antes. Como una respuesta, el sindicato ha reaccionado con un fortalecimiento de sus programas sociales, con los que han intentado aminorar los efectos negativos de la crisis, los cuáles han ido desde programas de apoyo al salario, mediante convenios de descuento con las principales tiendas comerciales de Matamoros, hasta compra de terrenos para construir la construcción de las casas de los obreros. Otro de los sectores en donde más ha trabajado ha sido en de salud, higiene y seguridad. Especialmente, defendiendo prestaciones y fortaleciendo el apoyo a los trabajadores.

En estos tiempos de crisis, la afiliación al seguro social, a pesar de las disminuciones salariales, continúa siendo obligatoria, así como los espacios médicos al interior de las empresas. No obstante, otras conquistas han intentado ser abolidas, por ejemplo, la protección a embarazadas fuesen despedidas fue abolida desde el IMSS Estatal en el año 2004. La conquista fue restablecida en el 2006 después de una lucha por parte del sindicato, especialmente administrativa. El funcionamiento de la comisión de salud también ha continuado vigente, y actualmente se hacen esfuerzos por atraer una clínica de especialidades, de las denominadas Nivel 3. También habría que agregar la adquisición de una clínica particular que brinda servicios especializados a bajo costo a los trabajadores, la cuál es administrada por el sindicato.

En materia de adiestramiento y capacitación, si han existido cambios. El sindicato ha permitido la ampliación de tiempos de prueba hasta tres meses, lo que permite el pago de salarios más bajos. Sin embargo, otros aspectos como las CSH siguen por demás vigente y la participación del sindicato sigue siendo muy activa en estas comisiones.

Finalmente, en este período de crisis, es importante resaltar dos programas interesantes que ha implementado el sindicato: primero, ampliar y justificar la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores más allá del ámbito fabril, al mostrar la importante que resultaban los accidentes en trayecto, de la casa del trabajador a la empresa; posteriormente, inició una proyecto para mejorar el servicio de Seguro Social a los trabajadores, los resultados de este segundo proyecto están por verse. Algunas posibles explicaciones a este comportamiento serían primero, los accidentes laborales registrados en esta localidad, y segundo, el tiempo de permanencia de esta industria en esta localidad,

podrían ser algunas de las principales explicaciones. La descripción anterior ha mostrado como el sindicato aprovechó el crecimiento y fortalecimiento de la maquila en Matamoros, para mejorar las condiciones laborales, y su fortalecimiento. Luego este fortalecimiento, sobretodo económico, a raíz de las cuotas sindicales, le han permitido seguir vigente en este período de crisis. A continuación presentamos una historia diferente: el caso de la industria maquiladora en Reynosa.

2.2 Reynosa: del crecimiento indeciso al crecimiento acelerado y la precarización laboral.

Reynosa, también en la frontera noreste de México, se integra tardíamente al desarrollo maquilador. La existencia de otras actividades económicas importantes como la industria petrolera y los servicios hicieron poca atractiva esta actividad. La introducción de Reynosa en el panorama maquilador se registrará después de la crisis de 1974-1975¹⁰, aunque su período más importante de crecimiento se inició en 1988. Las primeras maquiladoras que se establecieron fueron inversiones pequeñas, especialmente del rubro textil. En 1977, se estableció Zenieth, maquiladora dedicada al ensamble de partes y circuitos para televisión de color, cambiando el panorama reynosense.

La maquila, por primera vez, adquirió un papel importante, en cuanto al empleo de mano de obra, comportamiento que se acentuó a finales de los ochenta.¹¹ La maquila incentivó otros sectores como el comercio y los servicios, especialmente por los salarios pagados, a diferencia de otras fronteras, se estimaba que en Reynosa, a mediados de los ochenta, el 98.2 % de los salarios reynosenses se quedaban en México, (Margulis/Tuirán, 1986: 60). Mientras la maquila favoreció otros sectores económicos, su evolución fue opuesta al crecimiento industrial local, por ejemplo en mientras los empleos aumentaban en el sector maquilador en la actividad petrolera iban disminuyendo.

El crecimiento de la industria maquiladora fue titubeante en un inicio. En 1974, generaba apenas 1024 empleos, para 1980, contaba con 5450; el primer gran crecimiento en 1990, cuando alcanzó 22,363 empleos. El crecimiento acelerado se acentuó, a principios de 2002, el gobierno municipal decía contar con 9 parques que albergaba a 145 maquiladoras que daban empleo a 66,000 trabajadores. Finalmente, las cifras más recientes señalan, que al cerrar el año de 2006, existían en Reynosa, 96,105 empleos, es decir en solo 4 años, se habían abierto 30,000 nuevos empleos, Reynosa, junto con Ciudad Acuña, fue de las pocas ciudades que incremento el número de empleos maquiladores. Entre los factores que han favorecido el crecimiento de las maquiladoras en esta ciudad ha estado el apoyo del gobierno estatal y de los promotores industriales en Mc Allen, así como del Centro Empresarial de la misma ciudad.

