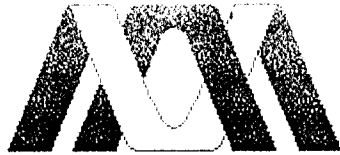


1529



Casa abierta al tiempo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Condiciones laborales y discriminación hacia la obrera maya en la industria del vestido en la ciudad de Mérida.

Etnografía

que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de

Seminario de Investigación e Investigación de Campo

y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

presenta

Leticia Trejo German

Comité de Investigación

Director: Dra. Alicia Castellanos Guerrero

Asesores: Dr. Luis Bernardo Reygadas/ Iviro Cesar Velez

México, D.F. Diciembre de 2001

Matrícula: 96333196

A Minerva y Antonio, padres
y maestros de la vida.

A mis hermanas: Magdalena y
Marina.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mi familia, en especial a mi madre, el apoyo brindado a lo largo de mi desarrollo intelectual. A ellos, a mi familia, dedico esta obra, así como a aquellos amigos que confiaron en mi y me dieron los instrumentos para concluir este trabajo.

Agradezco el esfuerzo y dedicación de la Doctora Alicia Castellanos, la revisión y observaciones del maestro Cesar Velez y del Doctor Luis Reygadas. Es gracias a su aporte que esta obra pudo llevarse a cabo.

Y finalmente va mi dedicatoria a esas obreras mayas que dejan gran parte de su vida en las maquiladoras.

INTRODUCCION

1. Planteamiento del problema	1
2. Objetivos	4
3. Marco Teórico	5
4. Metodología y técnicas de investigación	15

CAPITULO 1

LA CIUDAD DE MERIDA Y SAN JOSE TECOH

24

1.1 Ubicación y características geográficas	24
1.2 Perfil histórico	26
1.3 Mérida y su transformación económica	30
1.4 Infraestructura urbana	39
1.5 San José Tecoh	47
1.6 Caucel	54

CAPITULO 2

LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN LA CIUDAD DE MERIDA

60

2.1 Yucatán: la frontera sur	60
2.2 Industria maquiladora de capacidad "ociosa"	64
2.2.1 Condiciones laborales	66
2.2.2 Organización del trabajo	83
2.3 Industria maquiladora de exportación	92
2.3.1 Condiciones laborales	94
2.3.2 Organización del trabajo	103
2.4 Relaciones obrero-patronales	115
2.5 Relaciones entre mayas y no mayas	129

CAPITULO 3	
CONDICIONES LABORALES Y DISCRIMINACIÓN	134
3.1 Una maquiladora "binacional"	134
3.2 Formas de ingreso	145
3.3 Jornada de trabajo	153
3.4 Condiciones ambientales, salud y riesgos	161
3.5 Formas de mando y comunicación	165
3.6 Reglas de trabajo	171
Consideraciones finales	176
Bibliografía	181

INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del problema

A partir de la crisis henequenera a fines del siglo pasado, en Yucatán se modificó la estructura de la economía. La industria henequenera quedó desmantelada y dejó de ser eje de la economía yucateca. En 1984, se inició la promoción de maquiladoras con el Programa de Reordenación Henequera y Desarrollo Integral, dándose una atracción de inversiones extranjeras y nacionales surgiendo las maquiladoras de exportación, que se caracterizan por traer insumos del exterior para procesarlos y enviar el producto final de regreso al exterior.

Las maquiladoras de exportación se concentran en el corredor Mérida-Progreso en el llamado Parque Industrial y es una estrategia económica debido a la cercanía que tiene con numerosos pueblos o "comisarías"^{**}, habitados principalmente por "mestizos", de ahí que estos lugares sean los reservorios de mano de obra¹.

^{**} Las comisarias son comunidades habitadas por más de 1.000 habitantes, que están representadas por un comisario.

¹ El termino mestizo se usa en Yucatán como sinónimo de indígena. Actualmente se considera mestizo a todo aquel que viste el traje regional, para las mujeres un vestido blanco bordado con flores que rodean el escote (hipil), un rebozo, y trenzan su cabello haciéndose un zorongó, y no les pueden faltar los anillos, aretes y collares de oro; un pantalón y una camisa de manta o guayabera y alpargatas para los hombres, y reconocen su vinculación total o parcial con el grupo maya.

Por otra parte, las maquiladoras de capacidad "ociosa" que son pequeños talleres de costura, en su mayoría, locales, que trabajan sobre pedido y solicitan permisos temporales, tuvieron más demanda a partir de que la industria henequenera decayó, pues a pesar de que ya estaban implantadas al iniciar el siglo XX, en los años 80 absorbieron un número considerable de mano de obra femenina.

Las maquiladoras de capacidad "ociosa", además de que algunas están establecidas en el centro de la ciudad de Mérida, se han expandido hacia las comisarías del municipio. La implantación de este tipo de maquiladoras en las comisarías se hace a través de pequeños talleres de costura, instalados hasta en el "solar"² de una casa o en un cuarto de tres metros cuadrados.

La presencia de las maquiladoras de capacidad "ociosa" en la misma comunidad donde viven las mujeres, permite que ya no se trasladen más de 1 kilómetro a su lugar de trabajo, para ellas "es como si trabajaran en su propia casa".

A diferencia de las maquiladoras de exportación, las de capacidad "ociosa" sólo emplean mano de obra femenina. Y diariamente acuden a estos centros de trabajo para laborar nueve horas y media. La gran mayoría trabaja a destajo y recibe menos de 1.500.00 pesos mensuales, equivalente a un salario mínimo.

² Un solar es una parte de tierra destinada, en casi todas las casas de Mérida, para la cosecha de frutas y verduras, o bien, para la cría de animales domésticos, tales como, cerdos, chivos y aves de corral.

El ritmo de trabajo es sumamente intenso en ambos tipos de maquiladoras, siguiendo los principios de los modelos Tylorista, Tylorista-Fordista y de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Aunado a las altas temperaturas que se registran dentro de las empresas, a veces hasta 40° Centígrados de calor, hacen ver un ambiente de trabajo tedioso y hasta peligroso para la salud de los obreros.

Las relaciones laborales son autoritarias y tensas. La supervisora o, en su caso, encargada representa una figura de autoridad y al ejercer control sobre los empleados surgen conflictos que desencadenan en castigos o despidos. Cuando hay una relación directa entre patrón y trabajadoras, las relaciones suelen ser hasta despóticas, pues la experiencia que han tenido las obreras, demuestra que los dueños son "groseros, malos, mandones, mal hablados" en muchas ocasiones además de humillarlas, "las insultan y les gritan en inglés".

A pesar de esas condiciones laborales, hoy día vemos un rápido crecimiento demográfico en el municipio de Mérida, pues la gente oriunda de las comisarías, al ver escasas fuentes de trabajo migra a la ciudad con el objetivo de emplearse en estas industrias maquiladoras soportando malos tratos y condiciones deplorables.

2. Objetivos

Nuestro objetivo general es describir los prejuicios y la discriminación hacia las obreras mayas en las maquiladoras de capacidad 'ociosa' y específicamente, en una maquiladora de exportación ubicada en el Parque Industrial de la ciudad de Mérida.

Objetivos particulares

Describiremos las condiciones laborales de las obreras en la industria maquiladora de capacidad "ociosa" y de exportación.

Identificaremos los prejuicios y la discriminación que el grupo directivo y las obreras no-mayas expresan hacia las obreras mayas.

Y por último, analizaremos qué tanto han afectado esas representaciones y prácticas en la construcción de la identidad de las obreras mayas.

2. Marco Teórico

Las investigaciones sobre el racismo y sus formas de expresión en los ámbitos social, cultural, laboral y educativo se vienen realizando desde hace una década en nuestro país, lo cual muestra la importancia al persistir en ciertas relaciones.

En los años 60 se publicaron varias obras antropológicas como por ejemplo, la de Julio de la Fuente³ en la cual describe las relaciones interétnicas entre el indígena y el castellano en Chiapas y Oaxaca.

Aguirre Beltrán⁴ también aborda temas como la discriminación y la segregación, pero no profundiza en los contenidos racistas de estas prácticas en las regiones de refugio.

Posteriormente, varios antropólogos más, entre los que podemos nombrar a Guillermo Bonfil y a Rodolfo Stavenhagen, hicieron aportaciones para el estudio del racismo. A fines de los 70 se hablaba sobre el etnocidio y las prácticas de exclusión orientadas por actitudes etnocéntricas. Específicamente, en el trabajo de Bonfil⁵ se dan a conocer los procesos ideológicos e históricos que dan origen a la civilización negada.

Hasta esos momentos el racismo en México aún no era objeto de estudio. Los autores que nombramos dieron cuenta de la existencia de éste sin profundizar en el tema. Es hasta los años 90 cuando varios investigadores analizan el racismo.

³ De la Fuente, Julio. Relaciones Interétnicas, 1989.

⁴ Aguirre Beltrán. Regiones de Refugio, 1967.

⁵ Bonfil Batalla, Guillermo. México profundo. Una civilización negada, 1989.

Las investigaciones sobre el racismo y sus formas de expresión se han realizado en regiones de Chiapas, Michoacán, Puebla y en la Ciudad de México⁶, pero en otros estados y ciudades que concentran población indígena significativa son escasas, tal es el caso de la Ciudad de Mérida.

El artículo "Colonialismo y racismo en Yucatán" escrito por Alicia Barabás, trata de las actitudes racistas hacia los mayas, registrando los prejuicios que manifestaban los blancos hacia los indios a partir de una clasificación de categorías socio-étnicas.

En el libro "Discriminación laboral femenina en la industria del vestido", Florencia Peña trata sobre la relación que hay entre el papel que juegan las mujeres dentro del grupo residencial doméstico y la segregación laboral en la industria del vestido.

Hay numerosos estudios sobre la industria del vestido, que hacen referencia a las condiciones laborales, al impacto de la industria maquiladora de exportación y local en las zonas rurales de Mérida, así como al papel que juega la mujer en ese ámbito y en el grupo doméstico.

Marlene Falla explica las estrategias utilizadas por los empresarios para controlar y retener mano de obra femenina en la industria del vestido, sin pasar por desapercibidas las precarias condiciones en que labora: sin

⁶ Véanse los artículos de Olivia Gall, Manuel Hidalgo, Zarate y de Martha Romer en el libro coordinado por Castellanos y Sandoval: Nación Racismo e Identidad, en donde muestran el estudio en estas ciudades.

ventilación, sillas incómodas; prestaciones sociales mínimas, en ocasiones solo seguro social y vacaciones, y un ritmo de trabajo tedioso.

Beatriz Castilla desde un punto de vista sociológico documenta sobre las formas de organización del trabajo en las maquiladoras, registrando los procesos productivos, las formas de inserción a éstas y, los mecanismos de control que ejercen sobre la mano de obra para lograr una calidad total en la producción.

En otros trabajos, que ha escrito junto con Beatriz Torres ha puesto en relieve la incorporación de la mujer a la producción, las perspectivas de la industria maquiladora en Yucatán, así como el perfil de la mano de obra contratada en las empresas. Son mujeres jóvenes, entre 17 y 22 años de edad, solteras y la gran mayoría oriunda de alguna comisaría.

Ninguna de estas investigaciones ha tratado sobre las prácticas y actitudes racistas hacia las obreras en la industria maquiladora textil. Han estudiado el tema como unidad de análisis del proceso productivo para mostrar la situación de subordinación y desgaste de la mujer, sin advertir el papel que tienen los prejuicios y la discriminación en esa relación de subordinación.

En este trabajo se describen los prejuicios y la discriminación hacia la obrera maya en la industria del vestido de la ciudad de Mérida, así como, la influencia de estas acciones en su identidad, lo que nos obliga a plantear algunos conceptos básicos, para tener una mejor comprensión de los problemas a investigar.

Varios autores han definido el racismo dándole siempre una connotación biológica, es decir que "el núcleo básico de la ideología racista en forma de doctrina está fuertemente asociado con la creencia acerca de la superioridad/ inferioridad biológica de razas, sustentada ésta en una jerarquización que se manifiesta inexorablemente en una superioridad/ inferioridad cultural y social" (Castellanos, 2000: 55).

Sin embargo, el concepto ha ido cambiando según las formas específicas en que se manifiesta. Para los fines de nuestra investigación, partiremos de que el racismo "es una ideología que se expresa en prácticas o comportamientos y en prejuicios o discursos, cuyos núcleos varían de un antiuniversalismo contenido en un racismo que exalta la diferencia, a un pseudo universalismo contenido en un racismo desigualitario que exalta la desigualdad" (ibid).

En efecto, el racismo como ideología legitima la dominación, la exclusión y la separación o marginación. Por ejemplo, el grupo directivo de la industria del vestido en la ciudad de Mérida utiliza ciertas formas de rechazo para ejercer su dominio sobre obreras y obreros mayas. Se ha valido del uso de prejuicios y de ejercer la discriminación para que de alguna manera el grupo maya labore en las maquiladoras con un sueldo precario y bajo condiciones laborales deplorables.

Esta definición de racismo nos obliga a visualizar la naturaleza de las representaciones que pueden traducirse en prácticas como la discriminación o la segregación.

Entendemos como prejuicios aquellas "representaciones sociales, que constituyen un conjunto de 'actitudes y juicios peyorativos' hacia grupos que presentan ciertas características físicas, culturales o nacionales, a los que se atribuyen estigmas y estereotipos que homogenizan al grupo" (Bastide, 1970, citado en Castellanos, 1991: 51).

Los estereotipos se definen como "un juego de creencias positivas y negativas que un individuo mantiene acerca de las características de un grupo de seres humanos. Varía en cuanto a cierto grado en que encierra el nivel en que los miembros del grupo estereotipado tienen tales características y el nivel en que este juego de creencias es compartido por los demás" (James, citado en Knauth, 2000:16).

En la industria del vestido los prejuicios que construye el grupo no-"mestizo" hacia las obreras, se sustentan en estereotipos negativos tales como: "cochinas, brutas, ineptas, flojas" o bien positivos como "trabajadoras, gentiles, dignas de respeto, etc."

¿Pero realmente hay una relación entre prejuicios y discriminación?

Hay autores como Feher que argumentan que hay una relación mecánica entre los prejuicios y la discriminación "que el prejuicio constituye la fuente original de la que nace la discriminación en tanto que es un juicio previo emitido, esquemáticamente es:

Prejuicio = núcleo y Discriminación = envoltura

El núcleo es el nervio motor de la discriminación. La discriminación es su envoltura que se actualiza. El prejuicio es la potencia y la discriminación el acto" (Feher, Eduardo, 1964)

En tanto que otros autores, como Wieviorka, no sostienen lo mismo, pues argumentan que los prejuicios no se manifiestan necesariamente en prácticas (1992).

Los prejuicios pueden expresarse o no en un comportamiento discriminatorio. No podemos generalizar, en tanto que en cada individuo existen muchas actitudes, de las cuales solamente algunas se manifestarán en una situación dada, o bien, puede suceder que un individuo no exprese prejuicios y se comporte de manera discriminatoria. Desde nuestro punto de vista, la relación entre el prejuicio y la discriminación dependerá de situaciones específicas y a partir de éstas, valoraremos si hay o no una relación entre estas dos expresiones del racismo.

En la industria del vestido de la ciudad de Mérida percibimos distintos tipos de discriminación, por lo que es necesario definirlos.

La discriminación racial es definida -por la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial- como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, descendencia, linaje, y origen étnico o nacional, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades

fundamentales en las esferas política, económica, social y cultural o cualquier otra esfera de la vida pública"⁷.

En términos de Wieviorka, hablar de discriminación racial "impone un trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social, en la que el grupo racializado participa de una manera que puede llegar a humillarlo" (Wieviorka, 1992: 129)

Generalmente el adjetivo racial designa características físicas. Por ejemplo, el color de la piel. Pero cuando es usado para identificar a un grupo este puede caracterizar las bases de la identidad de dicho grupo.

