

Del hogar a la fábrica

Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México¹

Beatriz
Castilla Ramos

Beatriz
Torres Góngora

Resumen: Las interrogantes que abordamos son: ¿Qué ocurre en el ámbito familiar y las relaciones entre sus integrantes cuando las mujeres se insertan como trabajadoras de plantas maquiladoras? ¿Cuáles son los motivos que las impulsan a mantenerse en sus empleos o por qué los abandonan? ¿Qué significado le confieren a su trabajo? ¿Cuál es el rol de la familia en la decisión de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo? ¿Qué sucede cuando son despedidas o cuando las maquiladoras cierran? ¿Cómo repercute la pérdida de empleo en sus familias y en sus relaciones con sus miembros? Todo ello contemplado desde la heterogeneidad del mercado de trabajo, de la contracción del empleo acentuada en Yucatán y de los conflictos que se generan entre el mundo laboral y sus hogares.

Abstract: The questions we address are: What happens in the family field and relations among their members when women are inserted as workers in *maquiladora* plants? Which are the reasons for them to stay in their jobs or why do they leave them? What is the meaning of their work? What is the role of the family in deciding whether women should enter or not the labor market? What happens when they are fired or when the *maquiladoras* are closed? What is the impact of job loss in their families and the relationship with their members? All of this is contemplated from the heterogeneity of the labor market, the sharp contraction of employment in the Yucatan state and conflicts that occur between the workplace and their homes.

Résumé : Les questions traitées dans cet article sont les suivantes : Quelles sont les conséquences sur la famille et les relations entre ses membres de l'intégration des femmes en tant que travailleuses dans les usines *maquiladoras* ? Quelles sont les raisons qui les incitent à garder leur travail ou à l'abandonner ? Quelle signification donnent-elles à leur travail ? Quel est le rôle de la famille dans la prise de décision par les femmes d'entrer sur le marché du travail ? Qu'arrive-t-il lorsqu'elles sont licenciées ou que les usines ferment ? Quel est l'impact de la perte de l'emploi sur leur famille et sur leurs relations avec ses membres ? Tout ceci est étudié en prenant en compte l'hétérogénéité du marché du travail, la forte contraction du travail dans l'état du Yucatan et les conflits générés entre le lieu de travail et leurs foyers.

[Mujeres, familia, maquiladoras, trabajo]

1. LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (IME) EN YUCATÁN

En 1984, bajo el lema de "Yucatán la otra frontera" se inaugura el programa maquilador en Yucatán que oferta la cercanía estratégica con EE UU. Vecindad que hasta entonces no había sido contemplada. A este atractivo se le agregan la mano de obra abundante arraigada a su tierra, de calidad y barata. Paralelamente, el objetivo inicial fue: absorber a los trabajadores rurales de la agotada agroindustria henequenera que por más de un siglo fue el eje de la economía estatal.² El desplome de dicha actividad entre 1970 y 1992 creó desempleo masivo y se constituyó en el mayor foco de descontento social (Castilla & García 2006b). Pero el propósito del programa de la IME de captar a los "brazos liberados por el henequén" no se cumplió y en contraparte se impactó un nuevo mercado de trabajo conformado en esencia por mujeres de recién ingreso a la actividad industrial de procedencia rural, o bien por costureras que tenían una larga historia de trabajo domiciliario en la confección y en factorías dedicadas a la manufactura de ropa típica de guayaberas. Es así como las mujeres adquieren un papel protagónico en las empresas maquiladoras al ocupar una concentración del 74% de sus plantillas laborales³ (véase cuadro 8). Dicha integración se sustentaba en estereotipos construidos en relación al trabajo femenino y la naturaleza de los procesos productivos cimentados en el uso intensivo de mano de obra, la destreza de las mujeres para las labores manuales y la supuesta docilidad y debilidad vinculadas a su género. Estos atributos asociados a la feminidad, han sido reiteradamente esgrimidos a nivel mundial, por las gerencias de personal para la asignación diferenciada de tareas entre los sexos, contribuyendo con ello al reforzamiento de la constitución de significados generalizados (Salzinger 2007) en el ámbito laboral.

Sin embargo, análogamente a la Frontera Norte de México, en la década de los años 1980, en Yucatán, la docilidad y debilidad de las mujeres se cuestionó precipitadamente, apenas unos meses después de iniciar sus operaciones, en la planta de la confección. Sus obreras, acostumbradas al trabajo a destajo de esa industria local, se resistieron ante los nuevos métodos de producción tayloristas que acotaron sus tiempos y espacios, introducidos por la gestión coreana que trastocaban sus costumbres de trabajo ante el ritmo del cronómetro dictados por el capital transnacional. Inesperadamente las mujeres reclamaron sus derechos por un trato digno primero con un paro y posteriormente la huelga⁴ (Castilla & Torres 1991). La primera y única en la historia de la IME en Yucatán. Pese a este primer tropiezo laboral, importantes firmas internacionales –principalmente de la confección, joyería y electrónica– se asentaron, a lo largo de diez años en la ciudad de Mérida y su región Metropolitana llegando a constituir una fuente de empleo importante para la entidad.

En este proceso de maquilización de la entidad, las mujeres yucatecas de la industria del vestido tuvieron el papel laboral protagónico, pese a que posteriormente se asiste a la masculinización de la fuerza de trabajo, de manera análoga sucede con la frontera norte del país.

1.1. ¿Quiénes eran estas mujeres? y ¿hacia dónde se dirigió su transformación?

Nuestros estudios realizados a lo largo del período 1985-2008 nos permiten afirmar que después de la experiencia de la huelga, los empresarios maquiladores prefirieron a mujeres jóvenes, frecuentemente de primera inserción al mercado de trabajo, sin experiencia fabril, con estudios de secundaria. Ahora bien existen diferencias sustanciales entre las mujeres de estas etapas.

¿Para comprender estas diferencias de las trabajadoras de la IME en Yucatán nos basamos en el hecho que la presencia del capital extranjero en Yucatán se divide en dos grades etapas.

En la primera etapa (1984-1994) las firmas que llegaron a la entidad se instalaron en la ciudad capital, Mérida, primordialmente en sus dos corredores industriales. La sede principal fue el “Parque de industrias no contaminantes” construido para tales fines, en donde siguen operando factorías multinacionales en naves industriales que recrean en su arquitectura a las otrora haciendas henequeneras y en el corredor industrial Mérida-Umán. Las mujeres de esta primera etapa fueron mayoritariamente habitantes de las comisarías y comunidades cercanas a la ciudad de Mérida. Esta última característica resulta determinante porque las obreras contaban con repertorios de trabajo y una cultura urbana, en virtud de la cercanía de sus hogares con la ciudad capital a donde se trasladaban busca del sustento económico en distintos sectores (servicios personales, comercio, manufactura y otros). Experiencias que se manifestaron en la huelga antes mencionada.

La segunda etapa, se inicia a la mitad de la década de los 1990, al implementarse el Programa de Desarrollo Regional de la Zona Henequenera, y es cuando las empresas maquiladoras se desplazaron a comunidades del interior del estado. En este período, Yucatán comenzó a configurarse como un espacio especializado en la rama de la confección,⁵ especialización que responde a prácticas, habilidades y saberes, depositadas en las mujeres y que tienen una poderosa raíz arraigada en el mundo maya. Conocimientos que se articularon con la calidad total del *just in time*, la eficiencia y productividad de las empresas transnacionales (Castilla Ramos & García Quintanilla 2006a: 29-38).

A partir de las investigaciones realizadas, se constató como cada vez con mayor frecuencia las mujeres aparecen en el espacio fabril de estas transnacionales. Estudios como el de Marie-France Labrecque en varias zonas del agro de la entidad coinciden con los nuestros, al mencionar que el despliegue rural de las maquiladoras constituyó una oportunidad “sistemática para que las mujeres de las localidades rurales pudieran integrarse al mercado del trabajo sin tener que desprenderse radicalmente de la casa” (Labrecque 2006).

Pero a diferencia de las mujeres trabajadoras de la primera etapa de maquilización de la entidad yucateca, en esta segunda fase, las obreras son mujeres rurales, indígenas mayas, en general, ajenas al mundo fabril, aunque algunas con experiencias de trabajo domiciliario para la antigua industria del vestido local. Como habitantes del área rural, estas mujeres se encuentran ubicadas en zonas assoladas por la pobreza y carentes de fuentes de empleo a causa de la larga crisis del agro. Las mujeres protagonistas del segundo período las analizamos desde sus perfiles sociodemográficos (amas de casa, solteras y la presencia de hijos) pero sobre todo por estar insertas en estos espacios pauperizados, que hace que les confirieran un valor y significado relevante a sus empleos en estas factorías ya que son ellas las que constituyen el eje de sus hogares a través del empleo asalariado en estas fábricas, mismo que les permite el acceso a la seguridad social, prestaciones y otros que no pueden acceder en otras ocupaciones.

Ante este apretado panorama sobre la actuación de las mujeres en la IME, el propósito de este estudio exploratorio, es analizar la relación que se teje entre el mundo productivo y el reproductivo de las mujeres trabajadoras rurales de

maquiladoras de exportación, asiáticas principalmente, a fin de desentrañar los arreglos familiares que determinan su permanencia en el mercado de trabajo formal y las situaciones que atraviesan al renunciar o ser despedidas.

Las interrogantes que abordamos son: ¿Qué ocurre en el ámbito familiar y las relaciones entre sus integrantes cuando las mujeres se insertan como trabajadoras de plantas maquiladoras? ¿Cuáles son los motivos que las impulsan a mantenerse en sus empleos o por qué los abandonan? ¿Qué significado le confieren a su trabajo? ¿Cuál es el rol de la familia en la decisión de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo? ¿Qué sucede cuando son despedidas o cuando las maquiladoras son cerradas? ¿Cómo repercute la pérdida de empleo en sus familias y en sus relaciones con sus miembros? Todo ello contemplado desde la heterogeneidad del mercado de trabajo, de la contracción del empleo acentuada en Yucatán y de los conflictos que se generan entre el mundo laboral y sus hogares.

En la primera parte se introduce una breve discusión sobre el proceso de mundialización en marcha y sus implicaciones principales en la población femenina en el marco del empleo global, de manera especial, las que se ubican en empresas maquiladoras transnacionales. Seguidamente se abordarán los estudios de caso de mujeres rurales trabajadoras de las plantas maquiladoras de dos firmas asiáticas, ubicadas en el interior de la entidad yucateca, que se desenvuelven en el ámbito productivo y el ámbito doméstico. Para ello, se realizaron entrevistas en el terreno, en dos períodos, con un año de diferencia.⁶ Seleccionamos a las trabajadoras de estas firmas asiáticas por el alto volumen de empleo que generan las comunidades, e incluimos a las trabajadoras de la firma C (estadounidense) que canceló sus operaciones en Yucatán, dejando a cientos de trabajadores (as) sin empleo. Finalmente se presentan las conclusiones derivadas del análisis de la información obtenida.

2. MUNDIALIZACIÓN, TENDENCIAS DEL MERCADO DEL TRABAJO INTERNACIONAL Y LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTE CONTEXTO⁷

En el Informe 2006, la OIT reconoce la creciente escasez de empleos de calidad en el mundo y la discriminación continua por razones de género en el ámbito laboral. En la actualidad se observa la participación de un mayor número de mujeres integradas a actividades económicas, en contextos relativamente recién descubiertos por el capital. Un ejemplo es el caso de las “nuevas” zonas de maquila donde las mujeres que se insertan tienen mayor presencia.

Para explicar estos procesos, retomamos la propuesta de Helena Hirata (s/f) al advertir que la mundialización tiene consecuencias complejas y contradictorias diferenciales por género y que éstos van más allá de una exacerbación de las tendencias en torno a la asignación de los hombres y mujeres a determinados tipos de trabajo. Lo que se vislumbra es una reconfiguración importante y veloz de la división sexual del trabajo en el ámbito internacional donde los aspectos económicos (el precio del trabajo) están lejos de ser definitivos. Los cambios pueden ser interpretados como la perpetuidad de una tendencia larga que refuerza las desigualdades y por ende entre los hombres y las mujeres. Como bien señala Marie-France Labrecque: “La noción de relaciones asimétricas es especialmente relevante en el contexto de un análisis de los fenómenos propios de la economía global, como es el caso de las maquiladoras”. Y retomando a Moghadam, la autora precisa que: “La economía global es sostenida por un trabajo estructurado en función del género, “con definiciones de lo que es la destreza, la asignación de recursos, la distribución ocupacional. (Labrecque 2007a).