En cuánto a las características de la empresas, hasta los años noventa, el perfil de las empresas maquiladoras de Reynosa se diferenciaba de Matamoros, dado que exceptuando a Zenieth, más tarde denominada Delnosa, la mayor parte de sus establecimientos eran medianas y pequeñas, y con una capacidad empleadora promedio de 350 personas, eran

¹⁰ Aunque la primera maquiladora se había instalado en territorio reynosense en 1965.

¹¹ Reynosa es atractiva sobretodo por su mano de obra barata, susceptible de negociación sindical; carencia de conflictos sindicales; servicios a bajo precio, agua (.0099 dólares por galón), electricidad (.055 dólares por kilowatt/hora), y gas natural (0.152 por litro, `negociable con PEMEX'), (Líneas fronterizas, ago/oct, 1990).

co-inversiones mexicano-estadounidenses y algunas de ellas incluso eran mexicanas, se concentraban especialmente en la rama electrónica.

El lento avance en el crecimiento también se registró en el terreno laboral. Aunque también sindicalizados la mayor parte de los trabajadores, el sindicato no constituyó ningún factor de desarrollo o mejoramiento para los trabajadores. Reynosa en comparación a su vecino Matamoros siempre ha tenido condiciones salariales y de prestaciones más bajas. La política del salario mínimo vigente, desde el inicio maquilador, ha sido fundamental en Reynosa, la mayor parte paga ligeramente por encima del salario mínimo. De acuerdo con el gobierno local, en 2002, un trabajador de la maquila ganaba 70 pesos.

Las empresas protegidas por el gobierno mediante la creación de importantes parques industriales, también aprovecharon la diferencia de salarios con otras ciudades. De manera que una misma empresa podría pagar muy buenos salarios en Matamoros y salarios bajos en Reynosa. De hecho, los conflictos de los años ochenta, se derivaron de esta diferenciación salarial.

Los salarios bajos no fueron la única ventaja para los empresarios, también los sindicatos reynosenses flexibilizaron sus contratos colectivos, enfatizando la productividad y vinculando salarios y prestaciones a la productividad durante los años noventa. La justificación para esta flexibilización por parte de los líderes fue que el comportamiento sindical debía ser acorde a la época, y en ese momento: la práctica sindical debe estar encaminada a la producción con eficiencia y calidad, para colocar a México como un país competitivo a nivel latinoamericano y mundial (E.R.M.C, agosto, 1992). Desde este punto de vista, el SITPM acepta la flexibilización "siempre y cuando se traduzca en mejores salarios y prestaciones" y la alta productividad sea acorde con el pago. Así pues, aunque el contrato de los noventa, enunciaban pago salarial, seguridad social, higiene, capacitación, éstos tenían una vinculación estrecha con productividad. De acuerdo al dirigente:

"Nuestra negociación colectiva no se ha concentrado en la percepción económica...(la) hemos diversificado (con) otros beneficios económicos para los trabajadores...como bonos (de comida, transporte)... (en este momento) la maquila está ganando entre veinticinco mil y treinta y cinco mil pesos diarios...", (E.R.M.C., agosto, 1992).

A diferencia de los líderes tradicionales, como podría ser Agapito González en Matamoros, los dirigentes del STIPM aceptaron la introducción de bonos, no siempre estipulados en el contrato colectivo, por ser deducibles de impuestos, como una forma de complementación del salario obrero. Sin embargo, más que traer un beneficio real a la clase trabajadora, los bonos han servido para el enriquecimiento de los líderes sindicales. El enlace que existe entre negocios de sindicalistas y canje de bonos ha sido denunciado por los trabajadores junto con otras anomalías sindicales, en los momentos de conflictividad laboral. En 1988, los obreros expresaron:

"...el sindicato negoció con la empresa bonos de despensa, que debemos cambiar en un trailer de la CONASUPO que controla Morales de la Cruz, los precios de ahí son más altos que en un supermercado. Además los productos que traen son de mala calidad, muchas veces echados a perder y seguido escasean los productos

básicos... (Además) Morales de la Cruz no hace nada por nosotros, calculamos que recibe cada semana unos 20 millones de pesos por cuotas, sin que nunca nos haya informado el destino de ese dinero...", (Líneas fronterizas, junio 1988).

Tal descontento obrero se contrapone, abiertamente, con las declaraciones de los líderes del SITPM, en torno a que, "la situación está de maravilla y que no hay problemas con los patrones". Lo cierto es que el amalgama entre prácticas sindicales "novedosas" y viejos vicios del sindicalismo tradicional ha creado un ambiente de descontento, que aunado a las derrotas sindicales anteriores, han emergido, en los últimos meses, como movimientos de cuestionamiento a los líderes del SITPM,¹².

El caso de la salud no era diferente. En Reynosa, los servicios de salud se mantenían, y mantienen, en el mínimo: la adscripción al IMSS, y sólo las maquiladoras más grandes cuentan con servicios médicos al interior de la planta. El sindicato es bastante pasivo y sólo marca lo más necesario: lavabos limpios, bebederos, aunque no lo supervisan como lo hacen en Matamoros, en Reynosa, un trabajador sindicalizado debe hacer los trámites en el seguro por sí mismo, llevándose a veces días enteros. Aunque las responsabilidades básicas en el aspecto de salud, seguridad e higiene están señaladas en los contratos colectivos de las distintas empresas. Sin embargo, hay que mencionar, que esto no significa su acatamiento.

