

Flexibles, cansados y desesperanzados

Alta rotación entre los trabajadores de las maquilas rurales de Guatemala

Liliana
R. Goldín

Resumen: En mis entrevistas con trabajadores de las maquilas del Altiplano central de Guatemala en los años 1990, poco tiempo después que se instalaran las primeras plantas orientadas hacia la exportación en la región, los trabajadores expresaron una mezcla de sentimientos hacia los nuevos trabajos. Estos contenían una combinación de expresiones conflictivas pero en general esperanzadas de las oportunidades potenciales de adelanto e independencia. Mis investigaciones recientes (2006-2008) reflejan el aumento de la falta de estabilidad de los trabajos, intensos períodos de horas extras forzadas y en contraposición a “vacaciones forzadas”. El énfasis neoliberal en la flexibilidad se traduce en trabajadores que están frustrados, cansados, enfermos, y enristecidos por lo que ahora perciben como sus únicas y muy limitadas opciones. El artículo explora las tendencias actuales documentadas durante visitas recientes y una encuesta con una amplia muestra de hogares en dos departamentos de donde provienen los trabajadores de varias fábricas de capital coreano.

Abstract: Previous interviews with *maquila* workers of Guatemala Central Highlands in the 1990's, soon after the first export processing international plants opened in the region, some expressed mixed feelings about their new jobs. They contained conflicting but mostly hopeful messages of potential opportunities for advance and independence. Ongoing research in the area reveals the increased instability of jobs, intense periods of overwork contrasted with “forced vacations.” Neoliberal emphasis on flexibilization translates into workers who are frustrated, tired, sick, and saddened by what they now perceive as their only options. The article will explore current trends documented by recent visits, interviews, and survey research with a large sample of households in two departments that provide workers to Korean owned factories.

Résumé: Lors de mes entrevues avec des travailleurs de la *maquiladora* dans les hautes-terres du Guatemala dans les années 1990, peu après l'ouverture dans la région des premières usines internationales d'assemblage pour l'exportation, les travailleurs exprimaient des sentiments ambigus quant à leurs nouvelles occupations. Leurs propos étaient contradictoires mais surtout pleins d'espoir quant aux opportunités potentielles d'avancement et d'indépendance. Mes recherches récentes (2006-2008) dans la région révèlent l'instabilité croissante des emplois, ponctuée de périodes intenses de travail supplémentaire suivies de «vacances forcées». L'accent néolibéral sur la flexibilisation a produit des travailleurs frustrés, fatigués, malades, et attristés par ce qu'ils perçoivent maintenant comme leurs seules options. Cet article explore les tendances actuelles que j'ai pu documenter au cours de visites récentes, d'entrevues, et d'enquête auprès d'un large échantillon de maisonnées se trouvant dans deux départements d'où proviennent les travailleurs d'usines de propriété coréenne.

[Maquilas, flexibilización, rotación laboral, Guatemala]

Lo que sigue es un intento de comprender la situación actual de los trabajadores en las maquilas de áreas rurales de Guatemala y en particular el impacto de los altos niveles de rotación laboral en sus vidas personales y en la de sus hogares. Comienzo este artículo ubicando las fábricas de los Altos centrales y los trabajadores en un contexto mayor para luego examinar cómo las formas de trabajo resultantes de políticas neoliberales han afectado las decisiones y las opciones de pobladores rurales de Centroamérica y otras partes del mundo. Luego presento las percepciones del trabajo en maquila, la relación entre flexibilidad y rotación laboral y las condiciones generales de la rotación y el desempleo temporario.¹ La historia de la situación de los trabajadores industriales de las zonas centrales de los Altos de Guatemala comienza muy lejos de Centroamérica y en contextos muy diferentes. En los años 1980 la república de Corea del Sur se encontraba, como otros países, en una situación difícil. Por un lado la recesión global y los altos precios del petróleo acompañado de altos salarios y duras condiciones existentes en las industrias culminaron con una fuerza de trabajo

* Agradezco la generosidad del antropólogo Mauricio Dzul Sánchez por la revisión del texto.

¹ Este y mis análisis previos de la industria maquiladora se beneficiaron de estudios anteriores de muchos otros investigadores de la industria a través del mundo quienes establecieron las pautas generales que la caracterizan (véanse por ejemplo los trabajos de Elson & Pearson 1981; Safa 1983, 1995; Fernández-Kelly 1983a; 1983b; Nash 1983; Ong 1987; Benería & Feldman 1992; Peterson 1992; Avancso 1994; Tiano 1990, 1994; Kopinak 1996; Pérez Sáinz 1996; Cravey 1998, entre otros).

más activa y organizada cuyas demandas y exigencias por la protección de sus derechos cobraban cada vez con más fuerza. Por otro, el Gobierno había establecido cuotas máximas para cada industria de manera de controlar la producción y las exportaciones. La adopción de la estrategia de desarrollo basada en industrias orientadas a la exportación fue una de las medidas que contribuyeron, en parte, a lo que se llamó el milagro asiático. Las industrias coreanas salieron al mundo (principalmente a China y países del sudeste asiático) en busca no sólo de salarios más bajos sino de buenos términos de cambio monetario con respecto al dólar norteamericano y políticas de comercio y tratamiento preferencial con impuestos reducidos. De ese modo, a pesar de las limitaciones locales e internacionales Corea y el resto de los países del este de Asia pudieron salir adelante y con grandes beneficios. Se especializaron en la dinámica “compradora” de la cadena global de mercancías (*buyer driven commodity chains*) que depende de una amplia fuerza de trabajo con bajas inversiones y el requerimiento de conocimientos técnicos básicos en los campos de la confección, zapatos y juguetes. Corea pasó del sistema básico de ensamblaje de productos al paquete completo de producción, y más recientemente a la manufactura de marcas (Gereffi 1999). El sistema de ensamblaje consiste en armar prendas o productos con materiales ya cortados en los países originarios. La forma de paquete completo cuenta con la provisión de todos los materiales, partes, trabajo, empaque y otros aspectos de la producción que se llevan a cabo en los países elegidos para la promoción exterior, incluyendo el mercadeo y, a veces, hasta el diseño. Fue en esos años que Guatemala se convirtió en uno de los países elegidos por Corea para la manufacturas de prendas de vestir. Aún cuando Corea no tuvo una gran presencia en el mercado latinoamericano en la década de los años 1980, las primeras industrias Coreanas se instalaron en Guatemala hacia mediados de 1980. Guatemala disponía de una fuerza de trabajo muy amplia que estaba dispuesta y muy interesada en entrar al siglo XXI con trabajos considerados “modernos”, y que pudieran ofrecer una puerta a un mundo nuevo y diferente al de la agricultura. Los trabajadores de Guatemala, indígenas y ladinos, pero en zonas rurales mayoritariamente indígenas, tanto hombres como mujeres, aceptaron las duras condiciones del trabajo industrial a cambio del efectivo quincenal y la esperanza de una vida mejor.