En cuanto a la distribución del empleo afirma: la mundialización genera empleos y riquezas para que una parte de ésta pueda ser redistribuida a los pobres que ha engendrado. En relación al orden doméstico, lo presenta subordinado al orden económico “totalmente instrumentalizado”. Sumisión que algunos autores definen como “la colonización del espacio privado”.⁸

En cuanto al punto de la división del trabajo sexuado y la equidad de género, Michel Lallement (2007: 99) en su más reciente libro indica que el mundo del trabajo está en evolución y cada vez las mujeres ocupan más cargos estratégicos, no obstante aún prevalece la inequidad de género en el mundo laboral sobretudo en los países de Europa del Sur y de menor grado de desarrollo (como el nuestro). Sobre este punto Bruno Lautier (2006: 39) en su artículo “Mondialisation, travail et genre: une dialectique qui s'épuise” consigna que la mundialización posibilita a los capitales desplazarse libremente en busca de *chair fraîche* (carne fresca), afectando prioritariamente a aquellas que son el eslabón más débil (*maillon faible*) de la resistencia de este proceso: las mujeres. Argumento que sostiene en la división sexual del trabajo en donde los productos fabricados por mujeres a escala mundial son los que tienen mayor peso.

Al tocar el tema de la división sexual del trabajo remarca que ésta funciona con un doble principio horizontal y vertical argumentando que las reglas de movilidad ascendente no son neutras y privilegian a los hombres. Utiliza como metáfora la existencia de *un plafond de verre* (un techo de cristal) que limita siempre el acceso de las mujeres a la cúpula de las

empresas. De ahí que la especialización de las tareas femeninas se mueva sobretudo en la dirección horizontal. Esta aseveración de Michel Lallement se corrobora en la presente investigación, al constatar que la movilidad de las obreras gira entorno a las mismas categorías, apuntaladas por el aprendizaje fabril de las mujeres en puestos estratégicos que tienen menor peso que sus homólogos varones, como hemos consignado también en otras investigaciones, donde si bien las mujeres pueden ocupar cargos de mandos medios, como hemos constado en algunas factorías, el grueso de la población se ubica como operadoras.

2.1. ¿Qué ha ocurrido con la tendencia de la fuerza de trabajo de estas empresas transnacionales?

Ya señalamos que en su origen, estas plantas contrataron primordialmente a mujeres, sin embargo, en los años siguientes éstas fueron descendiendo paulatinamente. En Yucatán de una participación del 72% en 1993, descendió a un 52% en 2006.⁹ Sobre este comportamiento se han acuñado varias hipótesis: que los procesos productivos se han tecnificado y que los técnicos en su mayoría son hombres o que, dadas las condiciones de escasos puestos de trabajo, los varones están aceptando ocupaciones consideradas femeninas como el de la costura.

Pese a la disminución del empleo femenino en las maquiladoras transnacionales, su permanencia en dicho sector es relevante y por ende se confrontan cotidianamente al reto de conciliar su desempeño en las dos esferas: productiva y reproductiva cuyas lógicas por una parte se contraponen, pero por la otra se complementan; en un contexto rural de marginación y escasez de empleos, pero también de redefinición de roles y de relaciones de poder al interior de las familias que se encuentran día a día en el camino de construir sus propias estrategias para enfrentar los efectos de la globalización.

3. TRABAJO Y HOGAR. EL CASO DE LAS MUJERES DE CUATRO FÁBRICAS DE DOS FIRMAS TRANSNACIONALES CHINAS EN YUCATÁN.

El referente empírico de este trabajo lo constituye el estudio de trabajadoras maquiladoras de la confección de cuatro fábricas pertenecientes dos firmas asiáticas chinas: la primera procedente de la región administrativa especial Hong Kong y la segunda de Taiwán.¹⁰ En relación a su importancia, tomando como indicador el empleo, se ubica la firma "A" de capital de Hong Kong, líder mundial en la producción de *jeans* de prestigio mundial; seguida por la firma "B" empresa originaria de Taiwán y reconocida a nivel internacional por la confección de *pullovers*. Las características que comparten son su instalación en el área rural de Yucatán, en poblaciones cuya economía deprimida las hace expulsoras de mano de obra a la ciudad de Mérida, capital de la entidad yucateca, hacia los polos turísticos de la Riviera Maya y a los EE UU. Las dos firmas cuentan con varias fábricas, unas especializadas exclusivamente en la costura –nicho esencialmente femenino– que en cada caso son enviadas de la planta "matriz",¹¹ donde se realizan varios procesos previos al armado de las prendas. En lo que concierne a la fuerza de trabajo encontramos como denominador común de ambas firmas,

que una gran parte de sus trabajadoras constituyen mano de obra sin experiencia previa en el mercado de trabajo manufacturero. De esta manera, pobreza y marginación, migración laboral y trabajo femenino maquilador aparecen entrelazados configurando una realidad en la que el capital transnacional se extiende hasta los rincones más apartados del planeta en busca de nuevas fuentes de valoración.

Las mujeres entrevistadas en las dos fábricas de la firma "A" son esposas o cónyuges, mientras que en la firma "B", también en sus dos factorías, se encontraron mayoritariamente mujeres solteras. Nos centramos en la relación que se teje entre el mundo productivo y el reproductivo de estas mujeres a fin de desentrañar los arreglos familiares que determinan su permanencia en el mercado de trabajo formal y las situaciones que atraviesan al renunciar o ser despedidas. Son ellas, las

Procedencia	Nombre	Ubicación	Empleados
Hong Kong	Firma "A"	Motul	3035
	Firma "A"	Maxcanú	1005
	Firma "A"	Hunucmá	7
	Firma "X"	Umán	*
	Firma "Y"	Mérida	412
	Firma "Z"	Umán	393
Taiwán	Firma "B"	Tizimín	276
	Firma "B"	Tizimín	223
	Firma "B"	Temozón	186
	Firma "B"	Valladolid	1039
China	Firma "W"	Mérida	*

Cuadro 1 - Empresas asiáticas en Yucatan, 2008.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por AMEY, abril 2008.
* No se cuentan con datos actuales.

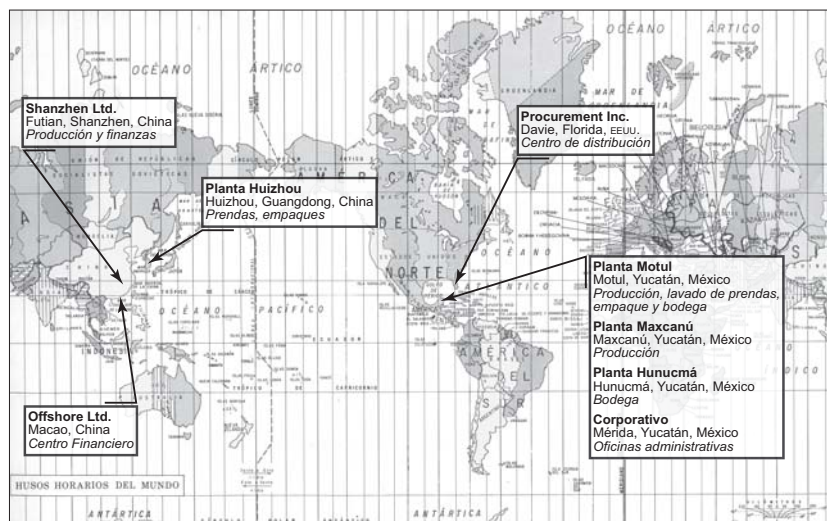
trabajadoras casadas o jóvenes solteras las que brindan cobertura social a sus familias, ante la precariedad del trabajo de sus cónyuges o progenitores. Por ello, aunque la evidencia constata de que sus padres, esposos o cónyuges sean reconocidos como jefes del hogar, estamos frente a una jefatura simbólica;¹² ya sea porque no aportan a la manutención del hogar o porque su contribución es inferior e inestable en relación a las mujeres estudiadas. Sin embargo, es frecuente que las trabajadoras reconozcan a los varones que integran sus familias o grupos domésticos como jefes de hogar por el peso de la cultura.¹³

3.1. La firma “A”¹⁴

La firma “A” es una corporación de capital de Hong Kong, con presencia en Asia y América. Su interés por instalarse en Yucatán, México, desde 1995, se inscribe en la cercanía con EE UU a fin de introducir sus productos a través de su centro de distribución en La Florida (frontera de Yucatán con el Golfo de México). Entre las marcas de *jeans* de prestigio mundial que produce están: American Eagle, Levi Strauss, Eddie Bauer, Polo Ralph Laurent, LLBean’s, Outfitters, GAP y Ann Taylor.

En Yucatán la firma cuenta con dos fábricas, distinguiéndose la que opera en Motul¹⁵ por ser la empresa manufacturera más importante de la región sureste, tanto por la cobertura del empleo que genera –actualmente más de 3000 empleos–, porque es ahí donde se realiza todo el proceso de producción incluyendo el diseño (*full packet*). Para el estado constituye una empresa “ancla” por el efecto multiplicador que ha tenido y mantiene desde su arribo. En contraste, la factoría ubicada en el municipio de Maxcanú,¹⁶ que ocupa a poco más de 1000 trabajadores, opera como una filial y se especializa sólo en la costura. La firma tiene asimismo una bodega en Hunucmá y la ciudad de Mérida es la sede del corporativo (véase mapa 1).

El empleo generado por esta firma manifiesta altibajos a lo largo de los últimos cinco años, tal como se observa en el cuadro 2, donde llama la atención para el caso de Motul, una baja de más de 1700 empleos en el período de 2005 a abril de 2008. Pese a esta pérdida de plazas de trabajo, la firma “A” mantiene el liderazgo como empresa que provee mayor oferta de trabajo.



Mapa 1 - Presencia de la firma “A” en el mundo

Plantas de la Firma “A”	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008/abril
Motul	3345	3219	4547	4702	3875	3556	3035
Maxcanu	1393	1307	1132	1336	1023	1024	1005
Hunucma			7	7	7		7
Total	4738	4526	5686	6045	4905	4580	4047

Cuadro 2 - Personal ocupado en la Firma “A” en Yucatán, 2002-2006.

Fuente: Castilla Ramos, Beatriz. Elaboración propia a partir de información proporcionada por SEDEINCO. Los datos de 2007 y 2008 corresponden a la AMEY.

El mapa 2 muestra la distribución de los establecimientos de la firma “A” en Yucatán y el radio de acción del empleo de sus dos factorías que se extienden a los municipios aledaños y distantes en la zona donde se ubican.

3.1.1. La planta de Motul: de ensambladora a manufacturera

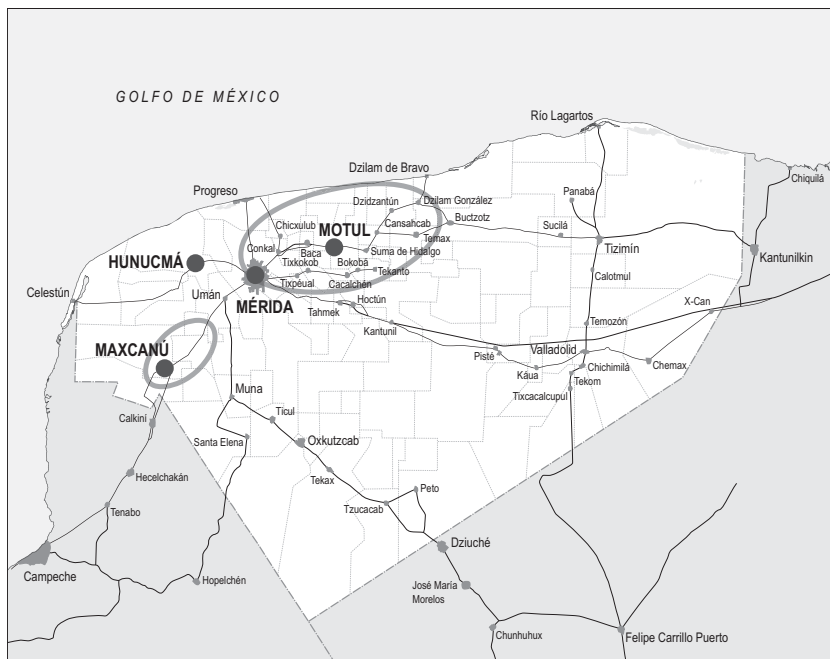
Sus orígenes se remontan a 1995, a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio,¹⁷ al inaugurarse como una simple armadora de prendas procedentes de EE UU. Tres años más tarde el establecimiento de Miami, especializado en el corte de las prendas, se trasladó a dicha planta. Al integrarse este segmento a la factoría de Motul, la empresa se transformó en una manufacturera al realizar todas las fases del proceso productivo a fin de brindar el *full packet* (corte, ensamble, lavandería, inspección y empaque); incluso arrendando bodegas para los *stocks* de las firmas que maquilan. Recientemente la firma “A” creó un área de diseño a fin de elaborar modelos que han permitido la atracción de nuevos clientes, en los que se encuentran importantes clientes nacionales.¹⁸

La producción se estipula en millón de prendas al mes acorde con las demanda de las temporadas altas (de agosto a marzo) que se distribuyen a distintos países a través de los EE UU.