El adjetivo étnico "designa características culturales como el lenguaje, costumbres, religión cuando estas son usadas de manera similar por un grupo" (Bantón, 1987: 9). Así que, si se quiere definir la discriminación étnica ésta tendrá que contener dichas características. Habrá este tipo de discriminación cuando se haga alguna distinción, exclusión o preferencia basada en motivos culturales como el lenguaje oral (la lengua maya), las costumbres (mayas), y las creencias y prácticas religiosas, o bien por el simple hecho de ser "mestizo".

Es importante mencionar que hay una "discriminación indirecta" en el ámbito laboral "cuando los requisitos de un trabajo o las prácticas de contratación, aunque se apliquen por igual a todos, en la práctica tratan más

⁷ Enciclopedia mundial de relaciones internacionales y Naciones Unidas, 1976: 488.

favorablemente a los miembros de un grupo étnico que a otros" (Wrench, 1992: 12).

Si la discriminación impone un trato desigual por pertenecer a un grupo determinado, en la industria del vestido ese trato fue palpable cuando algunos informantes argumentaron que en las maquiladoras prefieren contratar gente "de pueblo"⁸ que gente "de la ciudad". Porque "la de pueblo no tiene experiencia laboral, es más dócil, no puede pelear sus derechos como trabajador", y entonces la hacen trabajar más pagándole lo mismo.

Esto es importante porque en razón de que una persona es "de pueblo", por las características que la definen, el grupo no-maya tiene derecho a exigirles que realicen actividades extra-laborales. Es aquí donde observamos cómo se conjugan las prácticas y las representaciones racistas para justificar el dominio y la explotación hacia los "de pueblo".

Desde la época colonial la explotación y la dominación hacia el indígena han sido justificadas por ideologías sustentadas en prácticas como la discriminación, y en representaciones, tales como los prejuicios, y estas acciones racistas de alguna manera han influido en la construcción de la identidad étnica.

Entendemos por identidad étnica "aquella que se construye en la oposición frente a los Otros, y que "se desarrolla dentro de un proceso histórico de identificación, que en situaciones continuas de discriminación e interiorización étnica, despierta y mantiene formas minusvaloradas de auto

⁸ Todas aquellas personas ya sean catrinas o mestizas que sepan hablar maya y que vivan específicamente en un pueblo o comisaría son consideradas como gente "de pueblo".

aprehensión de sí que son asumidas como identidades negativas" (Barabás, 1979: 110).

Cuando esa identidad étnica se constituye como identidad negativa es porque se desencadenó un atributo ampliamente desacreditador, estereotipado, convirtiéndose en un estigma. En ocasiones, ese atributo provoca un cambio étnico, entendido como una "resocialización radical que se realiza cuando el individuo separa de sí los atributos étnicos estigmatizadores, segregándose al mismo tiempo de los que conservan el estigma"(ídem: 111)

En nuestra investigación nos percatamos de que hay un cambio étnico cuando una persona "mestiza" se auto define como catrín al cambiar su indumentaria, su lugar de residencia a la ciudad y, si es posible, traduce sus apellidos.

La categoría de "catrín" surgió a principios del siglo XX cuando algunos mestizos enriquecidos e ilustrados cambiaron sus apellidos mayas y abandonaron el traje regional. Es decir, renunciaron a su filiación maya para infiltrarse en el sector "blanco" de la sociedad (Barabás, 1979). Actualmente, un "catrín" es la persona que ya no usa hipil, pero que entiende o habla la lengua maya, aunque no lo exhibe públicamente.

La mayoría de nuestras informantes se autodefinieron como catrinas y negaron tener vinculación con el grupo maya, expresaron rechazo hacia todo lo característico de los mestizos. Como no recordar algunos juicios peyorativos hacia este grupo indígena expresados por ellas.

En especial el testimonio de Regina, una obrera que se autodefinió como catrina. Dijo "los mestizos no están civilizados, se visten feo, la lengua maya se me hace muy vulgar...", y posteriormente me di cuenta de que su madre era mestiza: En su discurso hay un ocultamiento de esa vinculación con lo maya. En el discurso de otras informantes evitaban expresar cualquier juicio peyorativo debido a la cercanía que tenían con los símbolos de este grupo étnico.

Aquellas informantes que se autodefinieron como "mestizas" resaltaron todos esos símbolos que las definen: lengua, costumbres, vestimenta y lugar de origen. Aunque ninguna de ellas portaba la vestimenta tradicional.

En suma, todas ellas se autodefinieron como catrinas por el hecho de no portar el hipil, sin embargo se olvidan de los símbolos étnicos que las definen como mestizas.

3. Metodología y técnicas de investigación

El trabajo que aquí presentamos se inscribe en un proyecto de investigación, financiado por CONACYT (Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología) titulado "Diagnóstico del Racismo en México" del cual es responsable la Doctora Alicia Castellanos. Dentro de los lugares de estudio elegidos estaba la ciudad de Mérida, para lo cual se realizaron dos prácticas de campo de dos meses cada una, en la Ciudad de Mérida. La primera se hizo en febrero y marzo del 2000 y la segunda, en octubre y noviembre del mismo año.

En la primera etapa de la investigación se hizo un recorrido por la ciudad de Mérida, para ubicar las industrias. Hay dos zonas industriales, una es Ciudad Industrial y la otra es Parque Industrial o Industrial Park como lo señala un letrero al iniciar este corredor.

Ciudad industrial es un fraccionamiento municipalizado, en donde se encuentran las industrias contaminantes: cementeras, fábricas de hilo, embotelladoras; empresas de Bimbo y Jumex y distribuidoras de autos.

En el corredor Mérida-Progreso se encuentra el Parque Industrial, lugar donde están las industrias no contaminantes. La mayoría de estas empresas son de exportación y son las que tienen las mejores condiciones ambientales. Cada una emplea a más de 500 personas, principalmente mujeres.

En el centro de la ciudad también hay fábricas, pero éstas son pequeños talleres de costura, y que se consideran como maquiladoras de capacidad

'ociosa'. Tienen pocos empleados y, de acuerdo a la información que se obtuvo, tienen malísimas condiciones ambientales, no ofrecen todas las prestaciones de ley y pagan muy poco.

En segundo lugar, recorrimos diversas colonias del sur de la ciudad de Mérida -entre ellas Emiliano Zapata y San José Tecoh- con el fin de seleccionar nuestro lugar de estudio.

Antes de que se eligiera trabajar en la colonia San José Tecoh se nos propuso aplicar de un censo dirigido a los alumnos de tercer grado de dos secundarias, con el objetivo de averiguar si en dichas colonias vivían mujeres que trabajaran en la industria del vestido, y si eran o no mayas, bajo el criterio de la lengua materna, sus apellidos y su lugar de nacimiento.

Cuando se hizo la revisión de dicho cuestionario sólo 18 de los casi 600 alumnos que lo contestaron afirmaron que su madre trabajaba en una fábrica de ropa, el problema fue que ninguno dio su dirección completa o correcta, o bien, ninguna vivía en una de esas dos colonias, por lo que era difícil contactar con ellas.

Visitar estas secundarias nos permitió conocer la vinculación que tienen las escuelas técnicas con el sector maquilador. Ahí imparten el Taller de la Industria del Vestido como una materia más y, de alguna manera, es como un programa de capacitación que forma a las adolescentes para que en un futuro ingresen al mercado laboral.

Una vez elegida la colonia San José Tecoh para la investigación, vino el proceso de integración a la misma. La primera semana en la comunidad

probamos nuestra guía de entrevista, posteriormente, formamos una red de 35 informantes.

En la segunda práctica de campo, procedimos a elegir una maquiladora de exportación ubicada en Parque Industrial en la que pudiera laborar y fuera fácil el acceso para hacer observación participante.

De las catorce empresas establecidas en el Parque, ocho son maquiladoras textiles de exportación, afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido*. La fuerza de trabajo utilizada por este sector es joven, mujeres y hombres entre 17 y 30 años de edad, procedente de las comisariás y de las colonias del sur de Mérida, así como de los municipios más cercanos al Parque Industrial.

Se recorrió el Parque Industrial con el objetivo de encontrar trabajo de obrera en una de las maquiladoras, tuve que ser sumamente cuidadosa para elegirla, pues de las 35 entrevistas que realicé con mujeres residentes en la colonia San José Tecoh, ubicada al sur de la ciudad de Mérida, diez estaban trabajando en alguna de esas empresas y procuré evitar un encuentro con alguna de ellas.

Doulton, fue la primera maquiladora a la que entré solicitando trabajo, pero sólo requerían costureras e inspectores con experiencia, así que me dirigí a Createx, donde me atendió el vigilante y dijo que no estaban solicitando personal. Me alegré porque dicha maquiladora parecía prisión y

* Estas 8 maquiladoras son: BALMEX que produce ropa interior para mujer, CONDITEXA (pantalones, shorts y camisas tipo casual); CREATEX (ropa interior para mujer); DOULTON (pantalones, shorts y camisas tipo casual); OXFORD (trajes para caballero); MILLENIA II (pantalones largos y cortos) PRODUCE MÉXICO (trajes de baño para mujer) y VOGUE que produce ropa interior para mujer.

sólo había una pequeña puerta como de metro y medio de ancho al cuidado de un vigilante que no permite la entrada ni la salida de personas sin el consentimiento del jefe de Recursos Humanos.

En Balmex solicitaban costureras con o sin experiencia pero varias de mis informantes laboraban allí. Así que, decidí entrar a "Binacional" en donde me atendió la jefa de recursos humanos, llené una solicitud de empleo y me pidieron llevar acta de nacimiento, una copia del certificado de primaria o secundaria según el caso, comprobante de domicilio, una fotografía que se utiliza para la credencial que identifica a todo (a) trabajador (a) de esta empresa. Estos requisitos son pedidos para ambos sexos, solo que, los hombres tienen que entregar uno extra: Carta de antecedentes no-penales.

Al salir de "Binacional" me dirigí a Vogue, allí requerían costureras, pero la encargada de recursos humanos me indicó que sólo podía trabajar como ayudante de cocinera y que me presentara el lunes, único día que contratan personal. Decidí no trabajar en ésta maquiladora porque en ese puesto no iba a tener un contacto más cercano con las obreras.

Finalmente, decidí quedarme en "Binacional" y junto con otros jóvenes inicié el curso de entrenamiento que duró una semana. En ese tiempo teníamos que desarrollar nuestras aptitudes para la costura. De acuerdo a éstas, las "entrenadoras" nos asignarían un puesto en alguna línea de producción. A los jóvenes que entraron conmigo los colocaron en líneas donde tenían que costurar. A mí me mandaron a inspección, en el área de pantalones y se trataba de inspeccionar estas prendas y de revisar la

calidad de cada una. Cabe mencionar que esta línea de producción es la más privilegiada, pues las operadoras ganan 60.00 pesos diarios saquen o no su 80 o 100% de producción, por lo regular siempre lo sacan, mientras que el resto de las obreras ganan a destajo.

Durante esa semana la encargada de recursos humanos nos dio a conocer el reglamento de trabajo de la empresa y nuestros derechos como trabajador, referentes a vacaciones, aguinaldo, seguro social, AFORE, días festivos y horas extras.

Hicimos un recorrido por la maquiladora con el fin de conocer las dos áreas de trabajo, la de sacos y la de pantalones, el proceso y las líneas de producción, así como las salidas de emergencia en caso de accidentes.

Laboré durante un mes en la maquiladora "binacional" y estuve a punto de abandonar el trabajo en la segunda semana, debido a que el ritmo de trabajo era muy intenso, pues tenía que estar nueve horas y media parada al igual que las otras doce operadoras que estaban en la línea de inspección. Era verdaderamente agotador, pero la información que había obtenido en esas dos semanas no era suficiente para la investigación, así que se decidió seguir laborando hasta cumplir el mes.

Después de laborar ese tiempo, entrevisté a mujeres residentes en una comisaría o pueblo de Mérida que dijeron haber trabajado o estar trabajando en una maquiladora. Nuestro objetivo fue profundizar en el tema de las relaciones interétnicas y en el trato que les daban a ellas y a

sus compañeras, pues obtuvimos muy poca información sobre estos temas en las entrevistas que realizamos en la colonia San José Tecoh.

Antes de elegir la comisaría de Cautel para trabajar, primero recorrimos Kanasín, un municipio aledaño al de Mérida, y San Pedro Nopat, una comisaría de Kanasín.

En estas comunidades, los varones salían a trabajar a la Ciudad Industrial, mientras que las mujeres, además de ser amas de casa, realizaban actividades económicas, tales como vender productos de belleza. Los ancianos se dedicaban a la agricultura, sembraban calabaza, maíz, jitomate en sus solares, para luego vender esas verduras entre vecinos.

Posteriormente, fuimos a Hunucmá, un municipio que se encuentra aproximadamente a una hora quince minutos de la ciudad de Mérida. Allí, las mujeres entre 17 y 25 años de edad trabajan en maquiladoras. Hay un camión que las transporta al Parque Industrial y las regresa a su casa. Los hombres y los ancianos se dedican a la elaboración de zapatos y bolsas de henequén, o bien, a la cría de animales tales como caballos y vacas.

Debido a la gran demanda de trabajo como costurera en Hunucmá, el presidente municipal junto con el gobierno del Estado promovieron la construcción de una maquiladora a las afueras del municipio, con el fin de que la gente no se traslade hasta el Parque Industrial en Mérida.

Después de estos recorridos, visitamos Cautel, una comisaría del municipio de Mérida que se encuentra aproximadamente a cuarenta y cinco minutos de la Ciudad y allí decidí trabajar debido a que en Kanasín casi no hay mujeres que trabajen en maquiladoras y Hunucmá estaba muy retirado de la Ciudad.

En Caucel encontramos mujeres que trabajaban en las maquiladoras de la ciudad de Mérida, del Parque industrial, o bien, en alguno de los talleres de costura establecidos en esta comisaría. Las primeras entrevistas que hice fueron con mujeres que laboraban en esos pequeños talleres. Después, recorriendo las calles de Caucel, entrevisté a quince mujeres que habían laborado en maquiladoras.

Las técnicas para obtener dicha información fueron la entrevista abierta y la observación participante. Con estas técnicas pudimos conocer las condiciones de trabajo de las obreras, pues estas varían de acuerdo al tipo de empresa.

La información sobre las condiciones laborales de las obreras y las relaciones sociales entre obreras y entre grupo directivo y obreras mayas, se obtuvo a partir de entrevistas con mujeres que residen en San José Tecoh y en Caucel, y que trabajaron o habían trabajado en alguna maquiladora.

Diseñamos una guía que abarco los siguientes temas: datos sociodemográficos, condiciones laborales, auto y heteropercepción, relaciones interétnicas y experiencia laboral. Los datos sociodemográficos permitieron valorar si la informante es maya o no, de acuerdo con sus apellidos, el conocimiento de la lengua maya, su origen y el origen de los padres.

Conocer sobre las condiciones laborales de las mujeres que residen en San José Tecoh fue relativamente fácil; sin embargo, expresaron incomodidad cuando describían el trato desigual que recibían en sus centros de trabajo.

Tocar el tema las relaciones interétnicas tanto con las mujeres de San José Tecoh como con las de Caucel fue difícil porque las obreras piensan que si hablan del trato que les dan van a perjudicar a la empresa o a su patrón y si estos llegan a enterarse pueden ser despedidas.