Desde la perspectiva de la industria, los resultados de la estrategia de reubicación de las fábricas a través del mundo son mixtos. Algunas industrias reportan problemas con la falta de control de calidad, resultados dispares y a veces mediocres, extrema dependencia en proveedores externos, y más decepcionante para las industrias, el aumento de los costos en la medida en que los trabajadores y países productores exigen mejores condiciones y salarios más altos (Harbajan & Singh 2006). En esos casos, las industrias cuentan con la “facilidad” de moverse a sitios más competitivos, a menudo dejando maquinarias y otros materiales de producción en el lugar y cientos o a veces miles de trabajadores desempleados. Tanto cuando están asentados en Guatemala o como cuando interrumpen las operaciones y se van a otro país, los inversores cuentan con estructuras de flexibilidad laboral. La flexibilidad se traduce en contratos ambiguos y abiertos, considerados por los trabajadores como “indefinidos” o “sin fecha” que permiten a los industriales contratar y terminar operaciones sin previa notificación, aunque obligados por ley a pagar indemnizaciones. Los trabajadores indican que algunas fábricas solicitan sus renuncias con la promesa que serán contratados una vez más cuando la misma fábrica vuelva a abrir sus puertas o en otra fábrica. Los trabajadores dicen que con frecuencia las fábricas “desaparecen de un día para el otro” sin notificaciones, sin pago de salarios de las últimas quincenas, y sin indemnización alguna. Muchos trabajadores nos dicen que las fábricas les dieron “vacaciones”. Estas son interrupciones en la producción. En esos casos los trabajadores no han sido formalmente “despedidos”, sino que se les dice que volverán a trabajar cuando los pedidos del exterior resurjan. Lamentablemente en estos días, muchos jóvenes habitantes de los Altos de Guatemala están “disfrutando” de vacaciones forzadas. Otros se dan a sí mismos vacaciones cuando necesitan un descanso.

En mis primeros estudios de las maquilas del área maya conducidos a partir de mediados de los 1990, noté los modos en que la etnicidad, género y la edad de los trabajadores se complicaban en varios niveles de explotación de trabajadores en su mayoría indígenas mayas muy jóvenes, tanto hombres como mujeres con opciones muy limitadas más allá del trabajo industrial (Goldín 1999, 2001). También caractericé la formación de ideologías laborales contradictorias y ambiguas. Por un lado, culpándose a sí mismos de los salarios bajos como consecuencia de su propio comportamiento en el trabajo. Asimismo reconociendo el mal trato que reciben, la obligación de trabajar horas extras, las consecuencias de pasar largas horas sin comida o bebida y con frecuencia estando literalmente enfermos y cansados de trabajar (Goldín 2005). Durante los 1990, las áreas rurales de Guatemala se convertían lentamente en zonas pseudo-urbanas, reproduciendo algunos de los problemas más graves de las grandes ciudades, incluyendo la violencia de las pandillas criminales (maras) expresada en un gran aumento de la delincuencia, varias formas de violencia contra las mujeres, asaltos en los caminos, y una sensación generalizada de inestabilidad y temor. Además, el mapa sociológico de la sociedad maya local se expandía y complicaba, al incluir inmigrantes de otras poblaciones de Guatemala, coreanos, “gringos” (extranjeros, de los Estados Unidos y otros países del mundo), y supervisores provenientes de sectores medios guatemaltecos.

MAQUILAS DE GUATEMALA

¿Cómo calificar la inserción de los trabajadores de zonas rurales de Guatemala en la economía global? Se trata de una inserción caracterizada por altos y bajos asociados a la intensificación de la producción, lo que los participantes compararon con un “sube y baja”. Los trabajadores se identifican con sistemas ideológicos que son confusos e inmersos en conflicto, generando actitudes ambiguas y cambiantes hacia la producción industrial y la modernidad imaginada. Como resultado de condiciones estructurales e ideológicas inestables, el trabajo en maquilas se caracteriza por un alto nivel de rotación. Los motivos son varios y complejos, ya sean iniciados por la industria (despidos, “vacaciones”, cierres) o por el trabajador (enfermedad, cansancio, aburrimiento, traslado a otra industria).

En los años en que Corea re-pensaba sus estrategias de desarrollo y comercio, Guatemala comenzaba a sentir las repercusiones de las políticas de ajuste estructural instituidas a partir de los 1970. El impacto en las áreas rurales se traducía en un aumento de la pobreza e intensificación de la agricultura a través de nuevas estrategias agrícolas, incluyendo la producción de nuevos productos (no tradicionales) orientados a la exportación tales como una variedad de frutas y verduras. Hacia 1990 el 96% de la población rural se encontraba viviendo en niveles de pobreza y el 83% en extrema pobreza (Sequeira 1998). Si bien hacia 1994 se observaba evidencia de una expansión del producto bruto interno de un 3.6%, fomentado por la exportación de no-tradicionales agrícolas, textiles y químicos, las condiciones en el campo no mejoraban.

Las opciones laborales de los Altos centrales (aproximadamente una hora al oeste de la capital en los departamentos de Sacatepéquez y Chimaltenango), consistían en el trabajo en granjas avícolas, en el trabajo doméstico para las mujeres en la capital, en la producción de artesanías y agricultura para exportación, en las industrias exportadoras (maquilas) y la migración a los Estados Unidos. La maquila constituye con frecuencia una parte integral de las estrategias de diversificación de los hogares campesinos, combinando agricultura e industria y aprovechando el trabajo de los jóvenes. En mis primeros estudios en 1995 los hogares asociados con las maquilas contaban, en promedio, con un número mayor de miembros que los hogares que no participaban en la industria. Diez años más tarde ya no observamos diferencias entre los hogares asociados con la industria y los otros. Las fuentes de inversión en las maquilas son aproximadamente el 61% procedentes de Corea, un 31% de Guatemala, 7.5 % de los Estados Unidos y seguidos por 1.15% de varios países de Europa. El 90% de las exportaciones están dirigidas a los Estados Unidos (Agexport 2008). La rotación laboral en las fábricas es muy alta. Las estimaciones procedentes de Centroamérica oscilan entre el 15% y 30%. En Honduras, por ejemplo, se reporta que el 20% de los trabajadores tiende a quedarse en un trabajo no más de dos meses y el 60% no más de dos años (Sequeira 1998). Pero los estudios de la rotación industrial suelen enfocarse en la situación de los empleadores y se orientan a minimizar las malas consecuencias de la rotación para la industria y los niveles de producción, ganancias, y eficiencia laboral. Si bien los jóvenes buscan y desean esos trabajos, también sufren de alta discriminación, abuso sexual y violencia, prácticas laborales injustas, incluyendo la limitación de derechos laborales aprobados por ley, y la obligación de trabajar horas extras. Un muchacho de 25 años que ya no trabaja en la fábrica nos dijo:

Los coreanos son muy exagerados con las horas extras, o sea que éstas no son obligatorias, depende si la persona lo quiere hacer, lo importante son las ocho horas de trabajo, pero allí lo obligan a uno a que uno se quede. Sólo por ejemplo le dan a uno un ticket para la cena, sólo lo dejan a uno en la máquina y de allí si uno quiere explicar por qué no se puede quedar, no se ponen a escuchar por qué no puede uno, sólo le dejan a uno un ticket y allí está.

En 2006 comencé un estudio orientado a comprender el fenómeno de la rotación y el impacto que ésta tiene en los hogares e individuos de la región. El estudio, financiado por la National Science Foundation, consistió en una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos incluyendo entrevistas semi-estructuradas con trabajadores y sus familias y una encuesta longitudinal al azar de 450 hogares distribuidos en cuatro comunidades de los departamentos de Sacatepéquez y Chimaltenango, dos más urbanizadas y dos rurales. En cada hogar entrevistamos a un/una joven entre 16 y 25 años de edad y a su madre. La encuesta incluyó tres rondas con visitas espaciadas por seis meses entre cada una. Aquí reporto resultados preliminares basados en las dos primeras rondas. Se identificaron 88 trabajadores en maquila en la primera ronda. Aproximadamente el 75 % de la muestra son mujeres, tanto en el grupo de jóvenes trabajadores como entre los jefes de hogar (intencionalmente solicitamos hablar con la “jefa” pero cuando no estaba presente hablamos con “el jefe” del hogar). La muestra contiene aproximadamente igual número de católicos y evangélicos, reflejando las características actuales de la población general de estas comunidades.

PERCEPCIONES DEL TRABAJO EN MAQUILA: UNA COMBINACIÓN DE POSITIVOS Y NEGATIVOS

Cuando las primeras fábricas abrieron en las áreas rurales las mujeres, sector de la población aparentemente preferido, acudieron a las fábricas con entusiasmo y curiosidad. Jóvenes hombres las siguieron y también fueron reclutados. Estaban interesados por los salarios atractivos y la percepción de que el trabajo industrial les ofrecería mayor independencia y prestigio comparándolo con las alternativas existentes. Como señalé en líneas anteriores, el trabajo industrial se veía como una apertura a una vida moderna que se ajusta mejor a la idea que los jóvenes tenían de sí mismos y representada en los medios de comunicación (televisión y revistas). Con frecuencia, tanto mujeres como hombres se refirieron a la agricultura como “el trabajo de nuestros padres.” La maquila significaba la apertura de una nueva posibilidad alejada de la agricultura, de la transmisión de conocimientos agrarios y orientados hacia la adquisición de conocimientos y entrenamiento técnicos. El sueldo quincenal permite a los jóvenes comprar productos que antes no podían comprar, contribuir al fondo materno para alimentos y vestuarios y financiar la educación de los hermanos menores, probablemente varones. Observamos también un aumento de la autoestima personal entre las mujeres en el contexto de hogares de corte patriarcal tanto en los de ascendencia como los de afiliación (Goldín 2001, 1999, 2005; Tiano 1994; Mather 1988; Hancock 2001; Beeck 2001; Wolf 1990).

A pesar de la percepción de los numerosos beneficios, los trabajadores exhibían también gran ambivalencia con respecto a su situación laboral. Si bien existían y continúan existiendo condiciones problemáticas en la mayoría de las fábricas, gracias a la insistencia de organizaciones internacionales, tales como la demandas de la Organización Internacional de Trabajo y por las amenazas de exclusión del sistema de preferencias de los Estados Unidos, las condiciones en algunas fábricas mejoraron un poco. Sin embargo las quejas debidas a las malas condiciones laborales continúan. En los últimos años se registraron 45 196 quejas de las cuáles 12 000 están siendo consideradas por el sistema judicial (Oxfam, en Smith & Gudiel 2004). Continúan existiendo constantes riesgos de cierres de fábricas al mismo tiempo que el país continúa compitiendo con otros países como Honduras, Nicaragua y China en el aspecto de quién ofrece “mejores” condiciones de empleo. Esto se traduce en disminución de los controles y de salarios más bajos. Por ejemplo, en diciembre de 2007, la directora de Vestex, sección de la asociación de exportadores que se ocupa de vestuarios y textiles, propuso al entonces nuevo presidente electo Álvaro Colom que elaborara un plan de descentralización de las maquilas y enfatizó la necesidad de crear mayores incentivos salariales y fiscales y de provisión de energía eléctrica más barata en las áreas rurales para atraer mayor número de maquilas. Uno de los incentivos recomendados fue el de crear un salario mínimo “diferenciado” especial para las maquilas del campo que no dependa de los aumentos generales establecidos por decreto para la mano de obra en el país. Además de la posible institución de salarios mínimos menores para la maquila, la industria solicitó la posibilidad de contratar por tiempo parcial de trabajo, es decir por hora, con un pago sugerido de 5.73 quetzales por hora, aproximadamente 0.76 dólares (Bolaños 2007). La posibilidad potencial de establecer contratos temporarios por hora en las maquilas extendería los límites de la flexibilización otorgando a las firmas la opción de contratar a destajo por unas horas o días al mes, y a los trabajadores la lamentable realización de una vida a destajo. Actualmente (2008) el salario mínimo industrial en Guatemala es 1 559.20 quetzales (incluyendo incentivos obligatorios) o aproximadamente 212 dólares por mes, comparado con 52 dólares en Nicaragua, 118 en Honduras y 175 en El Salvador. El salario diferenciado propuesto funcionaría aparentemente como un congelamiento de salarios de la maquila, mismo que afectaría directamente a las poblaciones descritas en el presente trabajo.