3.1.2. La fábrica de Maxcanú

En 1998, al saturarse la mano de obra de la región para cubrir la demanda de la firma “A” Motul, la firma instaló una nueva fábrica de Maxcanú. Dicha factoría produce alrededor de 350000 prendas al mes, y es aquí, por la naturaleza del trabajo de la costura, donde se observa, una alta concentración de mujeres. Aunque también existen varones costureros que se han integrado al trabajo fabril. Las tareas que se realizan en 14 líneas de costura son el armado de las prendas, que llegan cortadas desde la firma “A” Motul, mismas que implican la costura de bolsas, pretinas, entrepiernas, el *dry process* y el empaque.

Son amplios los conocimientos y las habilidades que adquieren las trabajadoras de la firma “A” Maxcanú para elaborar una prenda, razón que las lleva a considerarlo como “el maestro”. Con las calificaciones adquiridas en la empresa las obreras adquieren mayor movilidad hacia otras maquiladoras; inclusive las ubicadas en la ciudad de Mérida, en la búsqueda de mayores incentivos económicos que incrementen el salario.



Mapa 2 - Establecimientos de la firma “A” en el estado de Yucatán y cobertura del empleo de las fábricas

Con el respecto al aprendizaje adquirido en la empresa, el siguiente testimonio es elocuente: “La firma ‘A’ es un maestro, la firma ‘A’ es una escuela, y te lo puede decir cualquier persona que ha estado allá y que pasa a otras maquilas. Sales con experiencia y puedes armar toda la prenda” (ex trabajadora de la firma “A”, Maxcanú, sin hijos).

3.1.3. Analogía entre el trabajo doméstico y el trabajo fabril

Resulta sugerente retomar la investigación pionera de M. Guilbert (1966) realizada en Francia en 120 empresas de la industria metálica, misma que rompió el silencio sobre el tema del género en la sociología del trabajo. El análisis basado en los puestos que desempeñaban 14 600 mujeres, reveló que la fuerza de los estereotipos se explican en la analogía entre el trabajo doméstico y el trabajo profesional (Lallement 2007: 97).¹⁹ Madeleine Guilbert afirmó: “No es por casualidad que, en la casa como en la fábrica, las mujeres utilicen sobre todo los brazos, los antebrazos y las manos, así como los gestos, con débil amplitud, pues las tareas son simples y repetitivas.” Por ello observó que las mujeres en su mayoría estaban en la cadena de montaje y que a su vez estaban más expuestas que los homólogos varones a horarios irregulares. Por su parte M. Lallement (2007: 99) sostiene que para comprender la división del trabajo entre hombres y mujeres hay que salir de las oficinas para verificar que las mujeres se encuentran en esencia en labores consideradas básicamente femeninas, como es el caso de las líneas de producción, ya que las representaciones (*di-visions*) que modelan los principios de adaptación y eficacia de las obreras son inseparables de aquellas que gobiernan la distribución de tareas en el seno del hogar.

Estas concepciones aparecen en el espacio fabril de la firma “A” Motul, al examinar la división sexual del trabajo. Los hallazgos demuestran que las actividades realizadas por las trabajadoras están intrínsecamente enlazadas con aquellas que desempeñan al interior de los hogares y se hace patente en las fases de la línea de producción, en virtud de la naturaleza de las tareas (pese a la presencia de máquinas, inspección y empaque).

La figura 1 del proceso de producción de la manufactura de la firma “A” Motul confirma lo anterior.

Las áreas marcadas de gris oscuro, son las que concentran a la población femenina, donde cobra relevancia la destreza manual. Las de gris claro son áreas exclusivas de los varones. No obstante, existen mujeres profesionales que desempeñan labores de supervisión y otros. Las habilidades adquiridas en la fábrica se sustentan en una organización del trabajo compleja que integra 14 líneas que se estructuran entre 10 y 14 células de producción. A su vez cada célula está integrada por 10 o 15 personas.

3.1.4. De amas de casa a trabajadoras de la firma “A”

La conciliación entre la vida privada y la vida laboral es un asunto exclusivo de mujeres.
(Boutiller & Lestrade 2004: 9)

En las entrevistas realizadas a las trabajadoras de la firma “A” de ambas fábricas entre junio y agosto de 2007, sobresalen las esposas o cónyuges, con tres hijos, con baja escolaridad, cuyas edades se ubican entre los 30 y 35 años. Situación que reveló la dificultad que se presenta en la conciliación entre el mundo productivo y reproductivo, que “se

resuelve” con el apoyo de los miembros de la familia y que determina su integración y permanencia en ambas fábricas. Al examinar la ocupación de los cónyuges salta a la vista que sus trabajos gravitan en el sector informal. Este hecho las convierte a ellas en el eje de sus hogares al brindar, a partir de su empleo en la fábrica, la estabilidad y seguridad a sus familias que impacta a sus hogares (véase cuadro 3).

El denominador común de la precariedad de las familias se sintetiza en los siguientes testimonios: “Para ayudar a mi esposo porque con lo que él gana no nos alcanza”; “para apoyar a mi esposo para que

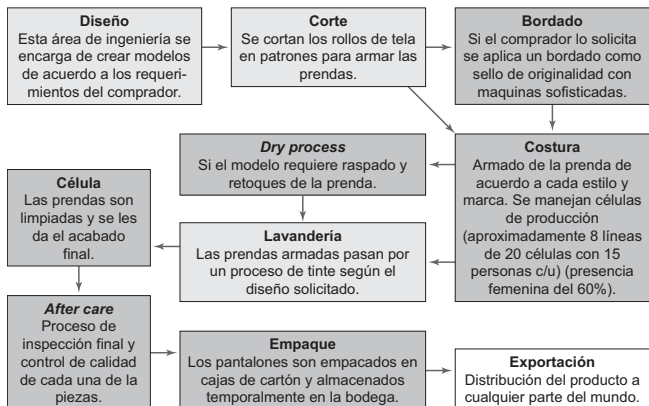


Figura 1 - Flujo de trabajo de la fábrica la firma “A” Motul

#	Edad	Estado Civil	Hijos	Escolaridad	Antigüedad	Puesto	Jefe del hogar reconocido/ocupación
1	21	Casada	2	Bachillerato	2 años	Instructora	Esposo/empleador de la Firma A
2	35	Casada	3	Primaria	5 meses	Operaria	Esposo/tricitaxista
3	39	Casada	3	Primaria	8 años	Operaria	Esposo/policía
4	33	Casada	3	Primaria	7 años	Operaria	Esposo/empleador de la Firma A
5	35	Casada	3	Primaria	9 años	Operaria	Esposo/policía
6	30	Casada	3	Primaria	2.5 años	Operaria	Esposo/empleador municipal
7	33	Casada	3	Primaria	3 años	Operaria	Esposo/albañil
8	35	Casada	2	Primaria	10 años	Operaria	Esposo/mozo
9	32	Casada	3	Primaria	4 años	Operaria	Esposo/albañil
10	32	Casada	3	Primaria	9 años	Operaria	Esposo/albañil

Cuadro 3 - Algunas de las variables examinadas en las trabajadoras de la Firma "A".

Fuente: Elaboración propia a partir de la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de la firma "A", junio-agosto de 2007.

tengamos un poquito más y poder mantener a nuestros tres hijos"; "para ayudar un poco a mi mamá"; "a mi esposo le dieron de baja en su trabajo y entró a la firma "A", pero su salario es bajo y no alcanza para la familia"...

La declaración de otra de las obreras resulta elocuente:

Me motivó entrar a la firma "A" porque estábamos mal económicamente, no teníamos dinero; pues sólo con el trabajo de mi esposo no nos alcanzaba. Yo le dije a él: "Te voy a ayudar y así vamos a salir adelante los dos". Y fue así que un día tome la decisión de trabajar y me fui a solicitar el empleo para salir adelante. Nunca había trabajado en ningún lado. (Obrera de la firma "A", cuatro años de antigüedad, tres hijos)

¿Que les ofrece la empresa? El siguiente testimonio clarifica dicha interrogante.

La verdad el trabajo sí ayuda porque, aunque sea poco el sueldo, sabes que lo tienes y, puedes salir adelante. Tienes seguro (social), tienes aguinaldo, tienes utilidades, prestaciones, tienes varias cosas allá. De hecho conseguí una casa gracias a las facilidades para adquirir vivienda que da la empresa. Ahora rento esta casa y pues me ayudó en sus pagos. (Obrera de la firma "A", cuatro años de antigüedad, tres hijos)

Por ello, la seguridad social, el empleo estable y las prestaciones enunciadas, son los incentivos determinantes para que las mujeres, tradicionalmente relegadas al seno del hogar o al trabajo "entre lugar" en la ciudad de Mérida, se integren a la firma "A". La responsabilidad social de la empresa hacia sus trabajadores es una de las "cualidades del éxito de la empresa en la entidad". Así lo señaló un alto funcionario de la firma "A":

Nosotros tenemos varias filosofías. La primera filosofía es que la nómina es sagrada. Pase lo que pase se paga bien y a tiempo. Si la gente hizo tiempo extra se le paga. De igual forma se pagan los incentivos, las bonificaciones, las prestaciones. Otra regla que tenemos es cumplir las cargas fiscales: no evadimos Hacienda tanto estatal como federal, no se evade al IMSS. Pagamos millones de pesos al bimestre al IMSS, son muchos millones porque tenemos mucha gente, pero eso les da tranquilidad a los trabajadores al saber que nosotros cumplimos como empresa. Y cuando vienen las auditorías, que revisen, no pasa nada. (Ejecutivo de la firma "A").

3.1.5. Del hogar a la fábrica: conflicto entre la esfera doméstica y la productiva.

El paso del hogar a la fábrica no es fácil, exige un proceso de adaptación y de disciplina como lo clarifica una de las obreras.

Sobretudo los primeros días lo resentía bastante; llegaba aquí a mi casa, y sentía que no podía ni alzar mi mano; no podía ni peinarme, se me dificultaba mucho; me daba dolor de hombros. Pasaba el tiempo y no me adaptaba. Para mitigar el dolor, tenía que tallarme, sobarme el hombro; mi esposo me decía: "Quítate, ese no es trabajo para ti." Pero yo terca decía, si ellos, los varones, lo pueden hacer, ¿por qué yo no? Yo le echaba ganas, quería aprender y quería superarme. Pues gracias a Dios, con el paso del tiempo, sin darme cuenta me fui acostumbrando al ritmo del brazo, me fui acoplando al trabajo. Como dicen los supervisores y los instructores que te capacitan: "Nunca debes pensar negativamente, siempre debes pensar positivo," ellos te dicen "debes de poder, pues si tu piensas negativamente nunca vas a salir adelante, siempre vas a estar en el mismo lado y no vas a poder hacer otras operaciones, te vas a quedar en una sola operación." (Obrera de la firma "A", cuatro años de antigüedad, tres hijos.)

Asumir el doble rol de madres y trabajadoras requiere un doble compromiso, cumplir con la disciplina fabril que confronta las responsabilidades de esposa y ama de casa. Escuchemos la voz de algunas de las trabajadoras:

Cuando te toca un supervisor que no sabe comprender los compromisos y problemas que se nos presentan en la casa: –juntas en la escuela de tus hijos, enfermedades, o que necesitas salir por alguna razón justificada y no te dan permiso, lo primero que te dicen es: “¿Ya lo pensaste bien? Por eso cuando entraste a trabajar sabías lo que estabas haciendo”. Así me dijo un día mi supervisor y yo le contesté: “Sabe qué, creo que usted nunca ha tenido hijos, por eso usted no sabe de la responsabilidad de ser un padre o una madre”. (Obrera de la firma “A”, cuatro años de antigüedad, tres hijos.)

Otra empleada abundó:

Cuando hay horas extras, te dicen que te tienes que quedar, porque hay que cumplir las metas, y si no aceptas te dicen “¿Entonces para que trabajas? si a eso vienes.” Aunque me tratan bien siento malestar cuando pido permiso si se enferma mi hija y me lo niegan aunque les explique. Llevo nueve años trabajando en la empresa y a veces no te permiten salir. Si es que vas a ir al Seguro o hasta doctor particular tienes que llevar la receta y de todos modos te descuentan el día. (Obrera de la firma “A”, nueve años de antigüedad, tres hijos.)