Sin la observación participante hubiera sido imposible conocer el trato que reciben las obreras, la intensidad del trabajo, las formas de presión o el control de trabajo, la manipulación que la supervisora ejerce sobre ellas, así como las formas de comunicación y convivencia entre las obreras y el grupo directivo (formado por una supervisora o encargada, Jefes de línea, inspectores, y auditores) así como las jerarquías de mando.

A partir de esas tres experiencias, el acercamiento con mujeres que residen en San José Tecoh y en Caucel, y el trabajo como obrera, fue como obtuvimos diversos conocimientos sobre las condiciones laborales en las maquiladoras de exportación y de capacidad "ociosa", sobre la discriminación étnica y laboral que el grupo no-maya ejerce sobre las obreras mayas, y los prejuicios que expresan hacia estas últimas.

Es por ello que ahora presento en el capítulo 1, la etnografía de la ciudad de Mérida, de la colonia del sur y de Caucel, enfatizando la transformación

económica de la ciudad, con el fin de conocer la razón por la cual la maquila se ha convertido en una actividad prioritaria.

En el capítulo 2, las características de la industria del vestido en la ciudad de Mérida, definiendo los dos tipos de maquiladora, las condiciones laborales y las relaciones obrero-patronales.

Y en el capítulo 3, describo la vida de las obreras al interior de una maquiladora de exportación, como un espacio donde salen a relucir los prejuicios y la discriminación.

CAPITULO 1

LA CIUDAD DE MERIDA Y SUS RESERVORIOS DE MANO DE OBRA

1.1 Ubicación y características geográficas

El mundo maya desde el sureste de México a Centroamérica se destacó por su poder político y su desarrollo en ciencia y arte, tal es el caso del esplendor de sus centros ceremoniales. Pero mas allá de sus paisajes maravillosos y de su patrimonio monumental, ese mundo maya se refleja en su gente sencilla con una cultura milenaria que se mantiene y fortalece día con día. Y hablar del maravilloso mundo maya es hablar de Yucatán, estado situado en la zona sureste de la República Mexicana, y lugar donde se suscitó la más larga, sangrienta y gloriosa rebelión indígena en la historia de nuestro país: la Guerra de Castas.

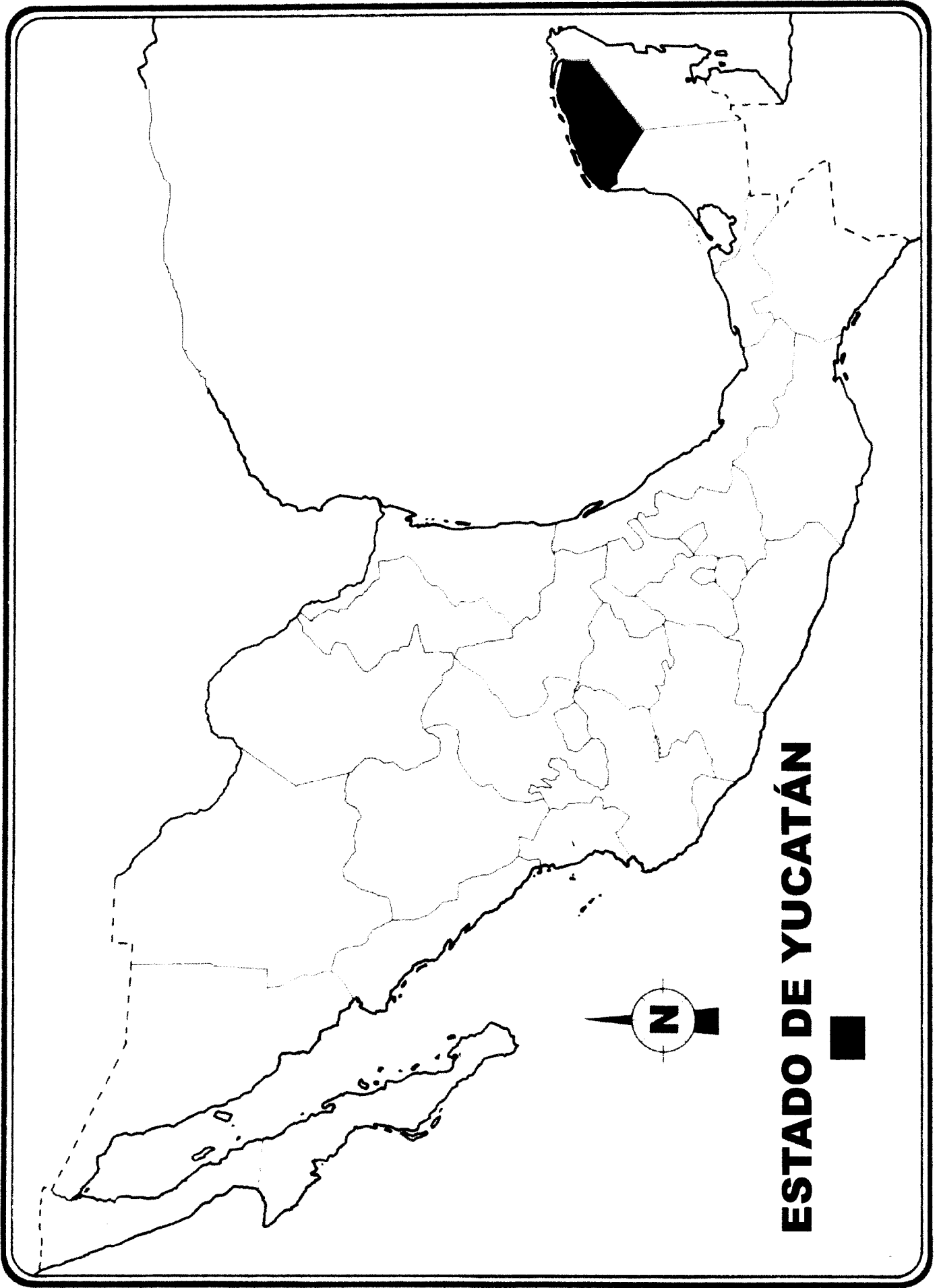
En el siglo XIX y parte del XX, Yucatán fue el principal estado productor de henequén del país. Recientemente, muchas industrias maquiladoras de capital local, nacional y extranjero se han establecido en esta entidad bajo diferentes programas fomentados por el gobierno estatal.

Mérida su capital, nombrada por España como "la Capital Cultural de América", además de ser el centro de la actividad económica de Yucatán y de concentrar población indígena significativa, es una ciudad que conserva bellísimas construcciones de los siglos XVI y XVII. Y es precisamente en esta ciudad donde llevamos a cabo nuestra investigación. (Mapa 1)

El municipio de Mérida limita al Norte con los municipios de Progreso y Chixcolub, al Sur con los de Abalá y Timucuy, al Este con los de Conkal, Kanasin y Tixpeual y al Oeste con los de Ucú y Umán. Cuenta con 46 pueblos también llamados comisarías. Los que están ubicados al norte de la ciudad de Mérida, son los principales reservorios de mano de obra para la industria del vestido, debido a la cercanía que tienen con el Parque Industrial. Entre estos podemos nombrar a Candel, Cosgaya, Chablekal, Dzitya, Komchem, Sierra Papacal, entre otros. (Mapa 2)

La región está clasificada como cálida subhúmeda. En verano la temperatura llega hasta los 35 grados centígrados. Normalmente el período de lluvias inicia en los meses de mayo y junio y termina por lo general en septiembre y octubre. De noviembre a febrero se presentan los huracanes o nortes, llamados así por los vientos que provienen de esa dirección, y la mayoría se acompañan de lluvias⁹.

⁹ Cuaderno Municipal de Yucatán.



ESTADO DE YUCATÁN

1.2 Perfil histórico

El 6 de enero de 1542, Mérida fue fundada por Francisco Montejo, y lo que hoy constituye el centro histórico del municipio fue el asiento prehispánico del antiguo poblado maya Tho. A la llegada de los españoles ese asentamiento estaba en ruinas, ruinas que les recordaron las de la Mérida romana, fue por eso que decidieron darle a la ciudad ese nombre.

La historia colonial en nuestra zona de estudio comienza en 1519 cuando Hernán Cortés desembarca en la costa del estado y acaba en 1821 año en que comienza la historia de Yucatán como pueblo independiente¹⁰.

Las relaciones sociales establecidas entre españoles e indígenas estaban diferenciadas a partir de su origen racial. Los españoles tenían el control político, religioso y económico, tomaron el control de las actividades productivas de mayor rendimiento, y realizaron una sistemática explotación del trabajo de indígenas, lo que constituyó la base de la economía colonial. Estas relaciones estaban determinadas por el dominio de los españoles sobre el resto de la población, razón por la que resultaría una sociedad colonial con grandes injusticias y desigualdades.

Para lograr ese control económico, político y religioso sobre los indígenas se implantó la encomienda, una institución que prevalecería hasta finales del siglo XVIII. "Consistía en repartir a la gente (indígena), poniendo a una o más comunidades nativas bajo el control, protección y cuidado de algún español a quien se le denominaba encomendero. Su deber era que esos

¹⁰ Hansen y Bastarrachea, 1984: 40

individuos abandonaran sus usos y costumbres paganas y bárbaras y aprendieran a conducirse de acuerdo a las pautas de civilización y cristianismo, y a cambio de sus servicios podía exigir tributo por parte de los indios ¹¹.

Dicha institución fue un sistema de explotación en el que se permitió la esclavitud del indígena, además, de éste sistema tributario derivaba una gran parte de los ingresos españoles.

A fines del siglo XVI los encomenderos establecieron estancias ganaderas -en las que criaban ganado y se producían abundantes hortalizas- principalmente en Mérida, Valladolid y Campeche, que eran trabajadas por sus peones-esclavos. A esto se sumaba la explotación maderera, y el trabajo del henequén el cual era utilizado para hacer cuerdas, alpargatas y cordeles¹².

Así, hacia mediados del siglo XVII la estancia fue remplazada por una nueva modalidad productiva: la hacienda maicera y ganadera que se mantendría hasta principios del siglo XX. En estas se procuró tener o destinar una pequeña parcela para el cultivo y explotación del henequén, con el fin de satisfacer las necesidades de cordeles y sogas de la propia hacienda. El destinar una parte de las tierras para dicho fin fue favorable para muchos indígenas, pues al finalizar la época colonial un número considerable de pueblos subsistían gracias al cultivo de ese agave. Pero fue hasta "1830 cuando las 'importantes' haciendas henequeras de la península de Yucatán comenzaron su pleno desarrollo"¹³.

¹¹ ibid.: 37

¹² Bartolomé, Miguel Alberto, 1992: 97.

¹³ Bartolomé, 1992.

En esta nueva modalidad se requería el reclutamiento de bastantes trabajadores permanentes. Los indígenas se acercaron a estas haciendas sin saber que se desarrollaría "un conjunto de obligaciones recíprocas entre los propietarios, sus trabajadores (indígenas) y familias. Un aspecto de esas obligaciones era que el propietario podía emplear sus recursos para ayudar al trabajador en épocas de penuria y hacerle préstamos por otros motivos. Como resultado de esta práctica, los indígenas fueron adquiriendo deudas que no podían pagar y que los ataba a la hacienda de por vida" ¹⁴.

Esto implicó que el trabajo jornal creciera rápidamente al producirse la adscripción del trabajador a la tierra por motivo de deudas. Las relaciones laborales en este contexto cambiaron, pues los indígenas se convirtieron en jornaleros o peones asalariados, que como bien diría Hansen, resultaron adscritos al trabajo por anticipos, deudas hereditarias y pago de tributos. Aun así, con este nuevo sistema económico seguía persistiendo esa condición de subordinación hacia el indígena, justificada por una ideología racial.

El surgimiento de la hacienda deja ver hasta qué punto los españoles dependían de los indígenas, pues cuando estos últimos ya no pudieron sustentar a los españoles a través de la encomienda y el trabajo en las estancias, éstos tuvieron que recurrir al modelo productivo de la hacienda para seguir asegurando su futuro y manteniendo su dominio sobre ellos.

¹⁴ Hansen y Bastarrachea, 1984: 38.

El siglo XIX fue una época muy importante para Yucatán, en "1821 se une a la República Mexicana, convirtiéndose en uno de sus estados"¹⁵, y terminó la época de la dominación española.

Desde 1813 con la constitución de Cádiz¹⁶ se planteó en Yucatán una fuerte política agraria, de carácter liberal, que buscaba privatizar las tierras comunales para promover el desarrollo de la ganadería y de la agricultura comercial. Pero fue hasta 1821 cuando criollos y mestizos, libres de las trabas impuestas a la propiedad agraria por el colonialismo español, se dieron a la tarea de concentrar tierras indígenas para el fomento de haciendas y ranchos de caña de azúcar. Y de acuerdo con el espíritu liberal¹⁷ que reinaba en la época, se propició el despojo masivo de terrenos baldíos a través de diversas disposiciones locales.

El cambio en el régimen de propiedad de la tierra, las formas de explotación suscitadas desde la colonia y las relaciones conflictivas entre indígenas y grupos hegemónicos fueron los principales factores que dieron lugar a la sublevación maya de 1847, mejor conocida como la guerra de castas.

La guerra de castas fue una rebelión sumamente importante en tanto que los indios lucharon, acaudillados por sus jefes naturales, para triunfar. Quedo demostrada la grandeza de dicho grupo, en tanto que mantuvieron mecanismos de resistencia ante una cultura dominante que prácticamente quería desaparecerlos.

¹⁵ Hansen y Bastarrachea, 1984: 51.

¹⁶ En la cual se promovía la supresión de los privilegios señoriales, la soberanía del pueblo y un sin fin de principios liberales.

¹⁷ Un espíritu caracterizado por negar la diferencia disolviendo la estructura de castas heredadas de la colonia y por establecer un sistema de referencias homogeneizador que justificara la asimilación del indígena para impulsar el progreso y el desarrollo de una nueva nación.

Lo importante desde el punto de vista económico es que dicha insurrección paralizó la economía cañera hasta que desapareció por completo, pero por otra parte fue un eslabón que propició la formación de la Hacienda Henequenera.

1.3 Mérida y su transformación económica

La segunda mitad del siglo XIX fue decisiva para la transformación y consolidación económica de Yucatán, el gran auge henequenero trajo consigo beneficios sociales, políticos y económicos, en este último caso por la generación de empleos, sólo que "a esos millones de trabajadores, apenas si les daban lo indispensable para no morir de hambre" (Benítez, citado en Barabás, 1979: 120).

Consumada la Independencia de México, la hacienda maicera y ganadera se orientó hacia el monocultivo de plantación, se inició una nueva época y muy pronto esas haciendas se convirtieron definitivamente en grandes plantaciones henequeneras. Así pues, "a partir de 1830 el crecimiento de la agricultura estadounidense y el desarrollo de la mecanización trajeron consigo la demanda de la fibra de agave"¹⁸, comenzó un lento pero firme desarrollo económico. Y antes de que terminara el siglo, el avance de las plantaciones fue fructífero y se hablaba del gran "auge del henequén".

Al iniciar el siglo XX Mérida era el centro de la actividad económica de Yucatán, el comercio de ésta y sus alrededores se hacía por el puerto Sisal, exportando sus productos, entre los que el henequén era el más importante, a Cuba, Estados Unidos y Belice¹⁹.

¹⁸ Breton y Arnauld, 1991:170.

¹⁹ Varguez Pasos, 1990: 24.

Así mismo, Campeche se sumó a participar en la prosperidad henequenera, en 1903 exportó 1.810.034 kilos de henequén en rama. Al año siguiente Yucatán advirtió los perjuicios del creciente monocultivo, debido a la clausura del mercado exterior, a la aparición de artículos similares y a la fijación de derechos de importación que imposibilitaban su consumo²⁰.

Sin embargo, a pesar de haber advertido los inconvenientes del monocultivo, la importancia de éste continuó año con año.