Hay que subrayar que existe una gran fluctuación entre el número de maquilas que han estado operando en Guatemala desde que arribaron al país. En 1992 había más de 275 maquilas empleando aproximadamente unos 50 000 trabajadores. Si bien el número de fábricas ha disminuido, el número de trabajadores ha aumentado. En 2008, Agexport (2008) reportó 188 fábricas de vestido con más de 82 000 empleos (pero para 2005 se registraban 113 272 empleos) (Vestex 2005). Varias fábricas cerraron en el 2007, algunas re-abrieron. El 91% de todas las fábricas están ubicadas en la ciudad de Guatemala y comunidades aledañas. Sólo el 9% se encuentra actualmente en zonas rurales.

LA FLEXIBILIZACIÓN Y ALTOS NIVELES DE ROTACIÓN LABORAL

Las maquilas operan como otras industrias con un modelo de flexibilización laboral. Este ha sido un aspecto importante del ajuste estructural resultado de políticas neoliberales. Si bien la flexibilización cuenta con ventajas desde la perspectiva de la empresa al facilitar la competitividad y la eficacia, como dijeran muchos analistas, la estrategia conlleva consecuencias negativas para los trabajadores (Lara Flores 1998 en Ortiz 2002). La idea incluía la posibilidad de de-

sarmar aspectos importantes de la legislación laboral existente que representan significativos logros de los trabajadores tales como la posibilidad de efectuar despidos fáciles, limitando las indemnizaciones o eliminándolas completamente al convertir trabajadores permanentes en temporarios. Las consecuencias de la flexibilización han sido documentadas ampliamente en la literatura (Aparicio & Benencia 1999; Bendini *et al.* 1999; Tsakoumagkos & Bendini 2000; Anes 2004; Gills 2002; Collins & Krippner 1999; y Lara Flores 1998, entre otros). La flexibilización profundiza la inseguridad social, contribuye a la precariedad del trabajo y las condiciones laborales, consolidando la pobreza y la exclusión (véase Olmedo 2004).

Si bien como indicáramos los estudios provenientes de Latinoamérica muestran que la rotación es alta en empleos formales, un estudio del Banco Mundial (Maloney 1998) sugiere que las razones principales tienen menos que ver con las decisiones de empleadores de despedir personal y más con la atracción que el sector informal presenta para los trabajadores, ofreciendo mayor independencia. Los estudios sobre rotación provienen principalmente de países desarrollados, Estados Unidos y Europa. Las razones que aparecen en la literatura incluyen temas relacionados con la satisfacción en el trabajo, dedicación a la organización, percepción de las alternativas, o el modo en que el trabajador balancea los beneficios y detrimentos de cada empleo (Theodossiou 2002; Taplin & Winterton 2001; Cohen 2000; Tang *et al.* 2000; Pelled & Hill 1997). Por ejemplo, los trabajadores suelen buscar aumentar su capital humano (experiencia y conocimientos). En un estudio conducido con inmigrantes documentados de origen mexicano en los Estados Unidos, Aguilera (2003) sugirió que el aumento en capital humano estaba asociado a una tenencia más corta en el empleo y al uso de capital social (conexiones, apoyo), y estaba positivamente asociado a una mayor duración del trabajo, de modo que las conexiones personales pueden ayudar a los trabajadores a encontrar mejores trabajos donde se pueden mantener más tiempo. Por el contrario, cuanto mayor capital humano o conocimientos el trabajador considera que obtiene, más corta es la permanencia en el trabajo. Esto está mediado por la intensidad con la que el trabajador se encuentre dedicado a la empresa (Pelled & Hill 1997).

Con respecto a la rotación entre mujeres, se sugiere que ellas son menos propensas a dejar un trabajo que los hombres y, aquellos que lo dejan de ambos géneros lo hacen para obtener mejores salarios porque consideran que su status no es consistente con sus ingresos (Creed *et al.* 2004). Asimismo, muchas trabajadoras en la industria se consideran “temporarias” y es esa imagen que impulsa a muchas trabajadoras a moverse de un empleo a otro y practicar lo que se ha llamado rotación serial o lateral (de una fábrica a otra) (Tiano 1994; Pun 2005). Las jóvenes de las áreas rurales de Guatemala tienden a verse a sí mismas de ese modo. Por su lado, Fernández-Kelly (1983a: 68) exploró las motivaciones principales que llevaban a las mujeres a renunciar a sus trabajos, incluyendo el casamiento, la necesidad de recuperarse de problemas de salud o tomar un descanso con la idea de regresar mas adelante. Finalmente Wright (1999) describió a trabajadoras en las maquilas de México como “modelos de capital con valor variable” donde el valor de la mujer disminuye con el tiempo porque no acumula nuevos conocimientos.

LA ROTACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS RURALES DE GUATEMALA

Los motivos dados por la rotación en las poblaciones estudiadas en Guatemala incluyen una combinación de los resultados directos de las estrategias de flexibilización (presencia de contratos abiertos y ambiguos, los constantes despidos y nuevas contrataciones de trabajadores) con el aburrimiento, el maltrato, y extrema fatiga resultado de la obligación de trabajar horas extras. Según varios trabajadores, las malas condiciones los obligaron a buscar excusas para dejar de trabajar. Algunos bajaron su propio nivel de producción o contestaron mal a los supervisores, esperando ser despedidos. Algunas jóvenes me dijeron que querían dejar de trabajar pero que no lo hicieron porque el supervisor coreano no se los permitía porque tenían que cumplir con cuotas de producción. Una madre nos dijo que su hijo quería renunciar porque ya esta cansado, pero: “No lo dejan en la fábrica por ser buen trabajador. El se siente con ganas de irse pero la necesidad pesa y es la necesidad de que el trabajo salga en la fábrica...”

Las razones más mencionadas de rotación son: despidos o vacaciones forzadas (15%), enfermedad (11%), el nacimiento de un hijo (10.5%), la dificultad del trabajo, o el cansancio por las horas extras obligatorias (10%). Además, un 6% indicó que dejaron sus trabajos porque ganaban muy poco dinero y que una vez que pagaban el transporte y la comida les quedaba muy poco para compartir con sus hogares. Otros motivos presentados incluyen abuso por parte de los supervisores y el hecho que el marido no las dejaba continuar ya que estaban demasiadas horas fuera de sus casas. Finalmente, algunas trabajadoras hablaron de la falta de respeto y del hecho que sus madres las necesitan en sus casas para ayudar con las tareas del hogar y el cuidado de los hermanos menores.