La tensión que se genera entre la esfera doméstica y fabril es incontrovertible.

Cuando me dicen “*tienes que trabajar el sábado*” lo pienso dos veces. Yo se lo digo a los supervisores, los sábados y domingos es para que esté con mis hijos. Esos días son importantes, porque no puedes decir, lunes o martes me voy a quedar con ellos si salimos a veces hasta las nueve de la noche, cuando llego a mi casa ya mis hijos se durmieron, no los veo, me levanto y me vuelvo a ir, cuando regreso otra vez están durmiendo. Por eso, esos días son muy importantes para estar con ellos, para atenderlos, para ir a pasear. (Obrera de la firma “A”, cuatro años de antigüedad, tres hijos.)

La flexibilidad laboral que demanda la empresa en cuanto a las jornadas y turnos de trabajo en relación al mercado internacional, es uno de los puntos neurálgicos que se les presentan a las madres trabajadoras. De ahí que la práctica empresarial privilegie para puestos estratégicos a mujeres solteras. El testimonio de una ex trabajadora de la firma “A” que se desempeñaba como instructora resulta elocuente. En éste se advierten las presiones que viven las trabajadoras y la solidaridad que expresa hacia ella desde su estatus profesional:

Tú como instructora tienes que hablar con la gente de la manera más atenta para que acepte las horas extras, porque hay gente que no las quiere hacer. Como se va acumulando el trabajo de una semana y de otra semana y de otra, ellas me dicen que no se vale, que están cansadas. Yo las entiendo, a veces estamos trabajando de siete de la mañana a nueve de la noche, es demasiado tiempo en el trabajo, se cansan y yo les entiendo. A qué hora crees que llegamos a realizar nuestras tareas de la casa. Tienen razón yo las entiendo, se cansan, están todo el día costurando, están cansadas y todavía el hogar, y los hijos, y el esposo... (Ex trabajadora de la firma “A”, sin hijos).

3.1.6. Las redes familiares

Si bien existen guarderías infantiles adscritas al paquete de prestaciones sociales dicho programa presenta limitaciones en cuanto al horario que no se acopla con el del trabajo de las madres. A esto habría que agregar la percepción de las trabajadoras de que las guarderías no ofrecen una seguridad para sus hijos. Por ello las redes familiares se revelan como condición *sine qua non* para la integración y permanencia de las madres trabajadoras a la firma “A”. Los diversos arreglos familiares se ejemplifican en los testimonios a continuación:

En la noche adelanto mis labores. Temprano a las cinco y media de la mañana lavo mis trastes y si voy a cocinar, empiezo a cocinar. Así cuando llegue mi cuñada para cuidar a mis hijas, ya está lista la comida, ella arregla la casa; despiertan mis hijas y las lleva a la escuela. Mi papá a veces va al mercado a comprar algo que necesite. (Obrera de la firma “A”, nueve años de antigüedad, tres hijos.)

Mi mamá me ayuda con mis hijos, ella cocina, les da de comer y los atiende durante el día. Para mí los sábados y domingos son días muy importantes, porque esos días son cuando puedo estar con ellos. (Trabajadora de la firma “A”, cuatro años de antigüedad, tres hijos.)

Suele ocurrir que los esposos las auxilien en las labores domésticas:

Mi esposo cuida a los hijos, él trabaja de tricitaxista, hablamos como pareja y le dije que tengo más posibilidades de trabajar porque sé manejar máquina [de coser], y como él no tiene estudios y ya cumplió 41 años no tiene seguro social

y ningún ingreso fijo. Él cocina, él cuida a mis hijos, él me va a recoger a la hora de salida, él me lleva. Y mi suegro que es de edad avanzada nos apoya cuidando a los niños cuando ambos no estamos en la casa. (Trabajadora de la firma "A", cinco meses de antigüedad, tres hijos.)

La doble carga marca límites. Límites que conducen a las trabajadoras a renunciar temporalmente a su trabajo, mientras resuelven sus problemas familiares; estos se intensifican cuando los niños son pequeños. Por ello el ciclo de los hogares es una variable que debe de ser tomada en cuenta.

Aunque tenía problemas seguí trabajando, pero me empezaron a llegar notas de mi hija, que no llevaba sus útiles a la escuela, estaban bajando sus calificaciones y ya me sentía acorralada porque no encontraba que hacer, no buscaba salida al problema, tenía yo que decidir... Necesitaba trabajar, necesitaba el dinero, pero también mi hija me necesitaba en esos momentos y yo no encontraba que hacer. "¡Qué voy a hacer!", y en una de esas dije: "¡No voy a regresar a trabajar!" Después de las vacaciones, después que salga mi hija de clases y todo, yo regresaré, pero por ahora no. (Obrera de la firma "A", cuatro años de antigüedad, tres hijos.)

Es interesante destacar que los problemas que confrontan las amas de casa trabajadoras de la firma "A" no distan con los análisis realizados en Europa.

Al respecto, Jacques Comailles (1993: 126-129), afirma que el binomio actividad femenina y vida familiar confronta una doble tensión que se manifiesta indistintamente en el nivel familiar y en el nivel macro social. Porque se interponen y contraponen dos lógicas, dos formas de expresión social *a priori* contradictorias: la familia y el trabajo. La hipótesis constatada en diversas investigaciones es que existe una tensión entre esos dos polos marcada fuertemente por las relación de la actividad femenina en el trabajo y la vida familiar que aún están vigentes. El autor remarca que hacen falta estudios que toquen de manera integral estos dos planos, poniendo de realce las estrategias múltiples de las mujeres, porque es ahí donde se encuentra imbricada precisamente la relación entre la actividad profesional asalariada y la evolución de la esfera familiar (Comailles 1993: 136).

Al respecto M.-F. Labrecque (2006) menciona que las dificultades económicas obligan a todos los miembros de la familia a salir de la esfera doméstica para asegurar su propia supervivencia, o se desarrollan de tal modo que hacen que éstos continúen realizando trabajo de subcontratación o el trabajo autónomo a domicilio, ampliando un poco la definición de la casa o de lo privado. A pesar de lo poroso de las fronteras entre ambas esferas, observamos una persistencia de la responsabilidad de las mujeres en el cumplimiento del trabajo doméstico. Después de décadas de integración de las mujeres al mercado de trabajo, los varones de Yucatán, tal como en el resto de América Latina, no participan de modo significativo en los quehaceres domésticos. Este hecho resalta en los testimonios de las mujeres que afirman haber descuidado sus quehaceres domésticos debido a su trabajo en la maquiladora (Labrecque 2006).

3.1.7. Panorama actual de la firma "A"

Recientemente la firma "A" amplió su cobertura a nivel mundial, al crear una filial de la fábrica de Motul en China, en Huizhou, provincia de Guangdong, misma que ocupa a alrededor de 1 000 empleados y produce hasta un millón de prendas mensuales. Este hecho creó una fuerte incertidumbre en Yucatán en virtud de que se auguraba la cancelación de sus actividades. Dicha expectación se sustenta en que sólo la empresa ubicada en Motul representa el 60% de la economía del municipio y se constituye, a decir de sus autoridades y ciudadanos, como "el motor del funcionamiento de los comercios que cada semana y catorcena de pago de sueldo sienten la derrama económica." El impacto de esta empresa incluso se extiende a una decena de municipios alrededor de Motul, convirtiéndolo en un centro económico regional, al concentrar servicios y comercios que se articulan con los trabajadores de la fábrica. Cabe mencionar que ha habido un incremento de la población que despuntó el desarrollo habitacional en los últimos años.

Las entrevistas realizadas en julio de 2008 en Motul entre los mandos medios, aclaran el panorama respecto al futuro de la firma "A" en la ciudad.

Efectivamente la firma "A" ha abierto una nueva planta en China, sin embargo, esto es con la intención de cubrir un mercado diferente, centrado en Europa y Asia. Pese a que sus clientes fueron divididos entre México y China, se busca incursionar en nuevos mercados y atraer nuevos clientes y adentrarse a nuevos mercados, incluso nacionales.²⁰

En el momento de la incertidumbre, se realizaron siete entrevistas a profundidad. De éstas, escogimos las respuestas más relevantes (véase cuadro 4) que a continuación enunciamos.

¿Que pasaría si cierra la firma "A" o te despiden?	1) Buscaría trabajo en otra maquiladora 2) Dejaría de trabajar, porque ya crecí a mis hijos 3) Buscaría otro trabajo que no sea en maquiladora
¿Porque despiden al personal?	1) Van a cerrar la firma "A" 2) Los empleados no tienen suficiente producción 3) Sucede cada año, es temporal, ajustes de producción
¿Porqué trabajas en la firma "A"?	1) Porque gano más que en otros lugares 2) Porque lo que gana mi marido no alcanza 3) Porque soy el sostén de mi familia, pues mi esposo es desempleado o tiene trabajo informal
¿Cual es la enseñanza que te ha dado la firma "A"?	1) La firma "A" me ha ayudado a madurar como persona 2) La firma "A" me ha enseñado a ser comodín, a conocer todo el proceso de costura, es un maestro. 3) Ahora tengo un poco de dinero, compro cosas para mis hijos y para mí

Cuadro 4 - Entrevistas: julio 2008, Motul.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de la firma "A", julio de 2008.

Sin duda, la reestructuración de la firma "A" en Yucatán con la creación de la planta de China, tiene un impacto directo en los despidos en la planta de la firma "A" Maxcanú que por ser un anexo de la manufactura de Motul, y por lo tanto se ha visto afectada en recortes paulatinos del personal. Dichos despidos obedecen al reacomodo generado por el cambio de los clientes así como a bajas temporales en la demanda de la producción (recesión EE UU).²¹ Por otra parte, la apertura de la planta de China redujo la producción en virtud de la reorientación de los mercados, especializándose China en Europa y Asia la firma "A" de México, en el continente americano.

Al momento de entregar el texto final para su edición, la firma "A" anunció el cierre de su planta ubicada en Maxcanú dejando sin empleo a más de 800 trabajadores. En un extracto del comunicado oficial de la empresa²² se declaró:

... en los últimos 24 meses las condiciones del mercado han cambiado de manera negativa, impactando fuertemente los costos de producción, por lo que en los últimos años hemos implementado diversas medidas encaminadas a optimizar nuestros recursos y mantener nuestra posición en el mercado internacional. A lo largo de 2007 y 2008, hemos tenido que hacer algunos paros técnicos como consecuencia de la baja en los pedidos de nuestros clientes; aun así, en todo momento nuestra empresa ha actuado de manera responsable al pagar el 100% de los salarios a todos sus empleados.

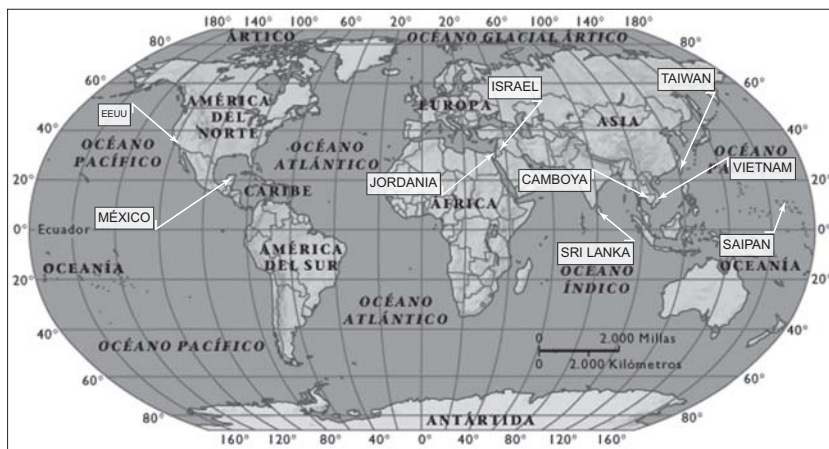
Nuestra firma goza de una estabilidad y salud financiera que nos permite asumir nuestras responsabilidades laborales de manera ética, transparente y profesional así como hacer frente a nuestros compromisos de día a día con nuestros más de 400 proveedores locales, nacionales e internacionales. "... Estaremos cubriendo con todas las obligaciones laborales que nos manda la Ley Federal del Trabajo, así como con el pago de partes proporcionales de vacaciones, aguinaldo y salarios pendientes a la fecha. Todas las liquidaciones serán supervisadas por las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, quienes tienen conocimiento del hecho y quienes apoyarán a los trabajadores en este momento.