Las personas que conformaron la planta laboral en las haciendas henequeras habían trabajado en las maicero-ganaderas, eran campesinos despojados de sus tierras comunales, y rebeldes capturados en las expediciones punitivas del ejército, es decir, indígenas mayas. Al ingresar a la hacienda henequera un peón recibía un adelanto en efectivo y en especie, y le prestaban una cantidad considerable -si lo requería- para gastos ceremoniales, a esto le denominaron "Cuenta Grande". Y, para que pudiera adquirir maíz y bienes de consumo que ya no producía por falta de tierras propias, debía comprarlos en la tienda de la plantación, creando así la "Cuenta Chica". Ahora bien, el peón no podía abandonar la hacienda si no tenía su 'papel de suelta', donde se acreditaba que había saldado su cuenta²¹.

En efecto, esas cuentas superaban el salario del peón, y de esa manera éste se veía obligado a trabajar casi toda su vida para saldarlas.

En esos tiempos, las condiciones de trabajo fueron aún más deplorables, pues además de que los trabajadores fueron sometidos a castigos físicos,

²⁰ Gonzáles Navarro, Moisés, 1970: 187.

²¹ Bartolomé, 1992: 262-269.

los hacendados siguieron teniendo un gran poder sobre ellos, al retenerlos forzosamente como si estuvieran en prisión.

Debido a la condición en la que se encontraban los indígenas en estas haciendas, como presos, sirvientes y esclavizados, "estando como gobernador de Yucatán Salvador Alvarado en 1915, se hizo posible el anhelo del movimiento revolucionario de liberar a los trabajadores de las haciendas, cambiando su condición de sirvientes a la de obreros agrícolas"²².

Por mucho tiempo, la producción de henequén fue monopolio de Yucatán hasta que entró en crisis. Los factores más importantes que provocaron tal caos fueron: "el desarrollo de las fibras sintéticas provocó que de 115 mil toneladas producidas en 1970, se tuviera una expectativa de 50 mil para 1985; otro factor lo constituyó el hecho de que la exportación se mantuvo dependiente de un solo mercado, pues en 1977 solo el 26% de la producción se destinó al mercado interno, en tanto que en 1978 Estados Unidos absorbió el 84.14% del volumen global"²³.

En 1983 cuando el Estado se retira de la actividad económica directa para dejarla en manos privadas -neoliberalismo- en Yucatán se modificó la estructura de la industria y la economía, pues "hubo un desmantelamiento de la industria paraestatal con la liquidación, fusión o privatización de empresas públicas"²⁴. Con esa política neoliberal la industria henequenera paraestatal dejó de ser el eje de la economía yucateca. Terminó el auge y

²² Monografía de Yucatán, 1993.

²³ Ídem:274.

²⁴ Canto, Rodolfo, 1999: 30

la riqueza que estas haciendas fueron capaces de sustentar y dejaron de ser fuentes de empleo.

A raíz de la crisis en la que se encontró sumergida la economía regional por el modelo de desarrollo basado en el monocultivo del henequén, se buscó una alternativa para ocupar a los desempleados de dicha industria.

En 1984, se inició la promoción de maquiladoras con el programa de Reordenación Henequera y Desarrollo Integral, dándose una atracción de inversiones extranjeras y nacionales, y surgiendo entonces las maquiladoras de exportación.

Los accionistas extranjeros no vieron problema alguno para instalar maquiladoras en Mérida, pues el gobierno estatal les facilitó las medidas arancelarias y hasta la fecha, estas maquiladoras siguen gozando de privilegios fiscales.

La industria maquiladora de exportación se concentró en el corredor Mérida-Progreso, al norte de la ciudad, en el llamado Parque Industrial. En el primer periodo de Cervera Pacheco -exgobernador del estado- se convirtió en uno de los puntos más atractivos para invertir, debido a su cercanía con el puerto de altura de Progreso, desde donde sale gran parte de la exportación.

La gente oriunda de Mérida ubica el Parque industrial como el lugar donde están las industrias no-contaminantes o las maquiladoras textiles de exportación y aunque en los dos últimos dos años se han establecido ahí mismo otro tipo de empresas, como la KRAFT (marca de queso y mayonesa) BACSA, REMSA, BARROTEX, TERMIC (empresa que produce termos) y la

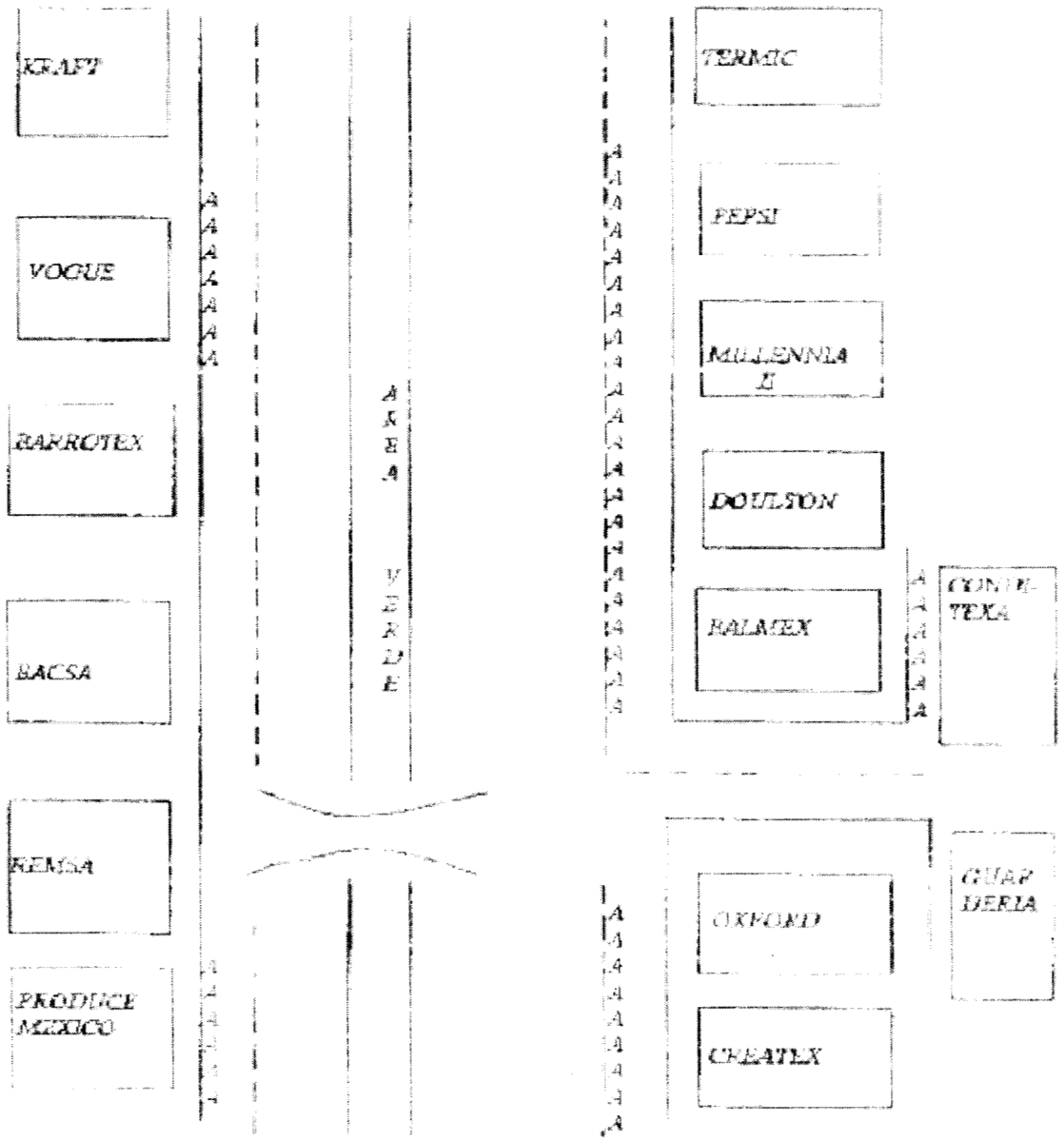
PEPSI, el parque sigue siendo el lugar privilegiado para las maquiladoras textiles de exportación. (Mapa del Parque Industrial de la ciudad de Mérida)

En sí, 14 empresas ocupan el Parque y aún hay espacio para construir más, pues cuenta con una superficie de 200 hectáreas, de las cuales el 25% están urbanizadas. Y con la política económica del actual gobierno de la República, muy pronto Yucatán será un estado industrial como ya lo son algunos del norte, tal es el caso de Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas.

Lo que conforma el corredor industrial, forma parte de la llamada zona henequera y la implantación de este tipo de maquiladora resulta estratégico debido a la cercanía que tiene con algunas comisarías, principalmente, con las que están al norte de la Ciudad de Mérida. La actividad textil se ha convertido en la principal fuente de empleo en esos reservorios de mano de obra.

La mano de obra femenina también proviene de otros municipios del estado, específicamente de Hunucmá, Umán, Progreso, entre otros, y de colonias del sur de la ciudad, tales como San José Tecoh, Emiliano Zapata y Mercedes Barrera. Y aunque estos lugares estén más retirados del Parque Industrial, también son reservorios de mano de obra para la industria del vestido.

En estos lugares coexiste un alto porcentaje de población monolingüe en maya y de población bilingüe. Las personas monolingües son denominadas "mayeros"; porque se identifican plenamente con la cultura maya y porque



Autobuses que esperan la salida de las obreras y obreros para llevarlos a sus comunidades.

las mujeres siempre visten de hipil y los hombres de pantalón y camisa de manta, y alpargatas²⁵. Y se dedican a las labores del campo.

La población bilingüe esta conformada por "mestizos" y "catrines", los que se consideran mestizos, exhiben su identidad vistiéndose siempre con el traje regional: hipil bordado con flores muy coloridas para las mujeres y camisa y pantalón de manta para el caso de los hombres. En la industria maquiladora, estas personas sólo hablan maya con las que visten igual que ellas.

Los catrines son aquellos que "visten bien, con cualquier ropa , nunca con hipil, y si saben hablar la lengua maya, no lo hacen saber, incluso, muchos de ellos traducen sus apellidos mayas, con el fin de borrar cualquier indicador que delate su origen étnico. Es decir, estamos frente a un proceso de cambio étnico, en tanto que un catrín renuncia de la identidad maya.

La mayoría de la gente que trabaja en la industria maquiladora se auto define como "catrina" y aunque entienda la lengua indígena o tenga los apellidos mayas , el sólo hecho de abandonar el hipil, la hace ser "catrina".

El traslado de las mujeres y hombres a su empleo no representa problema alguno, porque estas empresas ponen a disponibilidad unidades de transporte colectivo exclusivamente para ellos. Cada maquiladora tiene su propio autobús de personal. Por la mañana, va a las comisariías, colonias del sur y municipios a recogerlo. A las cinco de la tarde esperan a las afueras de la empresa, para llevar a las trabajadoras (es) a sus respectivas comunidades, después de las siete y media de la mañana pasa un autobús

²⁵ Alpargata: calzado de cañamo en forma de sandalia.

por el Parque cada 30 o 40 minutos, por lo que, durante el día el lugar permanece solitario, en escasas ocasiones sólo transita personal de oficina de las maquiladoras.

Además de las empresas establecidas en el Parque Industrial, hay una guardería donde diariamente las obreras pasan a dejar a sus hijos, mientras ellas trabajan. Los dejan antes de las 7:00am y los recogen entre las 5:00 y 5:30pm. Claro que muchas de ellas prefieren dejarlos al cuidado de la abuela si es que no trabaja, o de los suegros, argumentando que "con la familia están mejor cuidados".

Hay tres zonas industriales en la ciudad de Mérida una es Parque Industrial, a la que ya referimos, la otra es Ciudad Industrial y por último está el Polígono Industrial, el cual se localiza en el kilómetro 28 de la carretera Mérida-Progreso.

Ciudad industrial es un fraccionamiento municipalizado al suroeste de la ciudad, específicamente a 500 metros del aeropuerto, allí se encuentran las industrias contaminantes: cementeras, fábricas de hilo, de acero, embotelladoras, empresas de Bimbo y Jumex, distribuidoras de autos, etc. A estas empresas concurren principalmente hombres debido al trabajo pesado que se realiza allí.

En el centro de la ciudad hay bastantes fábricas, mejor identificadas como maquiladoras de capacidad 'ociosa' que son pequeños talleres de costura que trabajan sobre pedido y maquilan temporalmente, pero no se dan de baja cuando dejan de exportar. Este tipo de maquiladora ocupa pocos empleados, que provienen de comisarías y de las colonias del municipio

de Mérida. De acuerdo a la información que obtuve, a través de las entrevistas con mujeres que residen en la colonia San José Tecoh y en la comisaría de Caucel, estas maquiladoras tienen malísimas condiciones ambientales: "...el taller no tenía techo, siempre hacía calor porque no había abanicos y cuando llovía se mojaban las maquinas, todo, teníamos que suspender nuestro trabajo"; No dan todas las prestaciones de ley: "...te echaban un rollo, que te iban a dar Seguro Social, Infonavit y no era cierto, no daban nada, al entrar ¡Como nos daban largas, nos ponían pretextos!" ; Y pagan muy poco.

Recientemente, estos talleres se han extendido hasta las comisarías de Mérida y debido a su estructura ocupacional, son instalados hasta en el solar de una casa particular. Por ejemplo, en Caucel hay un taller de costura en el solar de una casa, construido con laminas de cartón , hay un solo ventilador o "abanico" para las ocho empleadas que trabajan allí. El piso es de piedra y el espacio entre una maquina y otra es tan reducido que uno tiene que pasar de lado. Incluso, el taller pasa desapercibido, porque uno piensa que esa casa de cartón no puede ser más que una bodega. Una de las ventajas para las mujeres que laboran en ese taller es que su casa no está a más de un kilómetro de éste.

Actualmente, se ha estado promoviendo la instalación de plantas maquiladoras, tanto en las comisarías pertenecientes al municipio de Mérida como en otros municipios. Por ejemplo, con el Proyecto Integral de Atención a las Comisarías, el actual gobernador del estado²⁶ tiene considerado instalar cuatro maquiladoras en distintas comisarías, específicamente en

²⁶ En este caso nos referimos al gobernador Víctor Cervera Pacheco.

Caucel, Molas, Tzacalá y San José Tzal. Incluso, en Caucel ya se destinó un terreno de 1 hectárea para instalar la maquiladora y esperan crear por lo menos, 300 empleos, lo mismo que la que se instalará en Molas²⁷.

La instalación de maquiladoras textiles en las comisarías se hace con el fin de que la gente oriunda de allí no migre a la ciudad, evitando así una mayor expansión demográfica. Cabe mencionar que esta situación le conviene al empresario en tanto que la gente que va a laborar no tiene experiencia y obviamente se conformara con un salario miserable.

²⁷ Diario de Yucatán. Miércoles 18 de octubre del 2000. Sección local, página 9.

1.4 Infraestructura Urbana

A partir de 1970 Mérida ha mantenido un importante crecimiento demográfico, debido a la implantación de maquiladoras de exportación. Al quedar en crisis la industria henequenera, la gente emigró a la ciudad para emplearse en la nueva rama industrial. Claro que también se emplearon en el sector más importante en el municipio de Mérida, como es el, comercio y servicios.

El sector de actividad que presenta mayor población ocupada es el de comercio y servicios, siguiéndole el sector secundario que comprende minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad y agua, y construcción y finalmente, el sector primario, que comprende agricultura, ganadería, caza y pesca.

En Mérida hay 184,636 personas ocupadas, de las cuales, el 4.8% se ubican en el sector primario, 27.6% en el sector secundario, y el 67.6% en el terciario.