L. –¿Y Usted piensa trabajar muchos años en la fabrica?

Mujer joven: –No, porque allí uno se cansa y se aburre.

L. – ¿Y si no trabaja allí, qué otro trabajo puede hacer para ganar dinero?

M.: –Estar en mi casa trabajando en el campo.

CONSECUENCIAS DE LA ROTACIÓN EN INDIVIDUOS Y HOGARES

Identificamos cuatro áreas de impacto de la rotación en hogares e individuos: 1) el impacto económico, incluyendo no sólo los ingresos sino también el bienestar general; 2) el impacto social, incluyendo la dinámica familiar, las fuentes de apoyo existentes, redes de amistades y relaciones sociales; 3) el impacto psicológico definido como niveles de estima personal, esperanzas y perspectivas para el futuro; y finalmente, (4) la salud: ¿qué impacto tiene la rotación en todos los aspectos físicos de la salud del individuo y de los miembros de su hogar? En nuestras hipótesis originales y basadas en estudios anteriores, propusimos que los impactos en cada dominio podían ser tanto positivos como negativos. Por ejemplo, es posible que la rotación afecte la situación económica de individuos y hogares negativamente ya que se suspende la entrada de esos ingresos pero que la misma afecta positivamente la salud al separar al trabajador del medio que le causa enfermedad o malestar. Por otro lado, la falta de ingresos puede afectar negativamente la salud. Otra posibilidad es que al liberar al joven del trabajo industrial y darle tiempo para trabajar en el campo con su padre, la situación económica mejore o se mantenga igual. Asimismo, el impacto social podría ser negativo al separar al trabajador de sus compañeros de la fábrica o positivo al permitirle continuar con relaciones familiares más próximas.

Los resultados preliminares son sugerentes. No encontramos diferencias en la salud de aquellos que dejaron de trabajar medido en el tiempo 2 (o seis meses después de la primera encuesta), cuando los comparamos con aquellos que seguían trabajando en el momento de la segunda ronda. Es posible que encontremos alguna diferencia en la tercera ronda, cuando esos datos estén disponibles. Una de las quejas más comunes de los jóvenes trabajadores ha sido que el trabajo les está afectando negativamente la salud. Las quejas más comunes incluyen problemas gástricos que ellos atribuyen a la falta de bebida y alimentos entre comidas y problemas respiratorios o de alergias atribuidas a la contaminación del lugar de trabajo. Esos problemas pueden requerir más tiempo para resolverse que el tiempo que el trabajador pudo haber estado sin trabajo entre las dos encuestas. No encontramos diferencias entre los que siguieron trabajando y los que dejaron de trabajar con respecto a su estima personal y percepción de independencia, pero los que dejaron de trabajar reportan mayor satisfacción personal que los que siguieron trabajando. En nuestros primeros estudios en los años 1990, los trabajadores asociaban la maquila con mayor independencia y con las posibilidades de una vida mejor. Más de diez años más tarde, estos trabajadores ya han obtenido en sus hogares el reconocimiento de su capacidad de poder ganarse la vida (pocas eran las posibilidades antes de la introducción de las fábricas), pero se sienten mejor cuando no están trabajando. Los trabajadores que dejaron de trabajar reportaron tener mayores fuentes de apoyo social, espiritual y emocional que aquellos que continuaron trabajando. Esto nos sorprendió porque en nuestros estudios anteriores los jóvenes identificaron las relaciones con sus compañeros de la fábrica como uno de los mejores aspectos del trabajo industrial. Finalmente, los hogares que continuaron trabajando en la maquila aumentaron su bienestar económico. Esos ingresos son muy difíciles de obtener en otros contextos. De hecho, cuando preguntamos cómo es que se mantienen cuando el joven no está trabajando, nos dijeron que las estrategias principales incluyen limitar el acceso a productos y actividades básicas, complementar los ingresos disponibles con la agricultura, tratando de encontrar trabajo como peones o, en caso de los miembros mayores del hogar, extender el tiempo de trabajo en el campo. Muchos nos dijeron que tuvieron que “ajustar el presupuesto”, “trabajar el doble,” o “usar los ahorros.” La rotación laboral impacta directamente la educación de los hermanos varones menores, una de las inversiones más frecuentes que las mujeres trabajadoras suelen hacer.

ROTACIÓN Y GÉNERO

En cuanto a los cambios observados en las relaciones de género dentro y fuera del hogar se observan dinámicas de interés. Por un lado, existe una clara división de trabajos y expectativas que son delineadas en términos de género con respecto a las obligaciones de niños y niñas. Si bien existen excepciones, en general los padres esperan que los varones estudien y que las niñas ayuden con las tareas de la casa y, de ser necesario, que salgan a trabajar. Con frecuencia, las