Por otro lado, la entrevista con trabajadores de maquiladoras en Reynosa muestran no sólo la ineficacia del Seguro Social, y la no asistencia del sindicato, sino la falta de clínicas, existen 3, para una población de poco más de 90,000 trabajadores. Además, señalan la existencia de algunas irregularidades que se presentan al interior de las plantas en materias de salud. De acuerdo con algunos especialistas de la salud, las compañías reynosenses, especialmente las más grandes, tienen un programa de seguridad y salud muy bien articulado. Sin embargo, en materia de salud, la entrevista con trabajadores, mostró que existen algunas anomalías, propiciadas por la escasa vigilancia gubernamental y sindical, en caso de accidentes. Dado que muchas veces, el accidentado es trasladado a clínicas particulares, en lugar del seguro social, lo que sin duda, es beneficioso para la empresa dado que no lo cuenta como accidente de trabajo.¹³

En los contratos de Reynosa, también se enuncia la capacitación y es dada por un instructor, el tiempo de prueba podía extenderse hasta 70 días. También se evidencia la relación entre capacitación y adiestramiento y productividad más que por seguridad y salud del trabajador. De acuerdo a sus contratos las partes consideran que es necesario sustentar programas de adiestramiento y capacitación para el trabajo y Seguridad Industrial, mejorando la preparación de los trabajadores para **asegurar la productividad del trabajo....** (CCT-Termosatos de Reynosa, 1998-1999, p. 17)

Aunque para los analistas de la seguridad social, no sólo es la búsqueda de productividad lo que caracteriza algunas empresas reynosenses, especialmente las más grandes, sino que "cuentan con un sistema propio de seguridad e higiene que se aplica al interior de la

⁽¹²⁾.- En los últimos meses, Morales de la Cruz ha enfrentado dos movimientos. Uno en septiembre de 1992, en el que las trabajadoras demandaban mejores condiciones de transporte y otra en noviembre, en la que pedían su destitución.

¹³ Entrevistas realizadas con trabajadores de Reynosa, septiembre, 2007.

planta. Esto demuestra, desde su punto de vista, un compromiso total hacia la seguridad, son compañías que hacen lo que dicen en materia de seguridad” (EGR, agosto, 2007).

En el caso de la Comisión de Seguridad e Higiene, los CCT de Reynosa establecen que dentro de la jurisdicción de cada centro de trabajo se elegirá una Comisión de Seguridad e Higiene que estará formada por igual número de representantes del patrón y del Sindicato. La cláusula muestra más una preocupación por la parte administrativa que por la real seguridad, no marca por ejemplo, tiempos y obligaciones de cada uno de los miembros. De la misma manera, la referencia al cuidado de la higiene, es de manera general y refiere sobretodo a la disponibilidad de servicios higiénicos: baños, lavabos, bebederos que usen los trabajadores.

Así pues, el crecimiento industrial de Reynosa no fue asociado a un mejoramiento laboral como en Matamoros, sino que se dio paso a la precarización laboral, con salarios raquíticos que no garantizan la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia, de acuerdo a los analistas, son necesarios 4 salarios mínimos, algo así como 16 dólares para que una familia de dos padres y dos hijos satisfagan sus necesidades más básicas. El salario raquítico tiene otros impactos en la vida de los trabajadores, de acuerdo con algunos estudios (Jasis/Guendelman, 1993), la situación socioeconómica es un mejor parámetro para medir el estado de salud, más que el tipo de trabajo. En una encuesta que realizaron estos investigadores, encontraron que las mujeres trabajadoras que mencionaron la falta de dinero para satisfacer sus necesidades básicas, tendieron a manifestar también problemas de salud en la realización de sus actividades normales (Jasis/Guedelman, 1993: 6 en www.insp.mx/salud/35/356-12s.html). En ese sentido, se podría inferir, que el ahorro en salarios por parte de la empresa, podría transformarse en un gasto posterior para mejorar la salud del trabajador.

Reynosa presenta el síndrome de las ciudades que inician un crecimiento acelerado sin muchas regulaciones, o con escasa supervisión, en donde lo más importante resulta el estímulo de más parques industriales y la atracción de nuevas inversiones, pero sin una exigencia clara en el mejoramiento laboral o de la ciudad. La prosperidad se mide por el incremento desmedido de empleos, aunque estos sean de mala calidad, y no dignos.

En materia de salud, la mayor parte sigue respetando la afiliación al IMSS, aunque dado la amplitud, en algunas plantas muy pequeñas se ha dado el caso de no cumplimiento con esta medida. La entrevista con trabajadores de pequeñas y medianas maquiladoras muestran que la afiliación al seguro es evadida en algunas ocasiones, de la misma manera que la canalización y atención de los trabajadores accidentados. Las industrias más grandes, y con capacidad más amplia, siguen mejorando sus esquemas de seguridad e higiene, tratando de acatar los estándares internacionales que marcan sus clientes. No obstante, a pesar de los sofisticados programas de seguridad que pueden tener los corporativos de las maquiladoras reynosenses, analistas y trabajadores coinciden en las diferenciaciones que existen entre estos corporativos y sus maquiladoras, en donde las condiciones de seguridad e higiene podrían no ser las más excelentes o las que piden los estándares internacionales. A continuación delineamos la actuación sindical como elemento central en este mejoramiento y precarización laboral en las maquiladoras.