Sobre los planes de la empresa a futuro se dijo:

La presión del alto costo de producción, la amenaza real de falta de materias primas debido a problemas de producción en los Estados Unidos por parte de algunos de nuestros proveedores, aunado a la búsqueda de mejores precios de venta por parte de nuestros clientes (quienes tienen en otras regiones del mundo precios más bajos que en México), nos han llevado a tomar la decisión de consolidar la operación de Monty en nuestra planta de Motul ... tenemos que proceder a consolidar nuestras operaciones en una sola planta a fin de mejorar nuestros costos de operación, haciendo más rentable la operación, y asegurando más de 3 400 empleos directos por mucho tiempo; no hacer esta consolidación sería irresponsable y pondría en riesgo de viabilidad de la empresa en los próximos meses. Lamentablemente, esta consolidación de nuestra operación conlleva el cese del 19% de la plantilla total de la empresa, lo que impactará en nuestra planta ubicada en Maxcanú.

3.2. La firma "B" en el oriente yucateco y la esperanza femenina de un mejor empleo²³

La firma B de origen taiwanés lleva 12 años operando en el oriente de la entidad. Cuenta con cuatro plantas; la matriz localizada en la ciudad de Valladolid y tres centros de costura: dos en Tizimín y uno en Temozón; las tres comunidades,



Mapa 3 - Presencia de la firma "B" en el mundo

caracterizadas por un alto porcentaje de población maya,²⁴ están ubicadas al Oriente de Yucatán, cercanas a Cancún y a la Riviera Maya, zonas turísticas del vecino estado de Quintana Roo.

Dicha zona turística, por su cercanía, constituye un polo de atracción laboral para los habitantes del oriente yucateco, quienes se emplean mayoritariamente en la industria de la construcción –los hombres– y en los hoteles y restaurantes –hombres y mujeres– en el sector servicios. Si bien, la actividad turística de Valladolid y Tizimín es notoria, sobre todo el caso de Valladolid, por su proximidad con la zona arqueológica de Chichén Itzá, un 39% de la población ocupada de Tizimín y un 19% de Valladolid (INEGI 2000) se encontraron en el sector primario en actividades tradicionales como la agricultura y ganadería que durante muchos años definieron su vocación productiva (García 1999).

En este contexto, la llegada de plantas maquiladoras a Valladolid y Tizimín ha sido vivida por sus habitantes con la esperanza de mejorar su situación económica empleándose en esas factorías mientras que para los empresarios maquiladores, la selección de dichas localidades obedece a varias razones: la búsqueda de abundante mano de obra sin experiencia en trabajo fabril, dócil y desindicalizada, pero al mismo tiempo, capaz de realizar su trabajo con alta calidad; aprovechar la infraestructura y los beneficios ofrecidos por el gobierno estatal, como atractivos para atraer al capital transnacional, justificación cuyo peso se acentúa en la generación de empleos. En síntesis, para el sector empresarial, la reducción de costos de producción se encuentra en el centro de su decisión para localizar sus plantas en esta zona de la entidad yucateca, sobre todo cuando se trata del competitivo mercado internacional de la confección y donde las mujeres de esas comunidades se constituyen en los sujetos protagónicos de este proceso. Cabe destacar que tanto Tizimín como Valladolid han sido asiento de plantas de importantes firmas de esa rama como la firma "D", la firma "C" (firma "C", industrias de Tizimín y la firma "B"²⁵ que dieron empleo a una gran cantidad de mujeres.²⁶

Sin embargo, no se puede hacer a un lado los factores negativos que traen consigo las factorías transnacionales, y de manera especial, la planta estudiada: se ha constatado que varias firmas maquiladoras frecuentemente han cambiado de razón social con el consecuente perjuicio a los trabajadores como pérdida de antigüedad y endurecimiento de las condiciones de empleo y trabajo; el cierre intempestivo de factorías sumiendo en el desempleo a un gran número de personas; el descrédito a los sindicatos y las prácticas de intensificación del trabajo en detrimento de la salud de los trabajadores.

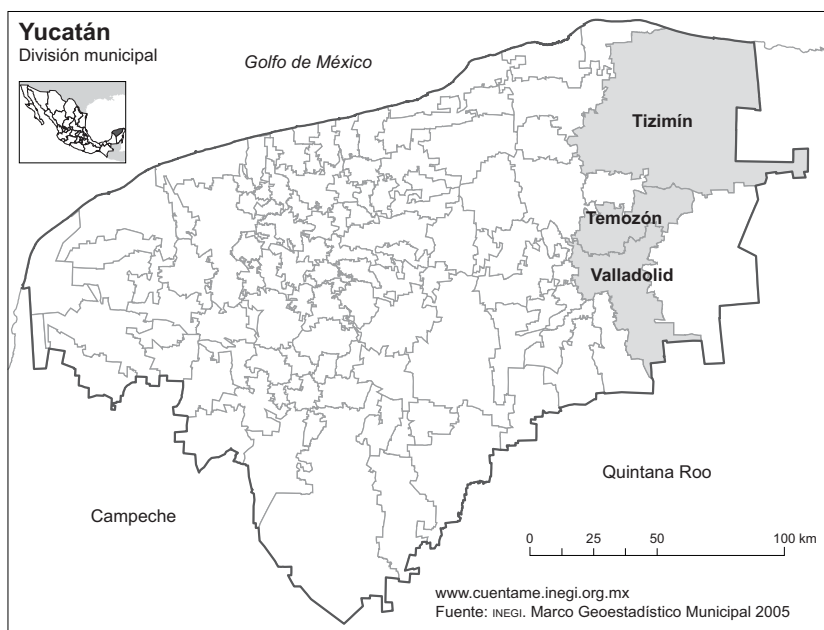
3.2.1. La firma "B" en el mundo.

La firma "B", dedicada a la elaboración de camisetas (*pullovers*) tiene plantas diseminadas por los cinco continentes como una estrategia de apropiación de mercado. Funciona como contratista de famosas firmas internacionales como Liz Claiborne, Tommy Hilfiger, Old Navy, GAP y Banana Republic, entre las más importantes.

Su arribo a Yucatán en 1998 fue en la ciudad de Valladolid donde se encuentra su planta principal que realiza todo el proceso manufacturero: corte, costura, lavado y empaque; en 1999, según información proporcionada por gerente,²⁷ funcionaba con 1 350 trabajadores y en el año 2000, éstos aumentaron a 1 800. En 2003 abrió la primera planta en Tizimín con 320 empleados y en 2006, la segunda con 196 trabajadores.²⁸ Ambas se destinaron al armado de las prendas enviadas desde Valladolid. Se trata de establecimientos dedicados exclusivamente a la costura al igual que la de Temozón conformando entre ellas un “corredor industrial” tal como se muestra en el mapa 4.

La importancia de la firma en la economía de la zona y en el bienestar de sus habitantes se evidencia en el volumen de empleo generado, en el transcurso de los últimos años, tal como se ve en el siguiente cuadro, elaborado con información de la Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial (Sedenco). Pese a las fluctuaciones, el empleo total generado por la firma en la zona es considerable, sobre todo en su planta principal de Valladolid.

En 2006 la firma resultó beneficiada con el programa “Marcha hacia el Sur” a través de la Secretaría de Economía que declara en sus objetivos apoyar a la generación y conservación de empleos en zonas expulsoras de población en búsqueda de ocupación. El financiamiento obtenido a través de este programa se está destinando a la ampliación de operaciones de las plantas Tizimín 1 y 2 a cambio del compromiso de crear 400 nuevos empleos. Como puede apreciarse en el cuadro 5, fueron 200 los empleos generados en los últimos dos años, con respecto a 2006. Lo anterior en un contexto de escasez de empleo provocado, en parte, por el éxodo de las dos firmas señaladas.



Mapa 4 - Ubicación de las fábricas de la firma “B” que conforman “corredor industrial”

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008/abril
<i>Tizimín 01 Camisas y telas de tejido de punto</i>		320	188	242	272	313	276
<i>Tizimín 2 Camisas y telas de tejido de punto</i>					192	224	223
<i>Valladolid Prendas de vestir</i>	980 [1]	942	918	894	884	989	1039
<i>Temozón Prendas de vestir</i>		240	192	185	167	191	186
Total	980	1502	1298	1321	1515	1717	1724

Cuadro 5 - Personal ocupado en la firma “B” en Yucatán, 2002-2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por SEDEINCO.

1.- En el año 2002 se levantó la encuesta EMIM en la que se registró un total de 1076 empleados).

2.- Los datos de 2007 y 2008 corresponden a la AMEY.

3.2.2. ¿Quiénes son las trabajadoras de la firma “B”?

Tanto en la primera como en la segunda temporada de entrevistas, la mayoría de las mujeres entrevistadas, elegidas al azar, resultaron ser solteras, con estudios de secundaria y preparatoria (véase cuadro 7). Las mujeres casadas con hijos y madres solteras fueron la minoría. Sin embargo, cabe destacar el peso de la carga económica de estas mujeres que se desempeñan como las proveedoras principales de sus familias pues los jefes de hogar –masculinos– declarados, en su mayoría, se desempeñan en empleos temporales de muy bajos salarios, sin prestaciones, como la albañilería y la milpa. Se trata de jefes simbólicos emanados de una cultura de reconocimiento a los varones como cabezas de familia. Ante la interrogante acerca del jefe de familia, una de las entrevistadas respondió:

Mi abuelo, pero no trabaja. Vivimos con mis abuelos pero no trabajan; dos tías también viven aquí, una tampoco trabaja, se queda cuidando a los abuelos y la otra trabaja de doméstica. Mi ingreso es el más fuerte porque ella trabaja de doméstica, con los dos sueldos la vamos pasando. (Operaria de costura, 25 años, soltera, técnica en administración).

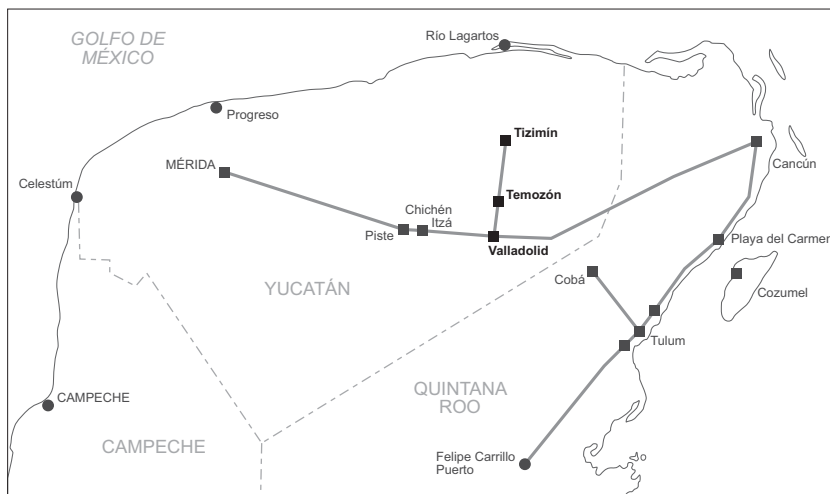
En este contexto, los salarios de las trabajadoras maquiladoras revisten una importancia crucial para el mantenimiento de la familia, situación claramente evidenciada con el cierre de las otras dos plantas que operaban en la zona, cuyas ex trabajadoras se sumieron en la imposibilidad de cumplir con los compromisos económicos contraídos con casas comerciales, principalmente de línea blanca y de materiales de construcción.

3.2.3. El Caribe en los sueños de las mayas yucatecas

En el centro de las expectativas laborales de las mujeres entrevistadas se encontró a Cancún y a la Riviera Maya como el espacio soñado para desempeñarse laboralmente; en el imaginario de las trabajadoras aparecen los 20 km que conforman la zona hotelera de Cancún con sus 92 grandes, iluminados y lujosos hoteles, así como numerosos restaurantes y tiendas repletas de turistas de todo el mundo. Así lo expresaron varias de las mujeres entrevistadas, principalmente las jóvenes solteras:

A veces pienso viajar e irme de aquí pero mis papás no me dejan, por el momento estoy aquí a ver que pasa después. A mi me gustaría ir a Playa a trabajar en una tienda grande porque así como que contenta no estoy, me gustaría trabajar en un lugar más cómodo, por ejemplo en una tienda como cajera. Este empleo yo lo veo como algo transitorio, hasta que encuentre algo más pero aquí está difícil. (Operaria de costura, 22 años, soltera con preparatoria).