De estos tres sectores resulta que la ocupación principal es la artesanal y obrera, pues el 18.7% del total de la población ocupada se dedica a estas actividades. El 14.9% son oficinistas y el 12.8% comerciantes²⁸.

La importancia de la ciudad de Mérida radica también por su infraestructura de comunicaciones y transportes: carreteras, aeropuerto internacional, puertos, telecomunicaciones. Allí se asienta la mayoría de las

²⁸ INEGI. Yucatán. Censo general de Población y vivienda, 1990.

industrias: del vestido, maquiladora, eléctrica, de la construcción, de fibras duras, alimenticia y siderúrgica. Por estas razones, Mérida es el principal polo de atracción de la población del resto del estado. La gente que procede de municipios o comisarías, llega a la ciudad, y se establece principalmente en la zona sur. Ya establecida allí, las mujeres laboran como trabajadoras domésticas en casas particulares al norte de la ciudad, o como obreras en cualquier maquiladora, y los hombres como mozos, albañiles, cargadores u obreros.

La entidad cuenta con una elevada proporción de población indígena, así como de población que habla una lengua indígena, en 11 de los 106 municipios que conforman el estado se concentra el 49.3% del total de los hablantes, por lo que el 50.7% habita en los otros 95 municipios. De esto resulta que Mérida es el principal lugar de asentamiento de la población de 5 años y más hablante de lengua maya, concentrando a 16.5% de esa población²⁹.

Del estado de Yucatán, el municipio de Mérida es el más poblado con 703,324 habitantes, de los cuales, 337,338 son hombres y 365,986 son mujeres, lo que representa el 42,4775 del total estatal.

²⁹ INEGI, Yucatán, XI Censo general de Población y Vivienda, 1995: 21.

A continuación presentamos la evolución demográfica de Mérida.

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1950	159.410	75.651	83.759
1960	190.642	92.349	98.293
1970	241.964	117.128	124.836
1980	424.529	203.638	220.891
1990	556.819	267.917	288.902
1995	649.770	314.703	335.067
2000	703.324	337.338	365.986

Fuente: Para 1950-1990: INEGI. Yucatán. Resultados Definitivos , VII, VIII, IX, X Y XI.

Censo general de población y vivienda.

Para 1995 INEGI. Yucatán. Censo de población y vivienda. Para 2000 XII Censo general de población y vivienda 2000. Datos preliminares.

Este cuadro nos muestra que entre 1970 y 1980, el número de habitantes creció de manera acelerada, casi se duplicó la población. En efecto, al entrar en crisis la industria del henequén, la gente migró a la ciudad para emplearse en la industria maquiladora. Asimismo observamos que a partir de 1980 la población femenina creció considerablemente en referencia a la población masculina.

La participación de la mujer en la industria maquiladora es muy importante, en 1970 sólo 17 de cada 100 mujeres realizaba actividades económicas, 27 años después, encontramos que 37 de cada 100 mujeres yucatecas están en el mercado laboral.

La Población Económicamente Activa (PEA) para la ciudad de Mérida encabezada por mujeres ha aumentado ligeramente a partir de 1996.

PEA para la ciudad de Mérida por sexo

PERIODO	GENERAL	MUJERES
1996	---	30.79%
1998	---	34.81%
1999	55.8	37.9%
2000 Enero	56.3	41.4%
2000 Diciembre	58.2	42.4%
2001 Enero	56.9	43.6%
2001 Junio	57.3	40.2%

FUENTE: INEGI. Indicadores económicos de coyuntura para Yucatán.

Podemos ver que la PEA encabezada por mujeres entre 1996 y 1998 aumentó 4.02%, tomando en cuenta que en este periodo la mayor actividad laboral femenina se encontraba en mujeres de 20 a 29 años con 69,359 empleadas, las de 30 a 39 años con 58,664 y las de 40 a 49 con 44,778³⁰.

Durante 1999 y 2000 aumentó el 4.5% y entre enero del 2000 y junio del mismo año disminuyó un 2.2%. La disminución de PEA en este último periodo quizá se deba a la constante rotación de personal, característica de la industria del vestido de la ciudad de Mérida.

³⁰ Encuesta Nacional de empleo. INEGI, 1998.

Es importante señalar las grandes diferencias económicas, sociales y culturales que definen a la ciudad de Mérida, pues son muy marcadas, e incluso podríamos decir que hay una segregación basada en estos factores.

La zona norte de la ciudad se caracteriza por construcciones residenciales, exclusivas de sectores de la población de altos ingresos. Por ejemplo, en la colonia Campestre se encuentra este tipo de población, habitan en casas muy grandes que abarcan toda una cuadra. Allí viven quienes los mayas o mestizos denominan "dzules", cuya presencia es notable por su nivel económico, por su forma de vestir y hablar. Claro que también hay fraccionamientos ocupados por personas de clase media, como es el caso de el fraccionamiento de Chuburná o Miraflores. En esta zona se encuentran los mejores servicios comerciales: Comercial Mexicana, Suburbia, Sanborn's, agencias de viaje, etc.. Asimismo, es ahí donde se encuentran algunas obras arquitectónicas construidas en los siglos XVI y XVII y mansiones de influencia francesa. Tal es el caso de lo que fue el Palacio Cantón, y que ahora alberga al Museo de Antropología e Historia.

Por otra parte, la zona sur de la Ciudad de Mérida tiene una alta concentración poblacional, pues concentra cerca del 60% de los habitantes del municipio. Se caracteriza por tener un tipo de vivienda baja y popular, y está sumamente estigmatizada debido a la inseguridad que allí prevalece. El pandillerismo, el alcoholismo y la drogadicción son los problemas mas alarmantes en estos lugares.

En nuestro recorrido por esta zona, en colonias como la Emiliano Zapata, la gente nos advertía que si queríamos trabajar allí teníamos que hacerlo antes de las dos o tres de la tarde porque había muchos jóvenes que a esa hora vagaban por las calles alcoholizados o drogados, o se reunían con amigos para drogarse. En efecto después de la una de la tarde, hora a la que ya habían salido del colegio los niños y jóvenes, la colonia era solitaria y solo se observaban por las calles ese tipo de personas.

Esta colonia está poco urbanizada, además de haber pocas casas, la mayoría de cartón, lámina o de madera, algunas calles aún no están pavimentadas. Asimismo, aún hay espacios baldíos sin construcción, es decir, es monte.

Muchas familias aún carecen de servicios urbanos como agua potable y pavimentación de calles. No hay centros comerciales grandes, razón por la que los sureños tienen que trasladarse al centro o al norte de la ciudad para adquirir sus compras, sólo hay pequeñas tiendas y tendajones que no logran abastecer las necesidades alimenticias. Regularmente, hay tres escuelas por colonia, siempre un kinder, una primaria y una secundaria. Carecen de áreas verdes, a diferencia de los parques que hay en el norte, que a pesar de ser pequeños, están muy bien cuidados. Las industrias contaminantes están por este rumbo, por lo que el aire y el ruido empiezan a ser un problema de salud para los habitantes.

La gente que vive allí, es oriunda de otros municipios y comisarías que llega en busca de empleo, debido a la situación difícil que prevalece en el agro yucateco. La gente es indígena, pues además de que habla o entiende la lengua maya, tiene los apellidos mayas. Cuando se establecen en esta zona,

se "acatrinan", ya no visten de mestizos, no hablan maya en espacios públicos y traducen sus apellidos al español con tal de no ser discriminados por el resto de la sociedad. Si bien es cierto que este hecho es un proceso de cambio étnico, estos "catrines" abandonan los símbolos de esa identidad tan estigmatizados, adoptando otros ajenos a su cultura.

Las tradiciones culturales en estas colonias no son iguales a las que se hacen en los pueblos, a pesar de que la población es oriunda de allí. En la zona sur, el día de muertos lo celebran poniendo una ofrenda muy sencilla para los tres días que dura el festejo. En los pueblos, la gente labora mas para realizar una mejor ofrenda, hacen todo un ritual desde que comienzan a cocinar los "pibes"³¹. Estos individuos tienen realmente arraigadas sus costumbres, mientras que gran parte de la población de la zona sur, al estar en ese proceso de cambio étnico, o de haberlo hecho, evita realizar cualquier acto que le recuerde su origen étnico.

En el Centro de la ciudad de Mérida se aprecia un espíritu maya en las construcciones arquitectónicas, en su gente, representando el pasado y el presente de esa gran población. La catedral y la casa de Montejo son las obras más representativas de la época colonial, establecidas allí.

³¹ Un pibe es similar a un tamal de masa roja, pero le ponen una pieza de pollo y lo envuelven en una hoja de plátano, posteriormente lo cuecen bajo la tierra. El primer pibe cosido se pone en el Hanal-Pixan (ofrenda de muertos) y después de que rezan un rosario, el pibe se retira y es repartido entre los presentes. El día siguiente hacen lo mismo y así sucesivamente.

Es una ciudad artística y folclórica como bien pudimos ver en sus teatros, galerías y espectáculos tradicionales. Diariamente se presentan diversas actividades culturales poniendo de relieve "el pasado glorioso". Los lunes pudimos apreciar el baile regional y la jarana. Los martes, los tríos con guitarras; los miércoles, el teatro; los jueves son de serenata en el parque de Santa Lucía, música viva los viernes y sábados y el día domingo el mercado artesanal.

El corazón de Mérida es indígena, es decir, diariamente en cualquier parte de la zona centro observamos decenas de indios ya sea como comerciantes o como consumidores. Podemos ver mujeres y niños indígenas vendiendo frutas y verduras de la región o dulces alrededor de la Plaza, pero principalmente estos los encontramos en el mercado. La mayoría de los (as) vendedores (as) son monolingües (sólo hablan la maya), claro que hablan o entienden 3 o 4 palabras en español, pero no hablan más. En una ocasión mi compañera de proyecto y yo pasamos al mercado y le preguntamos a una señora vestida de hipil, que vendía dulces y otras cosas: ¿cuánto cuestan los cerillos?, su rostro fue angustiante porque no nos hubiera entendido si no los hubiéramos señalado, se nos quedó viendo y sólo dijo "peso", mostrándonos su dedo, para indicarnos que era \$1. Las veces que pasé por el mercado siempre escuché hablar maya a estas mujeres que visten de hipil, y en ocasiones me hizo imaginar que ofrecían sus productos tal y como lo hicieron sus antepasados.

1.5 SAN JOSE TECOH

San José Tecoh es una colonia ubicada en la zona sur de la ciudad de Mérida, allí entrevistamos a 35 mujeres que dijeron haber trabajado o estar trabajando en alguna maquiladora.

Esta colonia se caracteriza por tener un tipo de vivienda baja; la mayoría de la gente que vive allí es procedente de comisarías y municipios de Yucatán. Los padres de nuestras informantes procedían de Sinanché, Kanikab, Sukilá, Kantamayec, Espitia, Teyá, Dzibilchaltún, mientras que la mayoría de ellas había nacido en la ciudad de Mérida, sabía hablar maya y por lo menos tenía un apellido maya. Para todas ellas, el hecho de vivir en la ciudad y de no portar el hipil, las hace percibirse como "catrinas".

San José Tecoh está compuesta por una sociedad heterogénea no solo porque esta habitada por emigrantes sino porque entre la gente operan varias categorías étnicas a las cuales adscriben unos a otros y se auto-adscriben.

Así como hay mestizas, hay catrinas y mayeros. Las mestizas que observé en la colonia son de edad avanzada, tienen de 40 años en adelante y efectivamente, siempre usan hipil y sólo hablan maya en la calle con otras mestizas y con el resto de la gente se comunica en español. En realidad, hay muy poca gente "mayera", casi no salen de su casa pues solo hablan la lengua maya.

La colonia San José Tecoh, se ubica en la zona sur de la ciudad de Mérida, colinda al norte con la colonia Zazil-ba y con el aeropuerto internacional "Manuel Crescencio Rejón"; al sur con la colonia San José Tecoh II; al este con cinco colonias y al oeste con San Antonio Xluch. En el siguiente mapa pueden verse los límites, manzanas, calles y establecimientos más importantes que conforman la colonia.

Los fundadores de la colonia fueron individuos que pertenecían a la familia Zel - Chan. Muchos refieren que el señor Perpetuo Moo donó sus tierras a la gente para que las trabajara, en ese entonces, el área era monte, y poco después sembraron maíz y cuando no llovía en temporada de cosecha, hacían el ritual "Chac-Chac", "para que el Dios de la lluvia mandara agua y fuera fructífera la cosecha". Actualmente, ese ritual se hace en muchos pueblos de Yucatán pero ya no en esta colonia, porque además de que está sobre-poblada, la gente ya no siembra maíz.

Las personas que llegaron a vivir a San José Tecoh, aproximadamente hace 20 años, afirmaron que el barrio era un basurero, que sus propiedades las habían comprado a segundas o terceras personas porque las que lo hicieron directamente con los ejidatarios ya no viven. Sólo la familia de una de mis informantes aseguró haberle comprado su terreno a la hija de la Señora "Mercedes Barrera" (una ejidataria), nombre que lleva una colonia que colinda con San José Tecoh.

POBLACIÓN

La colonia cuenta con 5,404 habitantes, de los cuales, 2,755 son mujeres y 2,649 son varones, veamos en que rango están distribuidos:

Población por grupos de edad y sexo

EDAD	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
0-4 años	310	288	598
5 y más	2.445	2.358	4.803
6 y más	2.381	2.292	4.673
12 y más	1.975	1.939	3.914
15 y más	1.730	1.744	3.474
18 y más	1.520	1.537	3.057
30 y más	889	937	1.826
60 y más	-----	-----	290

Fuente: INEGI, Sistema para la consulta de información censal (SCINCE, 1995).

Como se puede apreciar, hay un predominio de la población joven femenina, seguido del grupo de población infantil masculina.

El tipo de familia predominante es nuclear, este tipo representa un 70%; las familias extensas un 19.3 %; la compuesta un 8 % y el 2.78% de las viviendas es habitada por una sola persona (casi siempre un anciano).

Los hombres de San José Tecoh trabajan de albañiles, mozos u obreros en la Ciudad Industrial, la mayoría de los jóvenes que termina la secundaria ya no estudia y se va a trabajar con el padre de ayudante o de obrero. Gran parte de la mujeres trabaja de doméstica en la zona norte de la ciudad, de obrera en las maquiladoras y las mayores de edad o son amas de casa o trabajan en el mercado de Mérida vendiendo frutas y verduras que ellas mismas siembran en su solar.

SERVICIOS

La mayoría de las viviendas están construidas de tabiques, algunas son de cartón o lámina y son contadas las de huano. Las casas de huano son predominantes en las zonas rurales, por lo que los dueños de éstas son mestizos, oriundos de un municipio, o ya tienen más de 20 años viviendo en la colonia.

Cabe mencionar que de toda la colonia sólo hay una calle en buen estado, pavimentada, con luz pública, sin basura y con un área deportiva; Las casas están bien construidas, aplanadas, pintadas y todas con zaguán. Toda la gente que vive en esta calle es "panista", pues en la puerta de su casa, en la ventana o en el techo tienen la bandera de este partido político. Hay más panistas en el resto de la colonia pero ya son pocos porque en realidad son priístas.

Vía telefónica: el 6% de las viviendas cuenta con línea telefónica, muy poca gente cuenta con teléfono, pues, como es de bajos recursos

difícilmente puede pagar este servicio. Por ejemplo, de nuestras 35 informantes, sólo 3 tenían teléfono.

Antes de 1985, año en el que se instaló la red de agua potable en la colonia, la gente utilizaba el agua de pozo para el autoconsumo. Actualmente, el 88.8% de las familias cuenta con agua potable, y el 11.2% aún consume la de los pozos. Aquellas que cuentan con ambos, utilizan el agua de pozo para los animales.