3. Sindicatos en maquiladoras: actores centrales para el mejoramiento o deteriorización de las condiciones laborales.

Este apartado muestra características de las organizaciones sindicales que han participado en la conformación de estas condiciones laborales en las maquiladoras mexicanas.

3.1 Matamoros: consolidación sindical y capacidad de negociación.

La historia del sindicalismo maquilador en Matamoros no inicia con las maquiladoras sino que está asociado a una lucha sindical iniciada en los años veinte, cuando se fundó el primer sindicato. El declive algodonero de Matamoros en los años cincuenta, condujo al desempleo de miles de trabajadores que laboraban en esta agroindustria, lo que ocasionó el debilitamiento de la Sección 16 y del Sindicato de Jornaleros, sin embargo, y dado su registro como Sindicato de Oficios Varios, le permitió adentrarse en las nacientes industrias que comenzaron a instalarse en Matamoros, quienes lo aceptaron sin problemas. Así pues, en 1964, la instalación de Procesadora Alfa no sólo introdujo el viraje del rubro agrícola al industrial en el contexto matamorenses, sino que creó un nuevo tipo de trabajador, susceptible de ser sindicalizado: los obreros de la maquila.

En Matamoros, a diferencia de otros espacios, no fue necesario el surgimiento de una organización sindical nueva; el Sindicato de Jornaleros penetró en el naciente mundo laboral sin grandes problemas. Los nuevos inversionistas aceptaron la sindicalización de sus trabajadores¹⁴ como requisito obligatorio para establecerse en Matamoros. Los primeros contratos colectivos de trabajo de los maquiladores matamorenses son una continuación de los contratos algodoneros, pues recuperan la mayor parte del clausulado estipulado en éstos. Las únicas cláusulas novedosas se refieren a un intento por regular la inestabilidad de la maquiladora mediante el pago de una fianza que garantizará la indemnización de los trabajadores en caso de cierre de la empresa.

El SJ aprovechó la bonanza de las trasnacionales de autopartes que tenían inversión en Matamoros, como General Motors, y consiguió los mejores salarios y prestaciones laborales de toda la industria maquiladora en los años ochenta. Sin embargo, los empresarios presionaron para que este sindicato moderara sus peticiones; los gobiernos estatal y federal, así como la propia CTM, central a la que pertenecía el SJ, le pidieron ajustar sus demandas y reemplazar el sindicalismo conflictivo por uno de cooperación con las empresas.

Por otro lado, la CTM nacional tuvo una participación relevante en la reconfiguración sindical de Matamoros cuando en 1990 incentivó la formación de una nueva organización: el Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras de Matamoros y su Municipio. El surgimiento de este sindicato ha llevado a la disminución de incrementos salariales y prestaciones laborales. La muerte del líder del SJ, Agapito González, en febrero de 2001, también implicó un reajuste en las filas sindicales; después de un breve compás de espera, la trayectoria sindical de lucha por mejores salarios y prestaciones parece haber sido garantizada con la elección del discípulo más avanzado de Agapito González: Juan Villafuerte.

¹⁴ Pero no sólo aceptaba la sindicalización, sino también una forma de negociación sindical basada en la revisión contractual perenne, que demandaba mejores salarios y prestaciones. Una política sindical que recuperaba, con algunas modificaciones, una lucha sindical iniciada en los años veinte.

El análisis de los contratos colectivos del SJ revela dos aspectos fundamentales: el logro de una estabilidad laboral en esta industria inestable, convirtiendo el comportamiento sindical en algo muy parecido al que impera en las industrias tradicionales, como la siderúrgica y otras más, y la conquista de mejores salarios y prestaciones laborales vinculadas a la antigüedad laboral. Esto hasta los años noventa. Un examen más profundo de la política sindical revela también un desborde de los parámetros fabriles y su participación en los espacios de reproducción social del trabajador: vivienda, salud y recreación, mediante el apoyo de distintos programas en estas áreas (EJV, abril, 2005). Con esta participación, el SJ intenta mostrar una preocupación por el trabajador más allá de su bienestar fabril, lo que podría considerarse como una continuación del sindicalismo social que dio origen a las primeras uniones de trabajadores en la frontera tamaulipeca, sin embargo, no todas las localidades han seguido esta políticas, otros, como Reynosa, le han apostado al apoyo irrestricto a las inversiones cómo analizaremos a continuación.