jóvenes sienten que es su obligación ayudar a sus hermanos para que puedan estudiar y consideran que ese es el modo en que mejor pueden contribuir a la manutención y mejora del hogar: “Yo se que un hombre tiene más responsabilidad que una mujer –dice una trabajadora de maquila–. Póngale: una mujer media se casa, si el marido es celoso ya no la deja salir. Muchos casos he oído yo de que ya no las dejan salir, excepto que se muriera el esposo, entonces sí ya quedan libres...”. Otra joven con seis hermanas y un hermano nos dice: “Sólo mi hermano ha seguido estudiando, porque él es el varón, lo han apoyado tanto, porque muchos dicen que al varón le urge más el estudio.” Por otro lado, las jóvenes suelen decir que solo irían a trabajar a las fábricas si sus padres o esposos lo consideran adecuado: “Últimamente yo trabajé en el campo, pero mi papá me dio la oportunidad de darme permiso y salirme de la casa, entonces me fui, y gracias a Dios allá en la fábrica me gusta mucho mi trabajo”. A menudo las jóvenes dicen que solían trabajar en las fábricas pero que tuvieron que abandonar esos trabajos porque sus padres (el padre) o sus esposos les pidieron que dejaran de trabajar. La objeción de los hombres (padre o esposo) se basa en que no es apropiado para una mujer regresar sola caminando por las noches. Esto sucede casi a diario cuando los trabajadores tienen que quedarse a trabajar tarde para completar cuotas. Caminar o tomar un autobús cuando es de noche se considera muy peligroso. Casi todas las personas con que hemos hablado (cerca de 1 000) reportaron robos, violencia de las maras, y asaltos de autobuses de camino o regreso de las fábricas. Muchas lo habían sufrido personalmente. Además, los hombres prefieren que sus hijas no tengan relaciones románticas con muchachos de otros municipios. Consideran que esto es importante para proteger la reputación de sus hijas, aún cuando aprecian la contribución económica que éstas hacen. Aquellos hombres que tienen la posibilidad de sostener el hogar por otros medios y sin ayuda de sus hijas, prefieren que ellas se queden en sus casas. Sin duda esto no es posible en muchos casos. Entonces lamentan las posibles consecuencias y suelen pedir a sus hijas que se comporten “con dignidad.” Las madres nos dicen que suelen esperar a sus hijas cerca del camino principal por el que llegan en autobuses, aun cuando la caminata pueda durar aproximadamente de 30 a 60 minutos en cada dirección, y aun cuando a veces lleguen a altas horas de la noche o incluso la madrugada. Si bien las mujeres sienten que los trabajos les ofrecen una medida de independencia y de poder en sus hogares, también se sienten presionadas a acomodarse a las preferencias de los hombres en sus vidas. Algunas logran negociar la continuación en sus trabajos, otras eligen continuar o no tienen otra alternativa. Nos dicen que suelen tener necesidad de confortar a sus padres y asegurarlos que ellas se comportan como es esperado y que no permitirían ponerse en situaciones comprometidas con sus amigos y amigas. En efecto, cuando antes de trabajar en las maquilas las jóvenes solían quedarse en casa o conversar con sus vecinas durante los tiempos libres, ahora las salidas incluyen encontrarse con nuevos amigos, salir a comer o hacer picnics en otras localidades, fuera de sus aldeas o barrios. Con la expansión del mundo social de la juventud se da la necesidad de considerar numerosos factores nuevos que separan de manera real y simbólica a la hija y esposa de su núcleo familiar. Si bien las jóvenes trabajadoras aprecian los beneficios derivados del trabajo industrial, también sufren sus consecuencias, asociadas con el cansancio, nuevos males físicos y la monotonía del trabajo. No es raro entonces que en nuestra indagación sobre las causas de la rotación laboral, con frecuencia atribuyen a sus padres (hombres) la causa de separación del trabajo (“me tomé una vacación”) aunque sea de forma temporal. Sería posible argüir que si bien por un lado se ejercitan poderes patriarcales en el control de las jóvenes, también se da, posiblemente, el uso por parte de las mismas muchachas de explicaciones de carácter patriarcal para justificar la necesidad de tomar un descanso. Las jóvenes mayas están sintiendo muchos de los efectos que la mujer en sociedades de economías más desarrolladas han sentido desde que comenzaron a compartir la fuerza de trabajo con los hombres. Expuestas a la intensidad de trabajos en la producción, servicios, y diversas profesiones, las mujeres se cuestionan en que medida el trabajo contribuye a la liberación de estructuras tradicionales generalmente patriarcales. Las nuevas “libertades” que resultan del trabajo asalariado se contraponen una a una a las frustraciones y limitaciones de los requisitos, con frecuencia estrictos, del trabajo formal. La mujer maya no es nueva en el mundo del trabajo, siempre a cargo de labores domésticas, reproductivas y agrícolas, pero la separación prolongada de la familia y del hogar sí son relativamente nuevas y difíciles de manejar. Como resultado, las mujeres se preguntan si son buenas madres, buenas hijas o buenas esposas mientras re-definen sus roles “modernos” e insertos en una realidad muy diferente de aquella en que fueron socializadas. La rotación laboral aparece entonces como una instancia complicada que incluye factores externos (despidos, cierre de fábricas) y fuera del alcance de decisiones personales y factores internos directamente motivados por la situación personal: como trabajador/trabajadora, como miembros de familias una vez extensas pero en transición, y como nuevos sujetos del capitalismo internacional.

CONCLUSIONES

En los Estados Unidos y Europa, aparte de las consecuencias económicas obvias, el desempleo, aunque temporario se ha visto asociado con numerosas consecuencias negativas que incluyen desde incidencias altas de divorcio, suicidio y alcoholismo, hasta impactos psicológicos en la caracterización de la estima personal (véanse por ejemplo Stiglitz 2001: 1; Lerner 1997). Muchos estudios identificaron efectos perjudiciales en la salud (Sundh & Svensson 1999; Bjarnason & Sigurdardottir 2003; Strandh 2000; Halvorsen 1998; Turner 1995), y el ajuste marital (McKenzie 2003; Kinnunen & Feldt 2004). En las tierras altas de Guatemala la rotación ocurre en contextos demográficos muy diferentes, a menudo enmarcados en hogares extensos y multiactivos, de características patriarcales y con opciones alternativas muy limitadas. Los trabajadores de las maquilas rurales de Guatemala que continúan empleados, en su mayoría pero no exclusivamente de identificación maya, hablantes de uno de los 22 idiomas mayas de Guatemala, muestran una combinación de mayores ingresos y estabilidad económica; mayor alienación y sentimientos de frustración y desesperanza; y menor satisfacción con sus vidas. Además, como todos los hogares están en estos momentos inclinados a enviar trabajadores a las maquilas, no existen diferencias significativas de tamaño u otras características entre los que participan en el trabajo industrial y los que no participan. En el pasado encontramos que los hogares envueltos en la maquila eran más grandes que los que no participaban. Entonces, los padres esperaban que algunos de sus hijos quedaran en la casa para ayudar a la madre con las tareas del hogar, el cuidado de los hijos menores, llevando las meriendas a los que estaban trabajando en el campo o trabajando a la par del padre en la labor. En la actualidad, si sólo hay un joven en edad de conseguir un trabajo en las fábricas, sea mujer u hombre, los padres los animan a salir a trabajar. A pesar de las posibles consecuencias negativas para el hogar; la necesidad económica prevalece.