Energía eléctrica: el 98.3% de las familias de San José Tecoh cuenta con el servicio de electricidad y el 1.7% carece del mismo. Según información que nos dieron nuestras informantes, el cableado eléctrico se extendió por los años ochenta.

Salud: En cuestión de servicios médicos, sólo se encuentra la UNI (Unidad de Salud 'San José Tecoh). Esta unidad es muy importante para la colonia porque cuenta con programas, especialmente, dirigidos a adolescentes y adultos para controlar los problemas de drogadicción o de alcoholismo. Además de dar consultas, frecuentemente organizan campañas para la prevención de enfermedades.

Se encuentran tres instalaciones educativas, el jardín de niños "Gustavo Díaz Ordaz", la primaria "Benito Juárez" y la secundaria Técnica # 26.

Hay una gran variedad de Templos religiosos, está la Iglesia católica "San José Obrero", el templo Adventista, Pentecostés y de los testigos de Jehová. Cuando una desconocida como yo tocaba la puerta de cualquier casa, la persona que salía pensaba que me dedicaba a "convertir" gente, cuando les decía la finalidad de mi visita, me escuchaban, pero terminaban

preguntando de qué religión era.

Entrevisté a mujeres católicas, adventistas, testigos de Jehová, Pentecostales y evangelistas, y entrevistándolas, salía el tema de la religión, incluso, en una ocasión nos invitaron a mi compañera de investigación y a mí al templo adventista y obviamente, como buenas antropólogas fuimos. Al entrar al templo, las personas que ya nos conocían quedaron sorprendidas y muy amables, nos dieron la bienvenida y nos prestaron "El Himno Adventista" un libro que todos llevan para que cantáramos junto con ellos. En otra ocasión tenía una cita con una obrera, la iba a entrevistar en su casa y como no estaba, su madre me atendió, me estaba platicando su vida cuando dijo que su familia era testigo de Jehová, me habló de esa religión y terminó regalándome una Biblia.

Comercio: Hay varios tendejones y pequeñas tiendas para el abasto doméstico, en realidad, no están surtidas de gran cosa porque para adquirir algo de carnes frías, tienen que trasladarse al centro de la ciudad de Mérida.

También se encuentran varios expendios de cerveza que de alguna manera contribuyen a la presencia del alcoholismo, que por cierto es una problemática muy grave que día a día se va acrecentando más.

Los domingos se pone un tianguis que abarca toda la calle 59, ahí se pueden comprar aparatos eléctricos, ropa y zapatos usados, frutas y verduras, y comida.

Los problemas más comunes en la colonia son: pandillerismo; drogadicción; robos y asaltos; alcoholismo e inseguridad pública, pues todos los días, después de las 6 de la tarde se reúnen jóvenes entre 15 y 25 años

de edad en las esquinas de la colonia, con el objetivo de alcoholizarse, drogarse o molestar a la gente. Incluso, dueños de tendejones argumentaron que tenían que cerrar su negocio antes de las 7 u 8 de la noche porque si no, estos jóvenes les pedían cigarrillos o bebidas alcohólicas y no lo pagaban, y para evitar discusiones o hasta riñas con ellos, decidían cerrar temprano.

Debo decir que no fue fácil lograr 35 entrevistas porque las mujeres que trabajaban actualmente, las podía entrevistar de lunes a viernes después de las seis de la tarde, o bien, sábado o domingo.

Yo tenía que salir antes de las 5 de la tarde de la colonia para evitar observar disturbios que podían perjudicarme, tal como las riñas, entonces, sólo el fin de semana podía contactar con esas mujeres. Cuando les explicaba la razón de mi visita ponían cualquier pretexto para que no las entrevistara, pero más que pretextos, era cansancio y fastidio, aprovechaban esos dos días para realizar labores domésticas y para convivir con su familia y sólo deseaban olvidarse de su rutinario trabajo, incluso, muchas veces me contestaron de mala gana o se limitaban a responder afirmativa o negativamente.

Pude platicar mejor con aquellas mujeres que habían trabajado en alguna maquiladora porque veían las cosas de distinta manera, en cambio, las que trabajaban, estaban inmersas en una cotidianidad que no le daban importancia a muchos factores laborales importantes.

1.6 CAUCEL

La comunidad de Cauceel es una comisaría del municipio de Mérida, que se ubica en la zona Oeste de la Ciudad, colinda al norte con Cheumán, al sur con Chalchún y al Oeste con Ucú. El nombre de esta comisaría quiere decir "Lugar de las piedras de moler". Esta representada por un comisario que se encarga, no de arreglar los problemas económicos, políticos y sociales, sino de detectarlos, para dárselos a saber al presidente municipal de Mérida. Si está en la manos del comisario arreglar algún asunto de esta índole, lo hace, pero con el consentimiento del presidente del municipio.

Gran parte de la población es bilingüe, pero también hay bastantes monolingües. En Cauceel, las mujeres, aproximadamente de 30 a 50 años de edad son las que usan hipil, mientras que una gran cantidad de población masculina, viste con pantalón de manta, guayabera y huaraches. Estas personas tienen un horario fijo para salir de su casa, ya sea para hacer sus compras o para distraerse. A las 7:30am hay bastante gente en la plaza, pues las señoras dejan a sus hijos en la escuela. A medio día vuelven a salir y hacen sus compras para la comida; A las 5:00 ó 6:00p.m salen a tomar el fresco al parque, regresando a su casa a las 8:00 ó 9:00pm.

POBLACIÓN

La población total de esta comisaría es de 5,361 habitantes, de los cuales 2,725 son hombres y 2,636 mujeres, veamos en que rango están distribuidos:

Población por grupos de edad y sexo

Edades	Masculino	Femenino	Total
0-4 años	314	282	596
5años y más	2.402	2.348	4.750
6años y más	2.343	2.302	4.645
12 y más	1.947	1.902	3.849
15 y más	1.742	1.677	3.419
18 y más	1.535	1.495	3.030
30 y más	901	868	1.769
60 y más	-----	-----	345
65 y más	-----	-----	242

Fuente: INEGI. Sistema para la consulta de información censal (SCINCE, 1995)

Podemos apreciar que predomina la población mayor de edad, es decir, mayores de 18 años, siguiéndole la que tiene entre 12 y 17 años. Así mismo vemos ligeramente más población masculina en todos los rangos de edad.

Las mujeres de Caucel se dedican principalmente a la costura, aquellas que tienen entre 17 y 30 años de edad trabajan en la industria maquiladora.

Otras trabajan "costura a domicilio", es decir, se llevan tela cortada a su casa para ensamblar y coser, y el día viernes entregan las prendas terminadas en una de las maquiladoras de capacidad "ociosa" que hay en esta comisaría.

Los hombres son albañiles, carpinteros y obreros, pero la actividad primaria entre ellos es la agricultura. Así mismo, el tejido y el urdido de hamacas son actividades comunes entre estos habitantes.

SERVICIOS

Las viviendas de Caucel están construidas de tabique, de lámina de cartón y de huano. En estas últimas viven o vivieron los primeros pobladores de Caucel, que son reconocidos por el resto de la población como "mayeros".

El tipo de suelo es pedregoso y sólo las calles principales están pavimentadas. Mientras uno se aleja más de la zona céntrica, menos servicios de abastecimiento se encuentran, como por ejemplo, tiendas, panaderías, tortillerías, etc.

En la zona centro, además de la comisaría, de la iglesia, de un mercado, y de todos los servicios públicos, hay un parque recreativo con canchas deportivas y un coso taurino.

Durante los recorridos por esta comisaría, observamos varias tiendas y tendajones; que tienen lo indispensable para el abasto doméstico, si se quiere comprar carne fresca (de cerdo y pollo), la hay todos los días en

lugares específicos, personas oriundas de Cuzco se dedican exclusivamente a criar estos animales para luego matarlos y vender su carne.

Hay un pequeño mercado donde venden carne, frutas y verduras, y puestos inestables sobre la calle donde expenden lo mismo, claro que la gente prefiere comprar en el mercado porque las mujeres que atienden son "mestizas" y el cliente que sabe hablar maya, se lo pide en ese idioma.

Se encuentran bastantes (aproximadamente doce) expendios de cerveza; cuatro maquiladoras de capacidad 'ociosa' que producen shorts, playeras, bermudas, a este tipo de maquiladora acuden exclusivamente mujeres que viven en la comisaría, y también se encuentra una fábrica de guantes, la cual ocupa personal femenino y masculino.

Hay un modulo de salud, construido por el ayuntamiento de Mérida y la gente es atendida únicamente de 8:00am a 2:00pm. Y está un Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En cuanto a instalaciones educativas, hay dos kinder, dos primarias, una secundaria y un Colegio de Bachilleres, así como un centro de captación para la mujer donde dan cursos de corte y confección, de bordado, manualidades, etc. Y dos bibliotecas, una es de colegio de bachilleres y otra es de la comisaría.

El Centro de capacitación para la mujer ha sido de suma importancia, hasta la fecha han capacitado casi al 70% de la población femenina.

En una entrevista que establecimos con la encargada de este centro Lidia López Euam -que por cierto siempre que la veía ponía un hipil, pero no sabía hablar maya- nos explicó que las mujeres se interesaban mucho por

aprender a costurar pero no para trabajar en alguna maquiladora, sino para diseñar, costurar y vender ellas mismas su producción.

Estamos en el siglo XXI y pareciera que con los avances del capitalismo, todos los mexicanos contamos con los servicios públicos indispensables, como el agua potable y la energía eléctrica. En el caso de Cautel, el 25% de las familias carece de este último servicio. La falta de agua potable aún no es un problema para la población porque siguen abasteciéndose del agua de pozo.

En suma, hemos presentado la etnografía de la ciudad de Mérida, enfatizando su transformación económica, así como, las características económicas, sociales y culturales de dos reservorios de mano de obra. Pero ahora vayamos al espacio laboral, a la industria maquiladora de exportación y de capacidad "ociosa".

CAPITULO 2

LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN LA CIUDAD DE MERIDA

2.1 Yucatán: la frontera sur

Desde los años 60 con el establecimiento en la frontera norte de México de plantas maquiladoras, ciudades como Juárez, Tijuana y Matamoros absorbieron mano de obra constituida fundamentalmente por mujeres y jóvenes. El empleo de este tipo de fuerza de trabajo trajo consigo "beneficios", tanto para el gobierno como para las plantas maquiladoras.

El gobierno aseguraba que con el Programa de Industrialización Fronteriza quedaba solucionado el problema del desempleo y que las maquiladoras tendrían facilidades fiscales, arancelarias, y por supuesto beneficios económicos debido al bajo salario que comenzaron pagando por arduas jornadas laborales.

Pero fue hasta los 80 cuando en Chihuahua y otras ciudades, la industria maquiladora adquirió un carácter más permanente e introdujo procesos tecnológicos y organizativos más complejos (Reygadas Luis, Borunda y Quintana, 1994) y a pesar de que el cambio tecnológico tiende a reducir gastos productivos, a la mano de obra le seguían pagando el salario mínimo.

Actualmente, observamos la continuación y ampliación de plantas maquiladoras. La producción se concentra, principalmente, en aparatos y

accesorios eléctricos y electrónicos, transporte (automotriz) y el resto en manufactura (textiles)³².

La rotación de personal es uno de los problemas más graves que esta enfrentando la industria maquiladora de la frontera norte, debido a los bajos salarios que se pagan, a las jornadas laborales extenuantes a que son sometidos los trabajadores, a las pocas prestaciones que les otorgan y al trato que reciben. Estas circunstancias los obligan a buscar mejores opciones de empleo y por ello esta movilidad. (ibid).

En la frontera sur pasa algo similar, la industria maquiladora en México dejó de ser una actividad económica fronteriza, para trasladarse a entidades del centro, como el Estado de México, Guanajuato, Aguascalientes y Puebla, y del sur como Yucatán debido a la mano de obra "barata" disponible.

Los salarios en estas entidades son 40% inferiores al promedio de la industria. En promedio, "los trabajadores yucatecos de maquiladoras reciben 1.493 pesos al mes, sin contar prestaciones, contra, por ejemplo, 2.368 pesos que obtienen los de Tamaulipas, a pesar de que éstos trabajan menos horas que aquellos"³³.

Además de los bajos salarios, hay que tomar en cuenta que las obreras de Mérida trabajan bajo precarias condiciones laborales y bajo un estricto control de trabajo. Otro elemento, lo constituye la ausencia de sindicato, en Chihuahua se luchó por lograr esta organización colectiva hasta que se

³² Véase el periódico "El Heraldo de Chihuahua" correspondientes a los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre del año 2000.

³³ Diario de Yucatán, Lunes 25 de septiembre del 2000. Sección local. Página 15.

consiguió, pero en Yucatán será muy difícil porque las obreras están sumamente vigiladas y cualquier intento, es fallido.

El grupo empresarial es el más beneficiado con todas estas características, pues ya estando establecido ese sistema de control, sólo exigen una calidad total, a través del paternalismo, de la manipulación y de la persuasión.

Recordemos que a partir de los años 80, se expandieron las maquiladoras en Yucatán, lo que constituyó un evidente proceso de industrialización que modificó profundamente la estructura económica, social y cultural del estado.

A principios de dicha década, en las zonas rurales del estado se promovieron, con el "Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo", cursos de corte y confección para que en un tiempo no muy lejano ese personal capacitado entrara a trabajar a las maquiladoras.

En 1984 con el Programa de Reordenación Henequera y Desarrollo Integral de Yucatán" se promovió la instalación de maquiladoras de exportación. La mano de obra barata fue el principal atractivo de inversión, además de las facilidades fiscales y financiamientos bastantes accesibles.

"Las primeras maquiladoras de exportación que se instalaron fueron Oxford, Createx y Balmex en el parque industrial y Ormex, Industria Textil Maya y Revetex en el polígono industrial"³⁴.

La finalidad de ambos programas fue captar mano de obra barata, que procediera específicamente de los pueblos, los cursos fueron gratuitos, entonces, todo aquel que había sido capacitado, se vio obligado a trabajar en las maquiladoras de capacidad "ociosa" o en las de exportación.

Las condiciones y la organización del trabajo, así como las relaciones obrero-patronales y las relaciones entre mayas y no-mayas, son diferentes, tanto en las maquiladoras de capacidad ociosa, como en las de exportación.

³⁴ Villamil, 1997: 22.

2.2 Industria maquiladora de capacidad "ociosa"

A principios del siglo XX ya existía la fabricación mecanizada de ropa, es decir, sastrerías locales que contaban con escasas maquinas de costura. A mediados de dicho siglo esas sastrerías se convirtieron en talleres artesanales que confeccionaban sobre medida y "se caracterizaban por el reducido número de obreras (os) que ocupaban, por la forma en que sus procesos laborales se organizaban, así como, por el grado [mínimo] de desarrollo tecnológico que estas unidades incorporaron"³⁵.

El programa se propuso apoyar la generación de fuentes de empleo alternativas, que captaran la mano de obra "ociosa" de la zona henequenera³⁶. Es decir, se instalaron pequeños talleres de costura por todo el estado, principalmente en las zonas rurales, para captar esa mano de obra "ociosa", que no podía emplearse en otra cosa porque no había fuentes de trabajo. De allí que surgieran las maquiladoras, actualmente identificadas como, de capacidad "ociosa".

Las maquiladoras de capacidad ociosa son pequeños talleres de costura, en su mayoría, locales, que trabajan sobre pedido y solicitan permisos temporales para inscribirse en el régimen maquilador, es decir, maquilan temporalmente pero no se dan de baja cuando dejan de importar o exportar. Estas maquiladoras están registradas ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) como aquellas que no generan ingresos cuando dejan de importar o exportar, así que, muchas veces, cuando dejan de hacerlo, despiden a todo su personal, sin liquidarlo. Después de unos meses, reabren

³⁵ Morales, Jorge, 1990. página 7.