3.2 Reynosa: faccionalismo sindical, control laboral y deterioracion laboral.

El sindicalismo maquilador en Reynosa, ha esado asociado al divisionismo, faccionalismo y corrupción que ha existido desde siempre en esta ciudad, lo que desembocado en un sindicalismo al servicio de unos cuantos y desligado de los trabajadores. El primer sindicato que penetró a las maquiladoras fue el Sindicato Industrial de Trabajadores de Plantas Maquiladoras (SITPM) fundado en 1965, (E.R.M.C, julio 1992). Ante la debilidad de los distintos sindicatos reynosenes y la lucha interfaccional, existente en ese momento, no resultó extraño que la naciente industria creará su propio sindicato. Este sindicato, en un principio, funcionó sin ningún problema, aunque mostró su debilidad e incapacidad para resolver problemas laborales durante la crisis maquiladora de 1974, al permitir el cierre de plantas sin pago de indemnizaciones legales a los trabajadores, ⁽¹⁵⁾. Desde sus inicios, el SITPM funcionó al estilo de un sindicato de empresa, sus negociaciones por salarios y prestaciones no revestieron mayores problemas. El primer cambio importante en su estructura fue cuando se cuestionó, en 1983, a Ernesto Jaúregui, en torno a su capacidad como líder para buscar mejoras laborales y salariales, ⁽¹⁶⁾. El conflicto finalizó en julio de 1984, con un aparente triunfo de los trabajadores al aceptárseles nueve secciones en el sindicato y la participación de cuatro miembros en el Comité Ejecutivo provisional del SITPM. No obstante, el nombramiento de Rafael Morales de la Cruz, incondicional de Reynaldo Garza Cantú, cacique reynosense, como Secretario General, representó una derrota del movimiento sindical, pues los trabajadores quedaron bajo el control de los dirigentes sindicales oficiales, ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾.- Según estimaciones del Centro Patronal de Reynosa, en ese momento, la crisis económica estadounidense había representado para Reynosa la desaparición de cuatro plantas y la congelación de quince proyectos de construcción, (Margulis/Tuirán, p. 91).

⁽¹⁶⁾.- El problema se inicio por las trabajadoras de Zenieth que exigían una nivelación de salarios con las trabajadoras de la misma empresa en Matamoros, Sin embargo, el SITPM las ignoro, antes bien, apresó a uno de sus líderes como forma de represión. Ante esta situación, los trabajadores de Zenieth estallaron en huelga, pronto la totalidad de maquiladoras reynosenses se les unió, Vid., Sandra Arenal, *Sangre joven: las maquiladoras por dentro*, Editorial Nuestro Tiempo, 1986.

⁽¹⁷⁾.- La participación de elementos políticos importantes a nivel local y estatal fueron evidentes. En el ámbito local, Reynaldo Garza Cantú intervino en el conflicto maquilador, aún sin tener ninguna vinculación con la rama maquiladora, aunque si con otros sindicatos, como el de transportes, a petición de Diego Navarro, dirigente sindical tamaulipeco, Arturo Solís, Líneas fronterizas, junio 1988, p.24

La debilitación del sindicalismo tradicional a raíz de este conflicto fue evidente, el sindicato se convirtió en un actor pasivo, dejando al libre albedrío de la empresa, la fijación de estándares de producción, el cambio de puestos de trabajo, y dando libertad absoluta en cuanto al manejo del mercado laboral, ⁽¹⁸⁾. Por otro lado, las prácticas negativas, como la firma de contratos colectivos temporales y los despidos injustificados, se convirtieron en eventos cotidianos de la maquila reynosense.

El descontento obrero, fermentado desde 1984, explotó en junio de 1988, cuando los trabajadores decidieron destituir a Morales de la Cruz, parando sus actividades en varias plantas. Esta vez, el gobierno estatal, rápidamente, conminó a los disidentes al diálogo, en Ciudad Victoria, aceptando los trabajadores. No obstante, en acción paralela Morales de la Cruz "negociaba" el nuevo contrato colectivo, constituyéndose en una nueva derrota sindical de los trabajadores maquiladores. En la derrota laboral, nuevamente, se manifestó la política proempresarial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la cual no sólo reconoció el contrato colectivo firmado a espaldas de los trabajadores sino que ratificó a Morales de la Cruz como líder legítimo del SITPM. Por su parte, las autoridades locales iniciaron una represión en contra de los trabajadores disidentes, (Arturo Solís, Líneas fronterizas, junio 1988).

El conflicto de 1988, también, puso en la mesa de discusión un viejo vicio del sindicalismo reynosense: el beneficio sindical a costa del desarrollo industrial antes que el mejoramiento de la base trabajadora. Por ejemplo, en ese año, los líderes pactaron los siguientes acuerdos con los patrones:

"1.- El 2 % del valor de los insumos adquiridos por las maquiladoras en México será entregado al sindicato

2.- Todo el transporte de carga y descarga en las plantas será concesionado a la organización sindical

3.- Los desechos industriales de las plantas pasarían a poder del sindicato, para ser comercializados por éste...", Arturo Solís, Líneas fronterizas, junio de 1988).