La “temporalidad” en el trabajo como resultado de la alta rotación no es la excepción. Por el contrario, esta parece ser un requisito intrínseco del capital internacional. Estos capitales dependen de alguna manera de la condición semi-exclusiva del trabajador, quien se mantiene siempre joven (limitaciones de edad y con frecuencia de género) y siempre dispuesto a tomar un trabajo más y con dudosos beneficios. La circunstancia de semi-proletarianización del trabajador de estas industrias parece ser condición básica para su incorporación al capitalismo. Wallerstein explica que la semi-proletarianización es esencial ya que proporciona fuerza de trabajo barata. Son los trabajadores temporales o semi-proletarianizados los que aceptarán peores condiciones de trabajo, incluso salarios que no cubren la reproducción y la sobrevivencia y que los obliga a depender del trabajo combinado de los miembros del hogar. La pregunta no era entonces, según Wallerstein, por qué es que no se da la proletarianización total, sino por el contrario, por qué es que todavía se da la proletarianización completa en otros contextos (Wallerstein 1983, en Koo 1990). La respuesta llegó en la forma de la flexibilización del trabajo o la institucionalización de la proletarianización parcial.

Los hogares extensos parecen hacer frente a la rotación a expensas de la salud de los trabajadores, el acceso a la educación, y todo gasto que exceda aquellos considerados esenciales para la sobrevivencia. En 1990 los trabajadores estaban conflictuados pero esperanzados con las perspectivas que prometían los nuevos trabajos. En 2008, los trabajadores están frustrados, cansados y deprimidos. La posibilidad que en un futuro no muy lejano el trabajo industrial traería consigo una vida mejor, independiente, y “moderna” se está desvaneciendo. La rotación laboral es parte integrante de un sistema que requiere rapidez, precisión en la ejecución y constante atención para producir vestuarios aceptables para el mercado internacional. Si bien las tareas no son en general complejas, requieren concentración y muchas horas sin descanso ni meriendas. La rotación es a la vez la vacación obligada al cerrar la fábrica frente a la incipiente organización laboral o la vacación elegida por el trabajador para recuperar energías hasta el próximo momento en que voluntariamente, pero por necesidad, se entrega a la próxima temporada de trabajo. El trabajo industrial ofrece condiciones dudosas de libertad y modernidad. La rotación es la evidencia de lo precario y pasajero como forma de sustento o estrategia de desarrollo local. Ya sea iniciada por la empresa o por el trabajador la rotación es emblemática de las difíciles condiciones de trabajo. A veces simplemente constituye una expresión de protesta, o “de no poder más”. Aún aquellos trabajadores que dicen disfrutar sus trabajos y sentirse en la fábrica “como en casa” optan periódicamente por cambios de trabajo. Finalmente, el trabajo industrial en los Altos de Guatemala contribuye a cambios en la estructura familiar ya sea al generar hogares extensos y multiactivos o, por otro lado, nuevos hogares nucleares. Estos trabajos también complican las relaciones de género al generar nuevas conversaciones entre padres e hijas, esposos y esposas sobre sus obligaciones hacia el grupo familiar. La rotación es un elemento activo de la negociación de esas relaciones y, probablemente, sirva como paliativo en situaciones de conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

- Agexport (Asociación de Exportadores de Guatemala) 2008 - Sector de Vestuarios y Textiles. Perfil de la Industria de Vestuario y Textiles en Guatemala.
<http://www.export.com.gt/Portal/Home.aspx?tabid=2025>
- Anes, H. Carmen 2004 - El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de ciencias sociales* 10 (1): 70-82.
- Aguilera, Michael Bernabe 2003 - The Impact of the Worker: How Social Capital and Human Capital in the Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants. *Sociological Inquiry* 73 (1): 52-79.
- Aparicio S. & R. Benencia (eds.) 1999 - *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. La Colmena, Buenos Aires.
- Avanco 1994 - El significado de la maquila en Guatemala. Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. *Cuadernos de investigación* 10. Guatemala.
- Bendini, M. & M. Radonich (eds.) 1999 - *De golondrinas y otros migrantes*. Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Benería, Lourdes & Shelley Feldman (eds.) - 1992 *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*. Westview Press, Boulder.
- Bjarnason, Thoroddur & Thordis Sigurdardottir 2003 - Psychological Distress during Unemployment and beyond: Social Support and Material Deprivation among Youth in Six Northern European Countries. *Social Science and Medicine* 56 (5): 973-985. Amsterdam.
- Bolaños, Rosa María 2007 - *Vestex propone a Colom descentralizar maquilas*. Diciembre 21. <http://www.prensalibre.com/pl/2007/diciembre/21/191075.html>
- Cohen, Aaron 2000 - The Relationship between Commitment Forms and Work Outcomes. Comparison of three Models. *Human Relations* 53 (3): 387-417.
- Collins J. & G. Krippner 1999 - Permanent Labor Contracts in Agriculture: Flexibility and Subordination in a New Export Crop. *Comparative Studies in Society and History* (41): 510-534.
- Cravey, Altha J. 1998 - *Women and Work in Mexico's Maquiladoras*. Rowman and Littlefield, Lanham.
- Creed, Douglas & Ishak Saporta 2004 - Unmet Expectations: The Effect of Status Inconsistency on Quitting Internal Job Changing. *Research in Social Stratification and Mobility* (20): 285-323.
- Elson, Diane & Ruth Pearson 1981 - The subordination of Women and the Internationalisation of Factory Production. In Kate Young, Carol Wokowitz and Roslyn McCullagh (eds.), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective* :144-166. CSE, London.
- Fernández-Kelly, María Patricia 1983 - *For we are sold: Women and Industry in Mexico's Frontier*. Suny Press, Albany.
- Gereffi, Gary 1999 - International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain. *Journal of International Economics* 48 (1):37-70. Amsterdam.
- Gills, Dong-Sook 2002 - Globalization of Production and Women in Asia. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* (581): 106-120.
- Goldín, Liliana 1999 - Identities in the (Maquila) Making: Guatemalan Mayas in the World Economy. In Liliana R. Goldín (ed.), *Identities on the Move: Transnational Processes in North America and the Caribbean Basin*: 151-168. Institute of Mesoamerican Studies and University of Texas Press, Albany.
- 2001 - Maquila Age Maya: Changing Households and Communities of the Central Highlands of Guatemala. *Journal of Latin American Anthropology* 6 (1): 31-59. Florida.
- 2005 - Labor Ideologies in the International Factories of Rural Guatemala. *Latin American Perspectives* 32 (5): 59-79. Riverside.
- Halvorsen, Knut 1998 - Impact of Re-Employment on Psychological Distress among Long-Term Unemployed. *Acta sociologica* 41 (3): 227-242. Sweden.
- Hancock, Peter 2001 - Rural Women Earning Income in Indonesian Factories: The Impact on Gender Relations. *Gender and Development* 9 (1): 18-24.
- Kehal, Harbhajan S. & Varinder P. Singh 2006 - *Outsourcing and Offshoring in the 21st Century*. Idea Group Publishing, Hershey.
- Kinnunen, Ulla & Taru Feldt 2004 - Economic Stress and Marital Adjustment among Couples: Analyses at the Dyadic Level. *European Journal of Social Psychology* 35 (5): 519-532.
- Koo, Hagan 1990 - From Farm to Factory: Proletarianization in Korea. *American Sociological Review* 55 (5): 669-681. Columbus.
- Kopinak, Kathy 1995 - Gender as a Vehicle for the Subordination of Women Maquiladora Workers in Mexico. *Latin American Perspectives*, Issue 84 [Special Issue on Labor and the Free Market in the Americas] 22 (1): 30-48.
- Lara Flores, S.M. 1998 - *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. Juan Pablos Editores, México.
- Lerner, Melvin 1997 - Preventing the Societal Crisis of Failed Expectations and Threatened Self-Esteem in the New Economics: a Proposal for Helping the "Generation at Risk." *Social Science Research* 10 (2): 241-252. Amsterdam.
- Maloney, William F. 1998 - *Self Employment and Labor Turnover in LDCs: Cross Country Evidence*. The World Bank October 1998. www.worldbank.com
- Mather, Celia 1988 - Subordination of Women and Lack of Industrial Strife in West Java. In J. Taylor & A. Turton (eds.) *South East Asia*. Macmillan, London.
- McKenzie, David 2003 - How do Households Cope with Aggregate Shocks? Evidence from the Mexican Peso Crisis. *World Development* 31 (7): 1179-1199. Amsterdam.