³⁶ Florencia Peña y José Gamboa, 1991: 20.

el taller en otro lugar, contratando nueva mano de obra, no hay problema porque la Secretaria Hacienda supone que la contrata temporalmente.

2.2.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales en las maquiladoras de capacidad ociosa, se caracterizan por no tener un ambiente donde la trabajadora pueda realizar su labor sin problemas, por ejemplo, no hay aire acondicionado, suficiente luz y comodidad. Los requisitos, las prestaciones no son las mismas para todas, los mecanismos de control no son aplicados de la misma manera para todos. Hay cierto favoritismo por contratar gente "de pueblo" porque la pueden hacer trabajar más o porque "es más dócil". También contratan gente "de ciudad", pero con ésta suelen ser más considerados, veamos específicamente esas diferencias.

A) Perfil sociodemográfico y laboral

Las 37 obreras que residen en la colonia San José Tecoh presentan edades fluctuantes entre 18 y 40 años. Del total, 21 mujeres dijeron no hablar ni entender la lengua maya, y sólo 8 la hablaban y 8 la entendían.

Las 21 mujeres que sostuvieron no hablar ni entender la lengua maya, nacieron en la ciudad de Mérida; de las 16 que entienden o hablan maya, 12 nacieron en una comisaría o pueblo.

Sólo tres mujeres son originarias de otros estados de la República Mexicana, tales como Campeche y Oaxaca.

De las 37 obreras, 17 se consideraron "catrinas", dos dijeron ser "mestizas" aunque no portaban la indumentaria que caracteriza a estas personas, pero sabían hablar maya y reconocían que sus padres eran "mestizos" o "mayeros". Mientras que 18 no se adscribieron a una de estas categorías étnicas.

Si consideramos los apellidos de cada informante, así como, los de sus padres y el conocimiento de la lengua maya, como indicadores de su origen étnico, tenemos que sólo nueve, tienen los dos apellidos en castellano o un solo apellido maya, pero no hablan ni entienden la lengua maya, lo mismo que sus padres.

Del total de obreras entrevistadas en San José Tecoh, 18 argumentaron estar actualmente empleadas en alguna maquiladora, dos trabajaban por cuenta propia, y el resto era ama de casa. El 75% de ellas había tenido hasta tres experiencias laborales en las maquiladoras de capacidad 'ociosa', y el 25% en una de exportación.

El 40% de las mujeres de nuestra muestra, son solteras y el 60% son casadas. El nivel de escolaridad es mínimo, tan solo 13 concluyeron la secundaria, 15 la primaria y 8 no sacaron alguno de estos niveles y tan solo una dijo no saber leer ni escribir.

De las 14 mujeres que entrevistamos en Caucel, cuatro son solteras y diez son casadas. El nivel escolar que tienen es el básico, seis concluyeron la primaria, cuatro la secundaria y el resto, no concluyó la primaria.

El promedio de edad de las 14 obreras que residen en dicha comisaría, oscila entre 20 y 35 años. Dos de ellas, Laura y Teresa, no hablan ni entienden la lengua maya; 8 la entienden y 4 la hablan.

Laura, argumentó no hablar ni entender la lengua maya aunque es originaria de Caucel, tiene apellidos mayas y sus padres hablan la lengua, pero se autodefinió como catrina. Teresa nació en la ciudad de Mérida, no tiene apellidos mayas y sus padres no hablaban la lengua.

Laura tiene todos los indicadores étnicos que la podrían definir como "mestiza", sin embargo, no podemos limitarnos a éstos para determinar si es o no indígena, nosotros la podemos definir como "mestiza", pero mientras esa categoría no sea asumida, no podemos decir que lo sea.

A excepción de estas dos personas, el resto de mis informantes nació y reside en Caucel. El nivel de ingresos en su grupo familiar fluctúa entre 400 y 700 pesos a la semana.

En suma, de acuerdo a las 51 entrevistas, tenemos información de 34 maquiladoras de capacidad "ociosa" distintas y de 5 maquiladoras de exportación.

La maquiladora de capacidad ociosa más concurrida es 'Cadenita Golt', pues 6 mujeres han trabajado en ésta y el resto, en otros talleres o fábricas. De las maquiladoras de exportación que se ubican en el parque industrial, ocho han trabajado en Vogue, cinco en Balmex y cuatro en

Oxford. Le siguen Createx donde trabajaron 3 mujeres y sólo una en Doulton.

B) Formas de ingreso a la maquiladora

Una característica de las maquiladoras de capacidad 'ociosa' es pedir como requisito primordial, tener entre 18 y 36 años de edad, aunque seis de las informantes entraron de 16 y 17 años. También hay empresas que sólo contratan menores de edad porque saben que las pueden explotar más, debido a la condición física, característica de esa edad.

Tan solo siete maquiladoras de capacidad 'ociosa' pedían experiencia en costura, sólo que, aunque supieran, tenían que pasar una prueba de habilidad (visual y de rapidez) para poderse quedar en la maquiladora. O bien, sucede como argumentó Olga:

"Leí en el periódico que solicitaban tejedoras con experiencia, fui y me preguntaron ¿sabes tejer a gancho?, que les contesto que sí, y que me dan cuatro revistas diciendo sácame este modelo, bueno [...] saqué uno de esos modelos y me quedé a trabajar".[Entrevista #32]

En el resto de las empresas, no pedían requisito alguno.

Muy pocas de las obreras entrevistadas entraron a la maquiladora sabiendo costurar, en casi todos los casos las capacitaron en la empresa durante una semana. Sí aprenden en ese lapso, las contratan, sólo que no se les paga. Otras, habían aprendido a costurar, viendo a otras trabajar. Solo dos informantes sabían coser, gracias a los cursos de corte y confección

que tomaron en su comunidad o bien, a que se inscribieron en el taller de la industria del vestido en la secundaria.

De las 34 maquiladoras de capacidad ociosa, sólo en cuatro dan contrato por 2 o 3 meses, máximo, y aunque las obreras sigan trabajando allí mismo, no se lo renuevan, así que, una primera característica de este tipo de maquiladora es que no se firma un contrato. Como pequeños talleres que producen temporalmente, no les conviene renovar o firmar un convenio, porque al terminar el plazo de producción, no se ven obligados a darle a su personal alguna prestación o liquidación.

Algunas de estas empresas se registran ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público no como maquiladoras de capacidad 'ociosa', argumentan que realizan otra actividad con el fin de evadir impuestos.

En una ocasión, una obrera me permitió leer su recibo de pago, el nombre de la empresa era Fashion Americana, no estaba escrita la dirección ni la actividad de ésta y el puesto que según desempeñaba la mujer era "aprendiz de niños", pero en realidad, esa empresa era de costura, "se hacían pantalones, shorts, ropa para niños y tops de likra", entonces, le pregunté a Norma porqué decía en el recibo 'aprendiz de niños' y contestó: "así lo arregló el patrón, pues sí dice que es una maquiladora de costura, tiene que pagar más impuestos y no le conviene, pero no, yo soy costurera" [Entrevista #7].

Una estrategia común en estas maquiladoras para atraer mano de obra es "prometer" determinado sueldo y todas las prestaciones que marca la ley, como explica Noemí:

"Antes que entrara al trabajo, dijeron que me pagarían \$290 semanales y si trabajaba los sábados \$50 más, pero cuando entré, me di cuenta que pagaban a destajo, y cuando fui el sábado me dieron \$40 y no los \$50" [Entrevista #3]

Día a día estas ofertas son publicadas en el periódico, convocando a decenas de mujeres desempleadas, que luego son retenidas con beneficios no salariales.

C) Jornada laboral, Salarios y Prestaciones

Respecto a las horas trabajadas por semana, en las maquiladoras de capacidad ociosa, estas mujeres laboran entre 48 y 50 horas, tomando en cuenta que la jornada laboral varía de acuerdo a las necesidades de producción de cada empresa.

En "Cadenita Golt" la jornada es de 10 horas diarias, de lunes a viernes, a parte, les dan una hora para comer, por lo que la obrera pasa 11 horas en la maquiladora. Además, quieran o no las trabajadoras, tienen que trabajar los sábados de siete y media a una de la tarde.

En "Sarahi" hay dos horarios, de lunes a viernes es de 8:00am a 6:00pm (9 horas). Cuando hay mucho trabajo, las obreras tienen que laborar de 6.00pm a 6:00am, claro que se les pagan horas extras, pero sólo les dan

media hora para que cenen y constantemente toman café para aguantar la ardua y larga jornada de 12 horas.

Algunas obreras argumentaron que tenían que ir a trabajar obligatoriamente los sábados, a muy pocas les pagaban como horas extras ese día, mientras que otras trabajaban de lunes a sábado por el mismo salario.

Las obreras deben presentarse a trabajar todos los sábados si desea tener vacaciones o si la empresa tiene mucho trabajo:

"En el Taller 'Mario Augusto' el horario es de lunes a viernes de 8:00am a 6:30pm, con media hora para comer y los sábados de 8:00am a 1:00pm [...] queremos o no, tenemos que trabajar el día sábado por el mismo pago. En el mes de diciembre nos hacen trabajar más y no nos pagaban [...] nos hacen ir los domingos y tampoco nos pagan" [Entrevista # 18].

Lidia trabajó hace dos años en Cadenita y argumentó "Sábado y domingo teníamos que trabajar a fuerza, según, para que nos dejaran salir 15 días de vacaciones" [Entrevista # 5, Cauce].

Las jornadas son intensas y monótonas aunque pocas mujeres lo expresaron verbalmente, pues cuando iba a entrevistarlas se mostraban cansadas, hartas, y lo último que querían era saber de su trabajo. Teresa me platicó de lo difícil que era estar 9 horas y media en una fábrica de guayaberas, haciendo lo mismo:

"Se me hizo fácil adaptarme al trabajo, al principio fue un poco difícil por estar sentada, me incomodaba, mis pies se me hinchaban ... ¡Imagínate!, estar sentada desde las 7:30 u 8:00am hasta las 6 de la tarde, bueno, tenía 1 hora para comer, pero ni modo que comiera parada. Luego, como eso de las 4 de la tarde me entraba una desesperación, estaba yo inquieta, empezaba a

costurar mal, y no era la única, a esa hora, veía que todos tenían sueño o ganas de platicar" [Entrevista #7, Cauce].

Cabe mencionar que los obreros y obreras yucatecos que laboran en las maquiladoras tienen el promedio de horas trabajadas más alto en la República Mexicana, es de 52 horas a la semana contra 48 de la media nacional. Por ejemplo, los trabajadores de Tamaulipas laboran 50 horas, los de Baja California 49 y los de Chihuahua 44.5³⁷.

El salario mínimo en Mérida es de 42,00 pesos diarios. Del total de obreras, solamente cinco de ellas reciben un salario mínimo, tres 35% más del salario mínimo y el resto, gana a destajo, es decir, según lo que produzca.

Los salarios más altos que registramos fueron de 500.00 y 400.00 pesos semanales, pero son situaciones excepcionales. Un obrero que trabaja en "Dicasu" dijo ganar la primera cantidad, por producir lo que le exigen, él lleva cuatro años laborando allí, y por su experiencia, logra entregar su producción. La que gana 400.00 pesos semanales, lleva un año trabajando en "Bony", su sueldo base es de 285.00 pesos y como se queda a trabajar todos los días una hora extra y labora el día sábado, recibe \$400 cada fin de semana. Por cada hora extra le pagan \$9,50 ó \$10,00 y por el sábado 95.00 pesos.

El pago de horas extras varía de acuerdo a cada empresa. En "Bony Lingerie", pagan \$6.00 por hora extra y en "Bonetexx" \$35.00. Las obreras que laboran la jornada de 12 horas en "Sarahi" reciben 120 pesos. Por el día sábado pagan desde 60,00 pesos por medio día, hasta \$90,00 ó \$95,00.

³⁷ Diario de Yucatán. Lunes 25 de septiembre del 2000. Sección local, página 15.

Hay que mencionar que estas empresas dan a sus trabajadores beneficios no salariales como "ayudas en gastos de transporte, comidas, despensas, bonos de productividad, asistencia y puntualidad.

Empresas como "Meritrones, "Fashions", "Bony" y "Pantera rosa" les dan a sus trabajadoras: "vales para despensa, una despensa cada año, ropa que ellas mismas han costurado, dinero en efectivo -no más de \$50 al año-. Y en otro taller daban "bono por puntualidad, producción y ayuda para transporte".

Los "bonos" son vales que tienen que acumular los trabajadores si quieren recibir una remuneración extra. Estos bonos son incentivos que las trabajadoras toman como "una buena acción por parte de la empresa o del dueño". Creen que el dueño se preocupa por ellas, incluso, dan lo mejor de sí, trabajan con mayor esfuerzo, mejor calidad, producen con tal de que les den una despensa al año.

En lo que a prestaciones se refiere, el seguro social encabeza la lista, pues con tal de retener la mano de obra, los afilian. De nuestra lista de informantes, sólo a dos obreras las afiliaron al seguro social hasta que cumplieron 1 año de laborar en la maquiladora. Claro que a algunas no las inscribieron aunque se los prometieron:

"Había veces que me sentía bien mal del estómago y nunca lóyelol, nunca me dieron permiso de ir al seguro social. No me quisieron dar seguro, a pesar de que ya había cumplido los 18 años. Me convencían para que me quedara, pero yo les decía, es que si no me dan seguro me voy a quitar... no te quites, ya te lo vamos a dar, no es culpa de nosotros, sino del seguro porque no tramitan rápido los papeles, no te preocupes, la otra semana ya lo vas a tener isi, como no! Llegaba esa semana y la misma cosa, hasta que me quité" [Entrevista #5, Cauce]

Las mujeres sostuvieron que les dan vacaciones por una semana, sólo a cinco les dieron dos semanas. En ocasiones, no les pagan dicha (s) semana (s), o bien, no pagan de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Noemí lleva trabajando 2 años en FASHIONS, gana 214.00 pesos a la semana, le "... dieron ocho días de vacaciones, el día de paga [viernes] me dieron \$314 pero ya pagando la raya" [Entrevista #7]

Como podemos ver, a esta obrera le dieron sólo \$100, cuando en realidad, de acuerdo a la LFT le correspondían 214.00 pesos.

Es aún más injusto cuando a una mujer que trabajó 5 años en el "Taller Mario Augusto", nunca le dieron vacaciones: "No me dieron vacaciones" [¿Ni en diciembre?] "¡No, hombre!, si ese mes era cuando nos hacían trabajar más y no nos pagaban" [Entrevista # 17]

A diecisiete obreras no les dieron aguinaldo, pero fue porque laboraron menos de un año. Karina trabajó ocho años en "Cadenita Golt", y el último año recibió la cantidad de \$100 de aguinaldo y siempre le dieron una semana de vacaciones", cuando la LFT dice que se les darán doce días de vacaciones a los que lleven cuatro años o más cumplidos de servicios.

Este tipo de maquiladoras no respeta los días de descanso obligatorio. Por ejemplo, el cinco de febrero es un día de descanso obligatorio, puede ser que no trabajen estas mujeres, pero el día sábado tienen que ir a trabajar para "reponer el cinco de febrero que no trabajaron, sin remuneración alguna. Los dueños o patrones de las maquiladoras de capacidad ociosa dicen a las obreras:

"El 5 de febrero ya se los pagamos y como no trabajaron, tienen que venir otro día, o trabajar horas extra para reponer la producción. O bien, tienen que presentarse medio día el sábado"

Prácticamente estas mujeres gozan de dos días de descanso obligatorios al año, el 24 de diciembre y el 1 de enero.