Ahora bien, la rentabilidad de la industria maquiladora para sus líderes sindicales despertó el interés de otras organizaciones sindicales, dando origen a un nuevo conflicto en las fábricas, esta vez el movimiento no emergía de las bases sino de los líderes sindicales, en este movimiento los trabajadores fueron marginados. El conflicto se suscitó en junio de 1989, entre el SITPM de Rafael Morales de la Cruz y el Sindicato de Trabajadores y Empleados en General de Empresas Exportadoras, (STEGEE) dirigido por Abel Hernández, por el

⁽¹⁸⁾.- Una encuesta, en 1990, mostró que el poder del sindicato en las plantas maquiladoras reynosenses era mínimo. De los trabajadores entrevistados sólo el 11 % declaró haber entrado a la maquila por el sindicato, la mayor parte lo hizo por recomendación de amistades (44.3 %). Asimismo, las condiciones laborales eran mínimas, el 85 % de los entrevistados, declaró, en 1990, ganar 400,000 pesos como salario mensual, y tener como únicas prestaciones: el seguro social, una conquista adquirida desde los años sesenta, y vales de bonos, que la mayor parte de las veces, sustituían el aumento salarial que por derecho les corresponde, (Arturo Solís, Líneas fronterizas, febrero 1990).

contrato colectivo de catorce plantas maquiladoras, ⁽¹⁹⁾. El movimiento se prolongó por tres semanas. En ese tiempo, cada sindicato contó con la participación activa de aliados bien definidos. Finalmente, el 18 de agosto, el conflicto finalizó, mediante una concertación entre empresarios y dirigentes obreros, representados por Diego Navarro, dirigente FTT, y avalada por el gobernador Américo Villarreal, nuevamente la decisión había proveniendo de actores externos. El acuerdo final fue la creación de un sindicato industrial diferente a los dos contendientes, que agruparía a las maquiladoras involucradas en el problema, ⁽²⁰⁾. Con esta decisión, el faccionalismo sindical entre las maquiladoras, aún dentro de las siglas cetemistas, se acentuaba.

El surgimiento del nuevo sindicato fraccionó, aún más, la unidad sindical. No obstante, los líderes trataron de minimizar tal circunstancia, mediante la presentación de algunas prerrogativas sindicales como novedosas, que resultaban favorables para los trabajadores. Según las declaraciones de líderes sindicales, el nuevo sindicato gozaría de amplias atribuciones para la redacción de estatutos y reglamentos y la elección de sus representados, lo que apuntaba hacia una mayor democratización sindical. Asimismo, tendría absoluta libertad para la celebración de sus contratos colectivos de trabajo; la determinación de sus demandas laborales y la fijación de sus tabuladores salariales. La única restricción que se le puso al nuevo sindicato fue su afiliación obligada a la CTM tamaulipeca ⁽²¹⁾, con lo que la supuesta libertad y democracia del nuevo sindicato quedaba en evidencia. Antes bien, esa condición fue suficiente para que el movimiento sindical maquilador, en Reynosa, quedará nuevamente bajo el dominio del sindicalismo oficial.

Aunque el conflicto influyó en la caída del cacique que había controlado subterráneamente los conflictos maquiladores: Reynaldo Garza Cantú, ⁽²²⁾. Por primera vez, los empresarios maquiladores expresaron su descontento declarando que en cada día de paro laboral, durante el conflicto intersindical, habían perdido 350,000 dólares diarios, por lo que la situación continuaba, retirarían sus inversiones, (Arturo Solís, Líneas fronterizas, septiembre, 1989). A

⁽¹⁹⁾.- Nuevamente, la participación de elementos externos en el conflicto maquilador fue evidente. Detrás de cada uno de los sindicatos participantes existió el apoyo de grupos bien definidos. A Morales de la Cruz lo apoyaba Reynaldo Garza Cantú y Diego Navarro de la FTT, en tanto que, a Abel Hernández, ex-líder cetemista, estaba apoyado por Francisco Narro, dirigente del Centro Patronal de Reynosa. Para Morales de la Cruz, Hernández trataba de imponer un sindicato blanco en las maquiladoras, (Vid., El Bravo, 7-18 de agosto de 1989).

⁽²⁰⁾.- A pesar de protegerse, el SITPM resultó afectado con esta decisión, reduciéndose sensiblemente su membresía. En 1992, Rafael Morales de la Cruz expresó que su membresía contemplaba 24 empresas y alrededor de 6000 trabajadoras, de un total de 25,779. El caciquismo que había detentando durante más de dos décadas, el SITPM había sido desactivado.

⁽²¹⁾. Para una mayor información sobre la terminación del conflicto maquilador, Vid., los diarios nacionales La Jornada, Novedades y Uno más uno, 19 de agosto de 1989.

⁽²²⁾.- La personalidad de Reynaldo Garza Cantú merece un estudio particular. En este trabajo, únicamente apuntaremos que su poder se derivó de sus inversiones en transportes, primero como militante y luego como líder sindical del Sindicato de Choferes, y de la FRTR, se convirtió en pequeño empresario, al comprar varias unidades. Más tarde, acrecentó su poder desde los distintos cargos públicos que ocupó y el manejo subterráneo de distintos dirigentes de la FRTR, desde los años sesenta hasta los ochenta. Durante este periodo, el reconocimiento de sindicatos duales, para restar fortaleza a sindicatos adversarios, resultó central, (Arturo Solís, Líneas fronterizas, septiembre 1989).

partir de este momento, el sindicalismo reynosense se flexibilizó más. A partir de este momento, la organización sindical se convirtió en un actor pasivo que dejó al libre albedrío de la empresa la fijación de estándares de producción y el cambio de puestos de trabajo, y otorgó libertad absoluta en cuanto al manejo del mercado laboral.²³ Por otro lado, las prácticas negativas, como la firma de contratos colectivos temporales y los despidos injustificados, se convirtieron en actos cotidianos de la maquila reynosense.