- Ministerio de Trabajo 2008 - Salario mínimo actual. Last modified 2006, www.mintrabajo.gob.gt
- Nash, June 1983 - The Impact of the Changing International Division of Labor on Different Sectors of the Labor Force. In June Nash & M.P. Fernández- Kelly (eds.), *Women, Men and the International Division of Labor*: 3-38. Suny Press, Albany.
- Olmedo, Clara 2004 - "Labor-Capital Relations under Neoliberal Reforms. The Role of the State in the Regulation of Informal-Precarious Labor: a Case Study in Chilecito, a Town in the Northwest of Argentina 1991-2001." Doctoral dissertation, State University of New York, Binghamton, *Dissertation Abstracts International: Humanities and Social Sciences* 64 (11).
- Ong, Aihwa 1987- *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline. Factory Women in Malaysia*. Suny Press, Albany.
- Ortiz, Sutti 2002 - Laboring in the Factories and in the Fields. *Annual Review of Anthropology* 31: 395-417. Palo Alto.
- Pelled, Lisa Hope & Kenneth Hill 1997 - Employee Work Values and Organizational Attachment in North Mexico Maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management* 8 (4): 495-505. Rotledge, London/Kansas.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo 1996 - *De la finca a la maquila: modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*. FLACSO, San José.
- Petersen, Kurt 1992 - The Maquiladora Revolution in Guatemala. *Occasional Paper Series*, 2. Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights at Yale Law School.
- Pun, Ngai 2005 - *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Duke University Press, Durham.
- Safa, Helen 1983 - Women, Production and Reproduction in Industrial Capitalism: a Comparison of Brazilian and U.S. Factory Workers. In June Nash & M.P. Fernández-Kelly (eds.) : *Women, Men and the International Division of Labor*: 95-116. Suny Press, Albany.
- 1995 - *The myth of the Male Breadwinner: Women and Industrialization in the Caribbean*. Westview Press, Boulder.
- Sequeira, Maricel 1998 - *No more Silence in the Factories*. InterPress Third World News Agency (IPSA), July 22.
- Smith Eduardo & Vernick Gudiel 2004 - Derechos laborales aún se violan en maquilas. *Prensa Libre*, 11 de marzo. www.Prensalibre.com
- Stiglitz, Joseph E. 2001 - Employment, Social Justice and Societal Well-Being Key Note Speech to *ILO Global Employment Forum* 1-3, November.
- Strandh, Mattias 2000 - Different Exit Routes from Unemployment and their Impact on Mental Well-Being: the Role of the Economic Situation and the Predictability of the Life Course. *Work, Employment and Society* 14 (3): 459-479. Strathclyde.
- Sundh, Mona & P.G. Svensson 1999 - Public Sector Lay-Offs in Sweden and the Effect on Women's Health. *International Journal of Social Welfare* 8 (3): 229-238.
- Tang, Thomas Li-Ping; Kim, Jwa K; Tang & David Shin-Hsiung 2000 - Does Attitude toward Money Moderate the Relationship between Satisfaction and Voluntary Turnover? *Human Relations* 53 (2): 213-245.
- Taplin, Ian M. & Jonathan Winterton 2001 - Job Dissatisfaction vs. Organizational Commitment: Labour Turnover in a Labour Intensive Industry. *Paper Presented at the Southern Sociological Society*.
- Theodossiou, I. 2002 - Factors Affecting the Job-to-Joblessness Turnover and Gender, *Labour* 16 (4): 729-746. New Jersey.
- Tiano, Susan 1990 - Maquiladora Women: a New Category of Workers? In Kathryn Ward (ed.) *Women Workers and Global Restructuring* : 193-224. Cornell University, Ithaca.
- 1994 - *Patriarchy on the Line. Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Temple University Press, Philadelphia.
- Tsakoumagkos, P. & M. Bendini 2000 - Modernización agroindustrial y mercado de trabajo. ¿Flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del Rio Negro. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo* 6 (12): 89-113. México.
- Turner, J. Blake 1995- Economic Context and the Health Effects of Unemployment, *Journal of Health and Social Behavior* 36 (3): 213-229. Indiana.
- Ver Beek, Kurt Alan 2001 - Maquiladoras: Exploitation or Emancipation? An Overview of the Situation of Maquiladora Workers in Honduras. *World Development* 29 (9):1553-1567. Amsterdam.
- Vestex 2005 - www.vestex.com.gt, Guatemala Apparel and Textile Industry.
- Wolf, Diane L. 1990 - Linking Women's Labor with the Global Economy: Factory Workers and their Families in Rural Java. In Kathryn Ward (ed.), *Women Workers and Global restructuring* : 25-47. School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Wright Melissa 1999 - The Dialectics of still Life: Murder, Women and Maquiladoras. *Public Culture* 11 (3): 453-473. Durham.