Mi hermana dice que vayamos a Playa del Carmen (Riviera Maya), pero mi papá no nos deja, dice que nos conformemos con lo que ganamos aquí pues allá tendríamos que pagar renta y saldríamos ganando lo mismo. (Operaria de costura, 19 años, soltera con bachillerato).



Mapa 5 - Cancún y la Riviera Maya como centro de expectativas laborales.

Pero mientras en unas mujeres el Caribe forma parte de sus anhelos, otras, con responsabilidades familiares, regresan de allí desilusionadas y ven en las maquiladoras una buena opción de trabajo, por la relativa estabilidad que ofrecen y por las prestaciones que otorgan, poco frecuentes en las empresas locales, como la inscripción al seguro social que les permite asegurar a sus hijos y las prestaciones y los salarios que devengan en el contexto de insuficientes empleos formales pero, sobre todo, cuando su ciclo vital se transforma, retornan en búsqueda de la familia para el cuidado de sus hijos y así poder desempeñarse laboralmente. El apoyo familiar se vuelve indispensable para no abandonar la actividad laboral. Una de las trabajadoras en esta situación explicó:

Antes de entrar a la maquiladora, trabajaba de dependienta en una tienda de telas en Cancún. Lo dejé porque me separe del papá de mi hijo, entonces regresé a Tizimín. Este trabajo me da la posibilidad de trabajar y cuidar a mi hijo por el horario, el sueldo y de obtener un crédito después de un año; desde que entré tengo seguro social, esto me interesa por mi hijo más que nada, pues si se enferma lo llevo al doctor. (Operaria de costura, 20 años, separada con un hijo y con secundaria terminada).

Como puede observarse, a través de los testimonios de las mujeres y en la literatura especializada, el número de hijos y el ciclo de vida constituyen factores decisivos en las entradas y salidas de las mujeres al mercado de trabajo, así como en el sector y la ocupación que elijan. En América Latina, México, entre ellos, la familia extensa ha sido la vía para sobrellevar el doble rol de las mujeres, por el apoyo que sus miembros (madres, hermanas, abuelas) prodigan a las trabajadoras para el cuidado de sus hijos.

Yo me levanto a las cinco de la mañana para entrar a mi trabajo en la maquiladora a las ocho de donde salgo a las dos, entonces paso a hacer mis compras y me voy a la casa. Llego, comemos y me pongo a lavar trastes. Para ayudar a mi mamá tengo que lavar, planchar pues ella me cuida a mis hijos mientras trabajo. (Encargada de control de calidad, 29 años, separada, tres hijos, secundaria terminada).

El aprecio de las mujeres por el trabajo proporcionado en la maquiladora está en relación con sus características socio-demográficas, principalmente en la existencia de hijos y el número de éstos aunque también la trayectoria laboral les permite contrastar las diversas ocupaciones desempeñadas en términos de ventajas y desventajas:

Yo quería trabajar en algo de lo que estudie, algo de mi carrera, pero estaba todo saturado y además te pagan 250 pesos semanal; en cambio, en la maquiladora te pagan 550 pesos, ya es un poquito más. Yo trabajaba de dependienta en una paletería. Decidí cambiar, porque mira, entrar a la fábrica tiene sus ventajas: hice tres años en la paletería, no tenía seguro, no tenía prestaciones ni nada, digo no puedo seguir acá, fue cuando decidí hacer el cambio, ya tengo más de un año y ya tengo derecho a Fonacot, ya compré material para construir, tengo el seguro social y de ahí sale el Infonavit. (Operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

El testimonio es ilustrativo por sí mismo: dada la situación precaria del mercado de trabajo local, las empresas transnacionales, pese a sus limitantes, se presentan como una buena opción de empleo para las mujeres por las prestaciones que proporcionan, principalmente la inscripción al Seguro Social.

A excepción de una de las entrevistadas, todas las demás se desempeñan como operarias de costura, de entre 19 y 35 años, la mitad de ellas solteras sin hijos, la otra mitad, casadas o separadas, con hijos y jefas de hogar. Cabe llamar

Jefe del Hogar/Ocupación	Edad	Estado Civil	Hijos	Escolaridad	Antigüedad	Puesto	Planta
Trabajadora entrevistada	29	Separada	3	Secundaria	2 años	Control de calidad	Tizimín
Papá-albañil	20	Madre soltera	1	Secundaria	6 meses	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada y esposo-Maquiladora	32	Casada	2	2 de primaria	7 años	Operaria de costura	Tizimín
Papá-Albañil/Chofer	19	Soltera	0	Preparatoria	1 año y 3 meses	Operaria de costura	Tizimín
Papá-Albañil/Chofer	22	Soltera	0	Preparatoria	1 año 6 meses	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada	25	Soltera	0	Técnico-CONALEP	2 años	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada	35	Casada	2	Secundaria	1 año 7 meses	Operaria de costura	Tizimín
Papá-milpa	30	Soltera	0	6 de primaria	7 meses	Operaria de costura	Valladolid

Cuadro 6 - Características de las trabajadoras entrevistadas de la firma "B".

Fuente: Elaboración propia a partir de la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de la firma "B", junio-agosto de 2007.

la atención de las ocupaciones de los jefes de hogar donde se insertan las solteras (milpa y construcción); se trata de ocupaciones temporales e inestables a las que les corresponden ingresos exiguos, situación que refuerza la importancia del salario de las mujeres trabajadoras para la manutención de la familia y causa, en muchas ocasiones, de aceptar y mantenerse como obrera de maquiladora.

3.2.4. Aquí todo es una cadenita

Uno de los argumentos más utilizados por los detractores de las maquiladoras como fuente de empleo de calidad es la insatisfacción laboral causada por el fastidio y el cansancio derivado de la repetición de una misma tarea durante toda la jornada laboral día tras día en una misma posición. En muchos casos, esta es la causa principal de la rotación de personal en estas plantas, cuyos procesos productivos se sustentan en las líneas de producción, organizadas bajo principios tayloristas, caracterizadas por la especialización de tareas con el propósito de superar continuamente las cuotas de producción. La supervisión directa y el otorgamiento de bonos de producción constituyen los puntales que sostienen esta forma de instrumentar la producción en la firma estudiada. Aquí el trabajo se organiza en líneas de producción donde el trabajo de cada uno se encadena con el de los demás:

...son cinco líneas, primero pasa con el hombro, después pasa con el cuello o depende del cuello porque hay unos que primero pegas un hombro, después pasa al cuello, pasa a que le pongan el otro hombro, después van las mangas, después el cerrado y de último los bajos (dobladiillo) cuando termina el proceso las playeras están al revés entonces hay operarios de costura que sacan para doblar prendas y las van mandando a la mesa con control de calidad, de ahí las empaquetan y las devuelven a Valladolid. (Operaria de costura, 25, soltera, técnica en administración).

El proceso productivo llevado a cabo en los centros de costura de la firma "B" se esquematiza en la figura 2 y en la figura 3.

La producción organizada de esta manera confina a una gran parte de sus trabajadores (as) únicamente a labores de costura. Sin embargo según los testimonios obtenidos, en ocasiones son las mujeres las que prefieren quedarse únicamente como costureras pues los otros puestos demandan más obligaciones y ellas tienen que distribuir su tiempo entre el trabajo y la familia. Al interrogar a una de ellas sobre la existencia de ascensos en las plantas respondió:

Hay ascensos, por decir si las chinas ven que vas avanzando, ella viene y te puede decir, pero pues muchas prefieren ser operarios porque es menos el trabajo, menos la presión, cuando hay extras, si quieres puedes quedarte, si quieres puedes ir al día siguiente por las mañanas por ejemplo el caso en que yo que estoy en las tardes, pues no es obligatorio, en cambio si eres supervisor, auxiliar, de control de calidad, de oficina o de almacén, tienes que ir, porque si la producción urge para mandarla pues tienes que ir porque hay que sacarla pronto. (Operaria de costura, 25, soltera, técnica en administración).

Una de las trabajadoras entrevistadas habló del papel de los supervisores y de los bonos de producción:

A veces con los supervisores hay alguna riña pero lo que pasa es que "yo te apuro pero porque a mi me apuran, yo te regaño porque a mí me regañan también, yo te llamo la atención porque aquí todo es una cadenita, si tu te apuras yo no te digo nada, pero si no, yo voy a ir y voy a presionar, para que salga la costura, todos trabajan tratando de cuidarse pero también es bueno para todos en general. (Operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

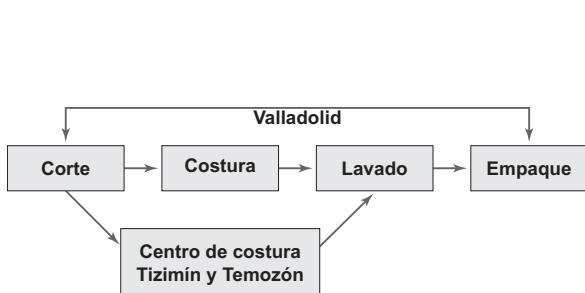


Figura 2 - Proceso productivo de los centros de costura de Tizimín y Temozón de la firma "B"

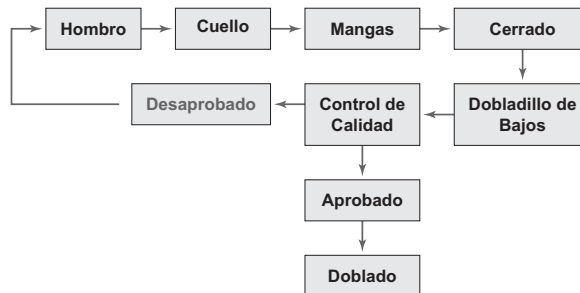


Figura 3 - Aquí todo es una cadenita

Y sobre la importancia de los bonos, reiterativamente mencionados por las trabajadoras como fuente de valoración del empleo maquilador, sobre todo, en contraste con lo otorgado en los empleos locales, esta trabajadora señaló:

Depende que estilo sea, si es solo un hombro te exigen de 1 000 si es de los dos puede ser hasta 700 es lo que te exigen como mínimo, ahora que si puedes hacer más pues mejor para ti porque te dan bonos de producción, porque te dan 200, 300 pesos hasta 400 pesos más a la semana si te apuras a la semana sacas hasta 400 pesos de bonos a parte de tu sueldo, 550 que es tu sueldo más 300 o 400 de bonos pues son 800 hasta 900 a la semana y pues está bien. (Operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

En el caso de la firma “B”, al igual que en la mayoría de las plantas maquiladoras, el desempeño de sus trabajadoras se orienta a través de los bonos (de asistencia, puntualidad, productividad), de tal manera que la diferencia salarial semanal puede ser grande en relación al esfuerzo realizado.

La capacitación en el trabajo, la comodidad de trabajar únicamente de lunes a viernes,²⁹ el pago de incentivos y extras que posibilita mayores ingresos semanales, las consideraciones que tiene la gerencia con las mujeres casadas³⁰ y las diversas prestaciones que ofrece la empresa son los otros factores señalados por las trabajadoras como atractivos de la firma. El fastidio y el cansancio que ocasiona el trabajo que realizan así como la presión de los supervisores, en algunos casos, fueron señalados por algunas de ellas como el aspecto negativo del trabajo en la firma “B”.

En el caso de las trabajadoras de la firma “B”, ubicadas en tres comunidades mayas de la zona oriente yucateca, las plantas maquiladoras de costura han constituido un espacio laboral valorado por ellas en el contexto general de escasez de empleo y de empleo precario en particular (servicio doméstico, comercio y servicio sin prestaciones ni seguridad laboral). La cercanía relativa de las comunidades con el polo de atracción laboral de Cancún y de la Riviera Maya hace que varias de ellas, consideren transitorio su estancia en ese tipo de plantas mientras encuentran las condiciones para emigrar. En cambio, para otras mujeres, dichas plantas son vislumbradas como refugio laboral en su retorno a sus comunidades. El factor decisivo de la concepción de las plantas por parte de las trabajadoras es su situación civil y la existencia o no de hijos.

3.2.5. Expulsadas de la maquila. (El caso de la firma “C”)

Como complemento de este estudio, la segunda temporada de trabajo de campo se orientó a indagar sobre las mujeres expulsadas del trabajo maquilador por cierre de plantas en la zona, antiguas vecinas de la firma “B”. Se entrevistaron a doce mujeres en esta situación, todas ex trabajadoras de una firma de jeans; en su mayoría se trata de mujeres solteras y sin hijos. Cuyos niveles educativos se encuentran por encima de la educación media. Asimismo destaca la variedad de puestos en el que se desempeñaban, tanto a nivel operativo como en la supervisión de áreas diversas.