Pronto se evidenció el resultado de esta política sindical poco preocupada por las condiciones laborales de los trabajadores. En una encuesta realizada en 1999 se encontró que en una lista de 12 ciudades en cuanto a mejores compensaciones en la maquila, Reynosa se ubicaba en el séptimo lugar y no se diferenciaba mucho de localidades como Ciudad Juárez, en la cual no hay sindicatos (Passé-Smith, 2001: 16). Más aún, sólo 67% de los trabajadores reynosenses confiaba en el sindicato y 34 % consideraba que los líderes no eran eficaces para conseguir aumentos salariales (Passé-Smith, 2001: 21). Los trabajadores, ante la limitada defensa de sus derechos por parte de los dirigentes sindicales, se acercaron más a la gerencia de las empresas para solucionar directamente con ella sus problemas laborales.

A finales de los ochenta y principios de los noventa surgieron dos nuevos sindicatos en las maquiladoras, –ambos pertenecientes a la CTM–; uno de ellos fue el Sindicato Industrial Autónomo de Operarios de la Industria Maquiladora (SIAOIM). Así se elevó a cuatro la oferta sindical para los trabajadores de las maquiladoras. Aunque parecidos en su estructuración por secciones sindicales, uno de ellos –cuyo nombre no está muy claro– es más flexible y colaborador con los empresarios, pues ha fijado los salarios y las prestaciones en el nivel mínimo marcado por la ley, lo que ha hecho que varias plantas firmen contratos con él. Este sindicato, que a finales de los noventa, sólo tenía 12 maquiladoras, ahora tiene 50. De acuerdo con los sindicalistas, hay un apoyo –y recomendación– por parte de los empresarios a las maquiladoras que están llegando para que se sindicalicen con esta organización (ELSMR, agosto, 2003). A pesar de esta situación, el SITPM sigue siendo el sindicato hegemónico, aunque según otros sindicalistas: “no hay diferencias, todos agrupamos diferentes plantas en diferentes ramas” (EHML, agosto, 2003).

Los otros sindicatos, el SITPM y el SIAOIM, cambiaron también su forma de pactar aumentos salariales: privilegiaron el pago por productividad o vinculado con la solvencia de la empresa, en lugar de la revisión salarial por contrato colectivo. Esto sin duda fue un retroceso en el sindicalismo reynosense pues sujetó el mejoramiento del trabajador al desenvolvimiento –y voluntad– de la empresa. Aunque los líderes sindicales argumenten que con esta forma de pago se reconoce la capacitación, es evidente que se trata de un enlazamiento con las necesidades de la empresa.

²³ Una encuesta realizada en 1990 reveló que el poder del sindicato en las plantas maquiladoras reynosenses era mínimo. De los trabajadores entrevistados, sólo 11 % declaró haber entrado a la maquila por el sindicato; la mayor parte lo había hecho por recomendación de amistades (44.3 %). Asimismo, las condiciones laborales eran mínimas; en 1990, 85 % de los entrevistados declaró que ganaba 400 mil pesos de entonces como salario mensual y tenía como únicas prestaciones el seguro social –una conquista adquirida desde los años sesenta– y vales de bonos, que la mayor parte de las veces sustituían el aumento salarial que por derecho les correspondía (Arturo Solís, “Los trabajadores de la industria maquiladora en Reynosa”, *Líneas Fronterizas*, Centro de Protección de los Derechos Humanos, A.C., febrero de 1990).

A finales de los noventa, el panorama laboral de Reynosa se complicó con la aparición los sindicatos blancos, estilo Monterrey, abiertamente proempresariales, que se introdujeron en las maquiladoras más modernas. A decir de los sindicalistas, en estas plantas existe un “convenio laboral”, firmado por la empresa y una organización “sindical”, en donde la empresa nombra al secretario general y “si se pone al brinco lo corre” (EHML, agosto, 2003).²⁴ En estas empresas se cumplen las prestaciones mínimas, aunque hay muchas irregularidades, como la renovación continua del trabajo temporal. Los sindicatos blancos también han debilitado a la CTM local, pues mientras los otros sindicatos son cetemistas, los blancos no se encuentran afiliados a ninguna central; según estimaciones de los líderes, 20% de la mano de obra de las maquilas de Reynosa está con este tipo de organizaciones sindicales. Lo más preocupante es que las plantas más grandes e importantes –como Panasonic– acuerdan con los sindicatos blancos (EHML, agosto, 2003).

Si se compara el asombroso crecimiento maquilador con la evolución sindical de Reynosa, es posible encontrar dos elementos centrales: primero, una vinculación entre etapas de auge y surgimiento de sindicatos flexibles y blancos, que privilegian la inversión; segundo, una relación inversa entre crecimiento maquilador y fortaleza sindical. Los sindicatos se han convertido cada vez más en actores poco relevantes en el terreno laboral maquilador. Esto ha conducido a la disminución de salarios; en 2002 se calculaba un salario promedio de 50 pesos y una gran dependencia de las prestaciones por productividad y eficiencia. En el mismo año se consideraba que 20% del sueldo total que recibía un trabajador reynosense provenía por pago de bonos (EHML, agosto, 2003). La diferencia entre estos salarios y los de una planta maquiladora con gran antigüedad en Matamoros, como Kemet, indica que en el 2002 una trabajadora en tiempo de prueba recibía 130 pesos al día (CCT-Kemet, 2002), es decir, el doble del salario reynosense. Esta es, sin duda, una de las principales razones por las que Reynosa le gana en “competitividad” a Matamoros. Sin embargo, los costos laborales de este crecimiento maquilador están por verse en el corto plazo.