Como en el caso de la firma “B”, estas mujeres declararon como jefes de hogar a los varones, aunque por la naturaleza de sus ocupaciones (eventuales, informales), difícilmente sean los proveedores principales de la familia, esta responsabilidad estaba en manos de las mujeres maquiladoras. (va cuadro 7 y quitar)

En cuanto al sentir de estas mujeres, ex maquiladoras, respecto a su desempeño en esta actividad, se encontraron puntos de coincidencias, otros de discrepancias o francamente contradictorios. Entre los primeros, la mayoría de ellas señaló su pesar por el cierre de la planta: “Pues constituía una buena oportunidad de empleo por los sueldos y el seguro social que daban, las horas extras muy bien pagadas y el jefe era accesible y amable” (inspectora de calidad, soltera, 29 años, tres años de antigüedad); “el pago era bueno” (obrero, 22 años, soltera, un año de antigüedad); “había buen trato” (obrero, 25 años, casada, dos años de antigüedad); “buen ambiente de trabajo” (contadora, 34 años, casada, cuatro años de antigüedad); “te pagan las horas extras” (obrero, 35 años, casada, dos años de antigüedad).

Otro de los puntos de coincidencia es en la presión por la producción y el tiempo en el piso de la fábrica. Una de las trabajadoras señaló: “El tiempo que nos daban para la alimentación era muy poco” (inspectora de calidad, 29 años, soltera, tres años de antigüedad); “el horario era muy largo: nueve horas y media más dos horas extras diarias” (contadora, 34 años, casada, cuatro años de antigüedad); “el jefe obligaba a hacer horas extras a pesar que decían que era voluntario” (obrero, 35 años, casada, dos años de antigüedad); “lo que me disgustaba de ese trabajo era el horario pero el pago era la recompensa” (obrero, 22 años, soltera, un año de antigüedad).

De lo anterior se desprende que si bien las trabajadoras apreciaban su trabajo, principalmente por los ingresos que de él obtenían, la presión cotidiana en el trabajo y las largas jornadas constituían la faceta negativa de su desempeño laboral.

En cuanto a las discrepancias encontradas destaca que muchas trabajadoras señalaron que de volverse a abrir las plantas se volverían a emplear porque: “Cuando entré a trabajar a la firma ‘C’ dejé de depender del dinero que mis papás me daban, me sentía bien porque podía gastar en cosas para mí y ayudar a mis papas en el gasto de la casa” (supervisora, 23 años, soltera, dos años de antigüedad); “porque las condiciones de mi familia mejoraron, había más cosas para comer y mi marido no se frustraba porque el dinero no alcanzara” (obrero, 40 años, casada, trabajo desde la instalación de la planta hasta su cierre). Otras trabajadoras, en cambio se manifestaron en sentido negativo. Las razones que dieron fueron “puedo trabajar en cualquier tienda departamental” (obrero, 22 años, bachillerato trunco, un año de antigüedad); “quiero conseguir un empleo mejor” (obrero, 36 años, primaria, soltera, ocho meses de antigüedad).

Las contradicciones que afloraron en las entrevistas se refieren principalmente a las expectativas construidas alrededor del empleo en las plantas de la firma “C”. Muchas respondieron en sentido positivo mientras que otras lo hicieron de forma negativa.

En síntesis, el desempleo que provoca el cierre de plantas maquiladoras plantea graves problemas para las mujeres que lo padecen, de manera directa, por despidos pero también para la supervivencia de sus familias en la que ellas representan el sostén principal, así como de las comunidades origen de estas mujeres, carentes de fuentes de empleo formal.

4. COMENTARIO FINAL

Este segundo acercamiento al tema sobre mujer, trabajo y familia, constata la urgencia de realizar estudios que contemplen una encuesta amplia que complemente los datos cualitativos, a partir de entrevistas a profundidad. Sin embargo, el comparativo revela importantes hallazgos. Entre éstos destacan:

- a) **Variable geográfica.** Las diferencias entre las percepciones de las trabajadoras en relación a su trabajo y su resignificación, se definen acorde al contexto específico donde se ubican las factorías. Si bien las cuatro empresas se ubican en el interior del estado, en el primer caso, la firma “A”, se sitúa en la zona denominada henequenera, donde no hay otras alternativas de empleos formales que provean esas condiciones de trabajo, –sobre todo para el caso de Maxcanú que es una economía pauperizada. Para el segundo caso, la firma

Jefe del Hogar/Ocupación	Edad	Estado Civil	Hijos	Escolaridad	Antigüedad	Puesto	Planta
Papá-agricultor	29	Soltera	0	Licenciatura en administración	3 años	Inspectora de calidad	Este no aplica porque ya cerró planta
Papá-empleado	36	Soltera	0	4 de primaria	8 meses	Operadora	
Esposo	34	Casada	2	Contador Fiscal	4 años	Control de calidad y supervisión de producción	
Trabajadora	35	Casada-separada	2	Estudiante de enfermería	2 años	Operadora	
Suegro-campesino	22	Casada	0	Secundaria	4 años	Operadora	
Esposo-pintar carros	25	Casada	0	Primaria	2 años	Operadora	
Mamá-ama de casa	22	Soltera	0	Licenciatura en administración	2 años	Obrera-raspadora-ayudante de supervisión-jefe de limpieza de prendas	
Mamá- cocina económica	27	Divorciada	3	Primaria	2 años	Costurera	
Esposo-carpintero	40	Casada	4	Primaria	4 años	Obrera	
Papá-terracerero	23	Soltera	0	Bachillerato tecnológico	2 años	Supervisoras	
Papá-albañil	20	Soltera	0	Bachillerato incompleto	1 año	Obrera	
Papá-ayudante en general	22	Soltera	0	Bachillerato incompleto	1 año	Obrera	

Cuadro 7 - Características sociodemográficas de las ex trabajadoras entrevistadas de la firma “C”.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de la firma “C”, julio de 2008.

“B”, sus fábricas se instalaron en los límites con el estado vecino de Quintana Roo, cuyos polos turísticos son reconocidos internacionalmente por lo que resultan una zona de influencia muy importantes en los imaginarios de las obreras.

- b) **Variables sociodemográficas.** Para el caso de la firma “A” Motul y Maxcanú encontramos a mujeres casadas cuyos pesos porcentuales mayores se registraron en el rango de 30 a 40 años, con un promedio de tres hijos, y con escolaridades muy bajas; mientras que en la firma “B” Tizimín y Valladolid, sobresalieron las jóvenes solteras entre 21 a 30 años de edad, con mayores perfiles profesionales (bachillerato y secundaria técnica) y en consecuencia con un mayor potencial para moverse hacia otros espacios de trabajo como lo declararon en sus testimonios.

Ponemos énfasis en que el análisis de las mujeres en las esferas doméstica y de trabajo así como del papel que juega la familia en este proceso, exigen una reflexión mucho más profunda provistas de herramientas metodológicas más finas, tomando como base los referentes empíricos que sólo son posibles a través del trabajo de terreno aplicando instrumentos orientados a la unidad doméstica y no sólo a los trabajadores y a las trabajadoras.

Con respecto a la conciliación entre la esfera doméstica y la extradoméstica donde se encuentran inmersas cada vez con mayor peso las mujeres, Rocío Guadarrama señala que: “El crecimiento de la participación femenina no ha ido acompañado de cambios sustantivos en las relaciones familiares y que la composición y diversidad de las familias de las mujeres trabajadoras dependen mucho de factores sociodemográficos, económicos y regionales que deben estudiarse mejor.”

Por lo tanto, estos estudios de la división sexual del trabajo y de las esferas públicas y privadas, exigen ser abordados desde la segmentación de la población femenina por grupos de edad, estado civil, ciclo de vida, escolaridad, número de hijos, ocupación del cónyuge o padres de familia y otros. Lo anterior se sustenta en que estos atributos imprimen especificidades que resultan determinantes en la integración a la vida laboral. En este sentido, hace falta profundizar en la complejidad de los arreglos y estrategias familiares en relación a la ocupación desempeñada y las variables enunciadas.

En relación a las redes familiares, M.-F. Labrecque (2007b) afirmó en su análisis del trabajo desde la perspectiva de género, que siempre hay un miembro de la familia, como la mamá de la protagonista u otra persona, que asume el papel del cuidado de los niños cuando la trabajadora no está. Estas últimas consideraciones están presentes en nuestro trabajo de las madres, amas de casa y trabajadoras de la firma “A”.

En la incorporación de las mujeres a las maquiladoras, como puede verse en los testimonios recogidos, no son únicamente las variables económicas las que cuentan, sino también las subjetivas, que las que las impulsan a integrarse y permanecer en el trabajo formal, en virtud de que éste puede constituir un espacio de aprendizaje, en donde construyen sus propias redes sociales y sobretodo donde encuentran seguridad –como personas y trabajadoras– y la de sus familias.

Por todo lo anterior, subrayamos que las mujeres mayas, de origen rural, integradas a las transnacionales tienen que ser analizadas desde sus condiciones de pobreza que prevalecen en su entorno socioeconómico, donde las empresas de la IME se erigen como una opción de seguridad para ellas y sus familias. Esto es, la posibilidad de tener un empleo y sobretodo de tener acceso a una cobertura social, fundamental para el sustento de sus familias y con mejores condiciones de trabajo, que no pueden obtener en otros sectores de la economía local. Sin descartar la contradicciones que se les presentan en su doble rol; de trabajadoras y amas de casa (Aguiar, s/f). (Véase cuadro 8).

Cuadro 8 - Personal obrero por sexos ocupado en la industria maquiladora de exportación en Yucatán 1993-2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación.

Año	Personal obrero total ocupado	Hombres	%	Mujeres	%
1993	4 415	1 278	2894	3 137	71 05
1994	4 864	1 263	2596	3 601	74 03
1995	5 360	1 413	2636	3 947	73 63
1996	6 665	2 026	3039	4 639	69 6
1997	8 884	3 029	3409	5 855	65 9
1998	13 066	5 083	389	7 983	61 09
1999	20 438	8 162	3993	12 276	60 06
2000	27 131	11 144	4107	15 987	58 93
2001	26 297	10 717	4075	15 580	59 25
2002	23 677	10 018	4231	13 659	57 69
2002	22 875	10 302	4504	12 573	54 96
2004	24 720	11 604	4694	13 116	53 06
2005	25 124	12 105	4818	13 019	51 82
2006	22 370	10 729	4796	11 641	52 04

NOTAS

- 1 La primera aproximación de este estudio se realizó en el verano de 2007 y sus resultados se presentaron a manera de ponencia en el *xxvii International Congress of Latin American Studies Association*, 5, 8 de septiembre de 2007, Montreal, Canadá. Dicho texto se publicó posteriormente en *Cahiers du Lab. RII, Documents de travail* n° 176, Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation, Université Littoral Côte d'Opale, Dunkerque, Francia, febrero de 2008. Un año después hicimos un comparativo e incluimos a las trabajadoras de la firma "C", cuya empresa canceló sus operaciones en Yucatán en 2007, dejando sin empleo a sus trabajadoras. Dicha firma contaba con dos factorías ubicadas en el oriente del estado. Lo relevante es que esta firma tenía sus fábricas en los mismos municipios de la firma "B". Por ello decidimos incluirlas.
- 2 Cabe destacar que la demanda de la fibra del agave en el mundo situó a Yucatán en un lugar privilegiado a finales del siglo xix y principios del siglo xx, al ser el proveedor más codiciado del orbe.
- 3 La ocupación mayoritaria de mujeres en el primer período de la maquilización en Yucatán fue similar a lo acontecido en la frontera norte de México. Asimismo, en los años posteriores, la participación de las mujeres en esta actividad fue disminuyendo y la fuerza de trabajo maquiladora se fue masculinizando tal como podrá apreciarse en el cuadro 1 en este mismo texto.
- 4 La mano de obra de esta planta estaba constituida esencialmente por mujeres, quienes se sentían atraídas por el salario mínimo, la afiliación al seguro social y la formalidad en el trabajo. Sin embargo, el desgaste físico de extenuantes jornadas de trabajo, la presión por cumplir con determinado número de prendas por hora, la reducción de tiempo para comer, los permisos controlados para ir al baño y tomar agua, la prohibición de comunicación entre las compañeras incluso faltas a la integridad física con la prohibición de permisos para asistir al IMSS y moral (manoseos), generaron problemas laborales que culminaron en el despido de 18 obreras.
- 5 Para el año del 2000, fecha que sitúa el *boom* maquilador en México y Yucatán, se registraron empresas y talleres en aproximadamente 30 comunidades del interior del estado. Dichos talleres de costura han sido y son subcontratos por las transnacionales, aunque ahora están desapareciendo como consecuencia de la recesión estadounidense y emigración de capitales.
- 6 Entrevistas directas realizadas en sus hogares durante los meses de junio, julio y agosto de 2007 y posteriormente en junio de 2008 para dar seguimiento a los casos.
- 7 Castilla Ramos, Beatriz & Sophie Boutiller, "Mundialización, empleo y firmas multinacionales". Proyecto de investigación en proceso, UCS-CIR-UADY, Lab. RII-ULCO. Torres Góngora, Beatriz, "El trabajo femenino en las maquiladoras de exportación: rostro emergente de la globalización en Yucatán" en Ana Rosa Duarte. Género en la época de la globalización, miradas desde el mundo maya. (En prensa).
- 8 Labrecque, Marie-France, comunicación personal, agosto de 2007.
- 9 Ver en el anexo del cuadro 1: Personal obrero por sexos ocupado en la industria maquiladora de exportación Yucatán, 1993-2005.
- 10 La firma "A" fue estudiada por Beatriz Castilla Ramos y la firma "B" por Beatriz Torres Góngora.
- 11 Reconocida como tal por las trabajadoras.
- 12 Agradezco al antropólogo Wilbert Pinto González (q.e.p.d.) sus aportaciones en relación a este análisis. Fue él quien generosamente me sugirió el cruce de las variables de la ocupación del "jefe de hogar" y su ingreso para el estudio basado en un censo que realicé en una empresa transnacional de productos dentales (Beatriz Castilla *et al.* 1997).
- 13 Resulta muy difícil captar a partir de las encuestas a hogares esta variable ya que está cortada por la dimensión cultural y subjetiva de cada entorno sociocultural. Por lo que es necesario realizar estudios a profundidad que conjugue variables económicas, sociales y culturales en el seno de los hogares. Por ejemplo, el ingreso, la toma de decisiones, la distribución de los espacios de poder y la división del trabajo al interior del hogar (De Barbieri 1989; García & De Oliveira 1993; García & De Oliveira 1994; García & Rojas 2002: 275; García & De Oliveira 2005). Al respecto véanse los trabajos de Brígida García, Orlandina De Oliveira, Teresita de Barbieri, Olga Rojas y Vania Salles, pioneras del estudio de mujer trabajo y familia.
- 14 Agradecemos el invaluable apoyo de los antropólogos Mauricio Dzul Sánchez y Fredy Aguilar Canché en la realización de las entrevistas en las empresas de la firma "A" Motul y en Maxcanú.
- 15 Motul es el corazón de la zona henequera y dista de la ciudad de Mérida 35 km de Mérida. En el año 2005 llegó tener 4 700 trabajadores.
- 16 Ubicada a 55 km de Mérida.
- 17 Con una inversión inicial de 14 millones de dólares.
- 18 Proceso que aún se está gestando.
- 19 Las ideas de Guilbert tardarán en ser reconocidas, y aunque el mundo del trabajo se encuentra en evolución, la inequidad de género está presente. Traducción del francés: Beatriz Castilla Ramos.
- 20 Los problemas que atraviesa la planta de China en estos momentos son la rotación de personal y el bajo cumplimiento de la calidad de su producción.
- 21 Se averiguó que entre los trabajadores despedidos conforme a la Ley General del Trabajo, se encontraron los reconocidos por su baja productividad, por no adaptarse al estilo de la gestión de la producción de la empresa.
- 22 Comunicado oficial de la firma "A" enviado a los medios locales el día 12 de enero de 2009.
- 23 Agradecemos el invaluable apoyo de la antropóloga social Zoila Jiménez Pacheco en la realización de las entrevistas en las empresas de la firma "B" en Tizimín y Valladolid en 2007 y de Leydi Tamayo Uuh y Johanna Fernández Pérez, estudiantes de la licenciatura en educación, módulo Tizimín de la UADY, por las entrevistas con trabajadoras de maquiladoras en 2008.
- 24 Vale señalar que la zona oriente de la entidad yucateca, a la que pertenecen las comunidades señaladas, está conformada por una gran parte de población indígena arraigada a la cultura maya. Según el II Censo de Población y Vivienda realizado en 2005, más de las tres cuartas partes (76.53%) de la población de Temozón son maya hablantes; en Valladolid el porcentaje de sus pobladores en esta situación se reduce al 51.3% y en Tizimín al 40.6%

- 25 Son los nombres con los que operaron en Yucatán: se trata de la productora de ropa íntima para damas firma "D", la fábrica de *jeans* firma "C" y la subcontratista internacional firma "B". Las dos primeras ya no están en Yucatán; la firma "D" contaba con planta en Mérida y otra en Valladolid, la firma "C" tuvo planta en Tizimín y en Valladolid.
- 26 Como un ejemplo de esta situación, en 2001 los empleos directos proporcionados por la industria maquiladora en Valladolid se distribuían de la siguiente manera: firma "D" contaba con un promedio de 3 000 empleos directos, la firma "B" 500 y la firma "C" 2 600. En 2005, la firma "D" cerró después de un largo proceso de despidos, dejando sin empleo a más de 600 empleados directos, en su mayoría mujeres, lo que a su vez, afectó a numerosas personas y empresas que proporcionaban servicios a esa firma.
- 27 Entrevista directa con el gerente de la planta, marzo de 2004.
- 28 *Idem*.
- 29 Nos trabajadores del turno matutino trabajan los sábados, mientras que los del vespertino no, pues todos los días laboran más de ocho horas a fin de no asistir los sábados.
- 30 Les proporcionan apoyo para los hijos.

BIBLIOGRAFIA

- Aguiar, Mirna Rubí (s/f) - "Cambios en los roles masculinos y femeninos en los hogares de las obreras de la industria maquiladora de Yucatán." Proyecto de investigación inscrito en la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi de la Universidad Autónoma de Yucatán, tesis de maestría en antropología social de la FCA-UADY, Mérida.
- Boutiller, Sophie & Brigitte Lestrade (coord.) 2004 - *Le travail des femmes axes d'émancipation. Série Économie et innovation, collection L'esprit économique.* Éditions L'Harmattan-Innoval, Paris.
- Castilla Ramos, Beatriz & Beatriz Torres 1991 - Las maquiladoras en Yucatán: una primera aproximación. In *Las empresas y los empresarios en el México contemporáneo*: 559-588. Editorial Enlace Grijalbo, México.
- Castilla Ramos, Beatriz & Sophie Boutiller 2006 - "Mundialización, empleo y firmas multinacionales". Proyecto de investigación en proceso, UCS-CIR-UADY-Lab.
- Castilla Ramos, Beatriz & Alejandra García Quintanilla 2006a - "La industria maquiladora de exportación de Yucatán y su especialización en la rama de la confección". *El Cotidiano*, marzo-abril 21 (136): 29-38.
- 2006b - La industria maquiladora de exportación en Yucatán, 1984-2005. In F. Xavier Paunero (ed.), *América Latina: Documentos territoriales*, 57-66. Documenta Universitaria, UdG publicacions, Girona.
- Castilla Ramos, Beatriz, Estela Suárez Aguilar & Beatriz Torres Góngora 2008 - *Mujer, familia y maquiladoras asiáticas en Yucatán, México. Cahiers du Lab. RII, Documents de travail* febrero, 176. Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation, Université Littoral Côte d'Opale. Dunkerque, France.
- Comailles, Jacques 1993 - *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique. (Textes à l'appui.) Série Sociologie.* Éditions la Découverte, Paris.
- De Barbieri, Teresita 1989 - Trabajos de la reproducción. In Orlandina De Oliveira, Marielle Pépin & Vania Salles (comp.), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana.* Miguel Angel Porrúa Editor/El Colegio de México/Coordinación de Humanidades-UNAM. México.
- García, Ana María 1999 - Regionalización económica de Yucatán. *Atlas de Procesos Territoriales de Yucatán.* Facultad de Arquitectura, UADY, Mérida.
- García, Brígida & Orlandina De Oliveira 1993 - El nuevo perfil del mercado de trabajo femenino 1976-1987. In María Luisa Tarrés (comp.), *La voluntad del ser.* El Colegio de México. México.
- 1994 - *Trabajo femenino y vida familiar en México.* El Colegio de México, México.
- 2005 - Mujeres jefas de hogar y su dinámica social. *Papeles de Población*, enero-marzo 43: 29-51. Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- García, Brígida & Olga Rojas 2002 - Los hogares latinoamericanos durante la segunda mitad del siglo xx: una perspectiva sociodemográfica. *Estudios demográficos y urbanos* 17 (2): 261-288. México.
- Guadarrama, Rocío 2007 - Presentación de la mesa "Trabajo femenino y vida familiar en México: diversidad y cambio al inicio del siglo xxi", *xxvii Congress of the Latin American Studies Association*, september 5-7. Montreal, Canada.
- Guilbert, Madeleine 1996 - *Les fonctions des femmes dans l'industrie.* Mouton, Paris.
- Hirata, Helena s/f - "Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género". GEDISST-CNRS. [Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo, Centre National de la Recherche Scientifique, Francia.]
- INEGI 2000 - *XII Censo General de Población y Vivienda*, Yucatán, México.
- Labrecque, Marie-France 2006 - De ama de casa a obrera: del hogar a la empresa transnacional. *Papeles de Población*, nueva época, 12 (49), julio-septiembre: 127-152. México.
- Labrecque, Marie-France 2007a - "Intersecciones de clase, género y raza. El caso de la maquila en Yucatán". *xxvii Congress of the Latin American Studies Association*, september 5-7. Montreal, Canada.
- Labrecque, Marie-France 2007b - Comentarios a la mesa "Trabajo femenino y vida familiar en México: diversidad y cambio al inicio del siglo xxi." *xxvii Congress of the Latin American Studies Association*, september 5-7. Montreal, Canada.
- Lallement, Michel 2007 - *Le travail: une sociologie contemporaine.* Gallimard, Paris.
- Lautier, Bruno 2006 - Mondialisation, travail et genre: une dialectique qui s'épuise. *Cahiers du Genre* 40, mai. L'Harmattan, Paris.

Salzinger, Leslie 2007 - "De los tacones altos a los cuerpos cubiertos: significados generizados en (la) producción de la industria maquiladora para la exportación de México." *Debate feminista vueltas y revueltas*, 18 (35): 1-30. México.

Torres, Beatriz (en prensa) - El trabajo femenino en las maquiladoras de exportación: rostro emergente de la globalización en Yucatán. In Ana Rosa Duarte, "Género en la época de la globalización, miradas desde el mundo maya."

**J ESTUDIOS
ALISCIENSE S**

76
Mayo de 2009

Mujeres y erotismo

INTRODUCCIÓN
Antonio Prieto-Stambaugh

ÁLVARO A. FERNÁNDEZ
*La rumbera
en el cine mexicano*

ROMINA MARTÍNEZ
*Las "carperas" de
Guadalajara: 1910-1950*

MIGUEL VIZCARRA DÁVILA
*Uso del cuerpo y empoderamiento:
"teiboleras" al ataque*

KARINE TINAT
Cuando la mujer reactiva al hombre

Precio por número \$60.00

Atrasados \$80.00

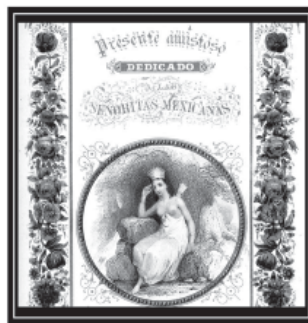
Suscripción anual \$200.00 (incluye envío)

Informes: publicaciones@coljal.ude.mx

SECUENCIA

Revista de historia y ciencias sociales

Número **74** mayo - agosto 2008



ARTÍCULOS

Constanza M. González Navarro

La estancia: su génesis y su estructura en Córdoba (gobernación del Tucumán, virreinato del Perú, 1573-1700)

Oscar Ernesto Mari

Los límites del Estado en la colonización de un espacio territorial argentino. El caso del Chaco durante la reconversión de los años veinte y treinta en el siglo XX

Luz María Uthhoff López

El Departamento de Contraloría y la búsqueda del control del presupuesto en México, 1917-1932. Una aproximación

Ricardo Pozas Horcasitas

Elección presidencial y reproducción del régimen político en 1964

EN CONSECUENCIA CON LA IMAGEN

Miguel Rodríguez

El Sagrado Corazón de Jesús: imágenes, mensajes y transferencias culturales



Informes: Madrid 82, Col. del Carmen Coyoacán,
CP 04100, México, D. F. Tel./Fax 5554 8946 ext. 3108
secuencia@mora.edu.mx

www.mora.edu.mx