4. A manera de conclusión: la actuación sindical factor clave para el mejoramiento o la deteriorización.

El trabajo anterior ha permitido mostrar que las maquiladoras no tienen características productivas inherentes o laborales que se enlacen a condiciones laborales precarias y a violación de los derechos laborales, sino que su actuación se rige por un margen de negociación con los gobiernos y actores locales, el cuál puede ser tan amplio y estrecho como permita el otro actor. Las maquiladoras tienen límites a esta negociación marcado por un comportamiento internacional sin embargo muestra que su estancia en un país depende del balance de muchos factores, en donde la negociación salarial y laboral puede desempeñar un papel importante pero no fundamental para su estancia.

El artículo ha mostrado algo central, la importancia de los sindicatos en el mejoradito o la deteriorización de las condiciones laborales. También ha mostrado que la debilidad y fortaleza de un sindicato no debe solo medirse en función de la empresa, sino su historia y estructura interna. La exposición realizada muestra que los sindicatos con una unidad

²⁴ De acuerdo con el secretario de Conflictos del SIAOIM, la firma de este tipo de convenios laborales entre la empresa y un sindicato blanco fue permitida por el gobierno tamaulipeco e incluso por el líder cetemista Fidel Velázquez, como una forma de incrementar las inversiones. Sin embargo, las empresas se han aprovechado de esa posibilidad para pagar lo mínimo posible a los trabajadores (EHML, agosto, 2003).

sindical y una política sindical que sigue privilegiando la búsqueda de mejores condiciones laborales, a pesar de las características desfavorables que presentan las fuentes de empleo, y el contexto internacional, es posible, aunque también ha mostrado que cuando se privilegia el interés de la empresa a costa del deterioro laboral, los líderes pueden ser los grandes beneficiarios del crecimiento industrial, pero a la par se irá fermentando, a pesar del control gubernamental y sindical, un movimiento laboral que propugna por un sindicalismo más representativo e identificado con la lucha de los trabajadores por un mejoramiento salarial y laboral.

Referencias.

Bibliografía.

CECOPE, Líneas fronterizas, boletín mensual, revisión sistemática 1987-1990.

Centro de Estudios Fronterizos y de Promoción de los Derechos Humanos, A.C. (CEFPRODHAC), 1993, *La industria maquiladora de exportación área Reynosa y Matamoros*, snp.

Margulis, Mario y Rodolfo Tuirán. Desarrollo y población en la frontera Norte, el caso de Reynosa, El Colegio de México, primera edición, México, D.F., 1986.

Quintero Ramírez, Cirila. "El sindicalismo en Reynosa: una historia de faccionalismo y divisionismo", II Reporte de Investigación de El sindicalismo: elemento central de la cultura fronteriza tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, El Colegio de la Frontera Norte-Matamoros/Programa Cultural de las Fronteras, octubre de 1992.

Reyes Valdés, Luis Miguel, La industria maquiladora en Reynosa, Tamaulipas, Aspectos socioeconómicos, 1975-1986, Tesis para obtener el título de Licenciado en Economía, Universidad Autónoma de Nuevo León; Monterrey, Nuevo León, octubre, 1988, 134 pp.

Sánchez Munguía, Vicente, La industria maquiladora en los municipios de Matamoros, Reynosa y Valle Hermoso, Tamaulipas, Monografía del proyecto: Impacto social de la Industria Maquiladora, El Colegio de la Frontera, Monterrey, Nuevo León; enero, 1991.

Solis, Arturo. Estudio laboral de los obreros maquiladores de Reynosa, Centro de Información y estudios migrantes, Reynosa, Tamps., 1988, (mimeografiado).

Documentos.

Contratos Colectivos de Matamoros y Reynosa, distintos años.

Gobierno del Estado de Tamaulipas/INEGI/H. Ayuntamiento Constitucional de Reynosa, 1996, *Reynosa. Estado de Tamaulipas. Cuaderno Estadístico Municipal*, Edición 1995, 127 pp.

Municipio de Reynosa, 2002, Plan Municipal de Desarrollo, 2002-2004, Reynosa, abril, 91 pp.

ENTREVISTA

<u>Nombre</u>	<u>Abreviatura</u>
Hugo Martínez Lara, Sindicato Industrial Autónomo de Operarios de la Ind. Maq. Reynosa, 2003	EHML
Juan Villafuerte, Secretario General del	EJV

Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales
Y de la Industria Maquiladora, 2005.

Lider Sindical de Maquiladora de Reynosa, 2003. ELSR

Rafael Morales de la Cruz, dirigente del Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras, 1993. E.R.M.C.