Empresas maquiladoras como Sarahi, Mario Augusto, Mexclobex hacen préstamos de dinero a sus trabajadoras cuando lo necesitan. Llegan a prestarles hasta \$500 y para que la empresa recupere ese monto, cada semana le descuentan a la trabajadora treinta o cincuenta pesos, según lo que hayan pedido, hasta que la cuenta quede saldada.

D) Condiciones ambientales

La mayoría de las empresas de capacidad ociosa tiene malísimas condiciones ambientales: "la ventilación es insuficiente, a veces sólo hay un abanico [ventilador] grande, hace mucho calor, hay poca iluminación, está muy encerrado, las sillas son incómodas, pues, a veces, las maquinas de coser son muy altas o muy bajas"

Específicamente, en Cadenita Golt una costurera argumentaba que:

"No había ventilación, sólo había una ventana y como no estaba techado, cuando llovía, se mojaba todo y teníamos que suspender labores y nunca había agua fría" [Entrevista # 4].

En el taller "Mario Augusto":

"Había muy poco espacio entre las maquinas, siempre hacía mucho calor porque no había abanicos. Estaba muy sucio, pues limpiaban una vez por semana" [Entrevista # 26].

La cuestión del espacio entre una máquina y otra es un problema en este tipo de maquiladora. Cuando conocí dos maquiladoras de capacidad ociosa pude corroborar que el espacio entre máquinas es muy reducido, uno tiene que pasar de lado, hay un sólo ventilador en todo el taller, por lo que es insoportable estar siquiera una hora, la temperatura llega hasta 40° centígrados y más aún si el techo es de lámina de cartón, el calor es agobiante. No hay ventanas que permitan la entrada de luz solar o aire del exterior.

Son pocas las maquiladoras que cuentan con condiciones ambientales "agradables", por ejemplo: "En Sarahi, hay aire acondicionado, un ventilador por cada tres obreras, siempre esta muy limpio, no está tan encerrado, y hay varias ventanas" [Entrevista # 16].

El calor y el ruido fueron las quejas más comunes entre las obreras, Silvia expresó: "es agradable trabajar en Bony, hay aire acondicionado, mucha luz, sólo que hay mucho ruido y está muy encerrado, pero ya me acostumbré "[Entrevista #15].

El espacio reducido entre máquinas , el calor que producen los motores de estas, así como, la falta de ventilación artificial son muestras de que la obrera soporta temperaturas altas durante la jornada de trabajo. El ruido producido por el funcionamiento de las máquinas de coser y por los ventiladores, es un aspecto que provoca daños a la salud de las obreras, aunque algunas terminan acostumbrándose.

Estas condiciones ambientales, ponen en riesgo la salud física de las obreras. Los riesgos y los padecimientos físicos que sufren por dedicar gran parte de su vida a la costura son graves.

E) Salud y riesgos laborales

La presencia de factores ambientales creados en estas maquiladoras, por la existencia de maquinaria, por la ejecución de tareas, así como, la inexistencia de instalaciones que mejoren el medio ambiente para que la obrera desempeñe bien su trabajo, se convierten en factores agresores, es decir, perjudiciales para la salud de las obreras.

La pelusa de la tela, estar 9 horas paradas o sentadas, realizando una misma actividad y la alimentación que reciben las obreras, son causantes de la aparición de padecimientos físico-corporales, tales como: "dolor de espalda, catarro, mareos e infecciones en los ojos".

Lucy tiene cinco años trabajando en una misma empresa y sostuvo:

"Me canso de la espalda, de las piernas porque el pedal de la máquina es muy duro, y a veces se me cansa la vista, yo uso lentes y allí, la mayoría usa" [Entrevista # 24]

Desde la perspectiva de una obrera "comodín", es decir, que costura, plancha o empaca, según las necesidades de la producción:

"Las máquinas [de coser] son muy incómodas y por eso me da un dolor de espalda iespantoso! la vista me afectó un poco, tengo que ir al oculista" [Entrevista #25].

Una mujer que trabajó hace varios años en una fábrica de guayaberas recordó que se le había hecho fácil adaptarse en la fábrica, aunque "al principio fue difícil porque tenía que estar diez horas sentada y se le hinchaban los pies".

En el caso de la mala alimentación Dora manifestó:

"De repente, me daban mareos, bajé de peso porque no comía bien [...] es que la comida que nos daban allí estaba bien fea y aunque a veces yo llevaba mi comida, el sueldo no me alcanzaba para hacer comida de a diario"[Entrevista # 28].

Creemos pertinente incluir el resto de los testimonios de las obreras en cuanto a los padecimientos físicos que han tenido, pues deberían ser tomados en cuenta por el grupo empresarial para mejorar las condiciones físicas (infraestructura) de estas maquiladoras: "dolor de pies por estar casi todo el día parada", "enfermedades respiratorias (gripe) por la pelusa de la tela", "llagas en los pies" y "enfermedades visuales (uso de lentes)".

Los riesgos de trabajo "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" (LFT). Y las obreras de las maquiladoras están expuestas a distintos y pueden ser desde cortarse con las tijeras , hasta picarse los dedos o las manos con la aguja de la maquina de coser.

Abigail lleva seis meses trabajando en una fábrica y narró:

"Una vez yo me piqué el dedo con la aguja de la maquina, pero no fue grave. Otras que estaban en una operación más calmada se atravesaban el dedo ¡No! Ahí, ves cada cosa, que a veces, tratas de costurar con mucho más cuidado. También me tocó ver que una [costurera] se picó el dedo y se lo destrozó. Los que cortaban la tela, a cada rato les pasaba algo, que ya se habían cortado o que se habían picado, era ¡Terrible! [Entrevista # 7, Caucel]

En ocasiones, el dueño o la supervisora ponen en riesgo la salud de sus trabajadoras, al no dejarlas ir al seguro social, o al obligarlas a presentarse a la maquiladora aunque estén enfermas. Por ejemplo, Wendy nos dijo:

"Ahí [en el taller] tienes que presentarte bien mal, para que te crean, si amaneces con calentura, tienes que ir así, para que te dejen ir al seguro" [Entrevista # 18].

Los accidentes son ocasionados principalmente, por el ritmo de trabajo, es tan intenso que al costurar muy rápido "la aguja puede romperse y saltar a los ojos de la operadora". No todas las obreras entrevistadas han sufrido algún accidente en la maquiladora, sin embargo, advirtieron que el trabajo que realizan es peligroso si ellas se distraen.

F) Sindicato

La organización sindical en todas las maquiladoras de capacidad ociosa está ausente. Sin embargo, algunas obreras han tratado de formarla sin llegar al éxito, debido a que cuando el dueño de la maquiladora se entera, éstas son despedidas.

Una mujer que tiene dos años trabajando en una empresa, recordó que hace un año:

"Quisieron formar un sindicato, pero descubrieron a la muchacha que estaba organizando a todas, incluso, hizo una lista de las que sí querían [formarlo] entonces, una compañera le fue a decir al patrón que se estaban organizando. Él mandó llamar a la que estaba alborotando a la gente y después de manosearla por todos lados, le encontraron la lista en el brasier [...] Y pues la corrieron, y a las que estaban anotadas en la lista, sólo las regañó el patrón y les advirtió que si volvían a organizarse, las correría". [Entrevista # 7]

Hay muchos casos similares a estos, las obreras no logran su objetivo y siempre son despedidas, recuerdo que Rosalba, una mujer oriunda de Caucel, me platicó que cuando trabajó en Vogue, su intención era formar un sindicato para "pelear por mejores salarios", pero cuando les comentó a sus amigas, dejaron de hablarle y ella terminó abandonando el empleo. Lo que quiero decir con esto, es que, el grupo empresarial tiene manipulada a la gente, que sabe

que sería incapaz de organizarse colectivamente porque está por demás prohibido.

2.2.2 Organización del Trabajo

La organización del trabajo "es el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto, es la división del trabajo entre las personas y entre las personas y las maquinas. Es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción en la empresa"³⁸

Hablar de la organización del trabajo predominante en las maquiladoras de capacidad ociosa implica describir el proceso productivo, las formas de mando y comunicación y los mecanismos de control.

A) Proceso productivo

En estas maquiladoras, el proceso es muy especializado, es regulado por tiempos y movimientos, y se ejecutan tareas simples e independientes.

Hay plantas que ocupan desde cinco hasta setenta trabajadores. Cuando son pocos, conforme cortan la tela, la pasan al área de costura (de ensamble) y luego a empaque, sólo que si un grupo de trabajadoras llega a atrasarse, por consiguiente, los demás también, ese es el trabajo en cadena.

En otros casos, la obrera realiza toda la prenda, "en Cadenita Golt yo costuraba los pantalones, les pegaba los botones, el cierre, costuraba el

³⁸ Novick. Martha, 2000: 126

dobladillo, hacía todo el pantalón y, a veces, hasta cortaba la tela" [entrevista # 4].

Las obreras ocupan un lugar distinto en el proceso de producción, así como "pueden hacer lo más fácil, el principio de la prenda, o lo más difícil, el final".

El ritmo de trabajo es muy intenso y evitan a toda costa la pérdida de tiempo. Para evitarlo, le asignan a cada obrera - de acuerdo a la operación que realiza- una meta de producción, que debe entregar al terminar la jornada laboral.

Una obrera que costura top de likra nos dijo: "mi meta de producción es costurar mil piezas al día, pero no las terminé, un día, de 7:30am a 8:00pm sólo costuré 844 piezas" [Entrevista # 7]

Otra costurera argumentó que una de las reglas de trabajo era sacar lo que más pudieran de producción y las presionaban demasiado para que lo hicieran:

"La supervisora me vigilaba, igual que a todas, cada minuto, pasaba a mi lugar para ver cuánto producía y de ahí, lo multiplicaba por las horas que faltaban de trabajo y me decía que a la hora de la salida tenía que entregarle tantas prendas cerradas, entonces, en ocasiones entregué menos de lo que ella me había establecido y me gritaba delante de todas las compañeras, que era una floja" [Entrevista # 4]

Muchas veces, la encargada o la supervisora lleva el control de la producción, es decir, un registro que permite ubicar a la obrera que realizó el proceso de ensamble, por sí las prendas son rechazadas por defecto.

Si las prendas son rechazadas por esa causa, la obrera que las cosió mal, tiene la obligación de repararlas, pero en el mejor de los casos, la encargada del taller le da esas prendas a otra obrera, específicamente, a aquella que le cae mal o que es "de pueblo":

"En el Taller donde trabajo, las prendas que costuran mal mis compañeras, a mí me las dan para repararlas, eso me molesta porque pues yo no las costuré mal además, me afecta que me den reparaciones porque me entretengo y no sacó mi producción"

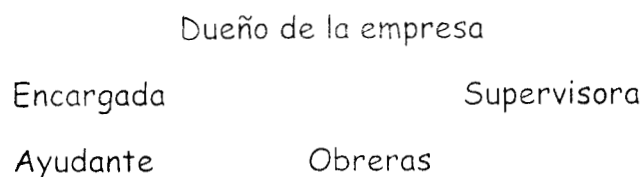
[Entrevista #10, Cautel]

La mujer que hace estas reparaciones, es oriunda de Cautel, entiende la lengua maya y dijo que la encargada siempre ha sido así con ella, "no sé si es porque le caigo mal, porque soy de acá, pero no debe de ser así, como ya se dio cuenta que no chisto nada, me da más y más trabajo".

"Limpiar el taller, la máquina de coser y lavar los sanitarios" son actividades extra-laborales que las obreras tienen que realizar, por lo menos una vez a la semana, sin recibir una remuneración extra. La reparación de las máquinas de coser, la tiene que hacer la misma obrera debido a la ausencia de un técnico en la maquiladora, cuando la falla ya no puede ser arreglada por la operadora o por la supervisora, entonces sí, recurren a un técnico.

B) Formas de mando y de comunicación

La estructura jerárquica existente en las maquiladoras de capacidad ociosa es simple, la cima está ocupada por el dueño o patrón de la empresa, seguidamente, está la encargada y, a veces, hay una supervisora, finalmente se encuentran las obreras. El organigrama que representaría la estructura organizacional de este tipo de maquiladora es:



Los dueños de las empresas sólo tienen trato directo con la encargada o supervisora. Con las obreras "hacen juntas cada año, hablan con ellas cuando baja la producción o cuando están produciendo con mala calidad". En días festivos, como el diez de mayo o doce de diciembre, conviven con las obreras y en ocasiones, sólo manda hacer comida y se las da, pero él no hace presencia en la maquiladora. Hay comunicación directa entre el patrón y la obrera cuando la encargada tiene problemas con la costurera, por no cumplir con las reglas de trabajo o por "problemática".

La encargada tiene la tarea de darles el material necesario a las operadoras, de "presionarlas para que trabajen bien, de revisar la producción y la calidad de las prendas, así como, estar pendiente de la disciplina de las trabajadoras". Las personas que ocupan este puesto, representan la autoridad

intermedia entre el dueño y las obreras, razón por la cual, la encargada es mal vista por las obreras: "tienen mal genio, son déspotas, no se puede hacer amistad con ellas, siempre regañan por asuntos de trabajo".

En su afán de asumir el papel de vigilantes, la mayor parte de las veces, adoptan una "actitud despótica para imponer el orden" y tratan de evitar cualquier descanso o distracción que las obreras pudieran tener, para lo cual se auxilia de algunos mecanismos de control.

Cuando la encargada tiene un ayudante, este reparte el material -hilos, agujas- y tela a las obreras, para que hagan el ensamble.

Podemos decir que las formas de comunicación son verticales y suelen ser flexibles cuando algún problema (de producción) no puede solucionarlo la encargada.

C) Mecanismos de Control

Los mecanismos de control y disciplina que ejercen sobre la obrera, intentan evitar la mínima pérdida de tiempo, para que las obreras produzcan al máximo.

En primer lugar, encontramos que hay reglas establecidas y si alguna obrera las desobedece, amerita sanciones, castigos y hasta puede ser despedida.

Las reglas de trabajo comunes en todas las empresas son: "no conversar, no faltar, ser puntuales, no tardar en el sanitario, no masticar chicle, sacar producción y trabajar horas extras".

No cumplir con alguna de esas reglas, amerita sanciones como vemos en el siguientes ejemplos:

"En Bony, si faltabas sin justificación, te suspendían un día y te quitaban las horas extras, es decir, tenías que trabajar horas extras, pero no te las pagaban". [Entrevista # 24]

Donde trabajó Mónica:

"Si faltabas te suspendían y además, te quitaban los \$50 que te daban para transporte. Para eso, también contaba tu puntualidad, si llegabas tarde, te quitaban tu bono de puntualidadCuando te suspendían, te pasaban a la oficina y ahí te tenías que arreglar con el ingeniero, si estaba de buen humor, te dejaba pasar, si no, te decía: ya ves, para qué te duermes, ahora te me vas y vuelves tal día. Si conversabas, él te decía, ya no platicues por favor, dedícate a tu trabajo. A mí, varias veces se me hizo tarde, como veinte minutos y me decían pasa, pero porque yo estaba embarazada" [Entrevista # 3, Cauce]

El hecho de platicar ameritaba un regaño, como dice Justa:

"No podíamos platicar, porque si nos veía el dueño, nos gritaba desde donde estuviera imás trabajo y menos platical. No podíamos ir al baño más que a la hora de la comida. Era mucha presión, nos teníamos que quedar una hora extra aunque no quisiéramos" [Entrevista #6, Cauce]

Podemos ver que los castigos o sanciones a que son sometidas estas obreras muchas veces benefician al empresario, principalmente cuando se trata de trabajar horas extras, pues este evita pagar cierta cantidad a otra obrera. Ahora bien, el estricto control que tienen sobre ellas es con el fin de evitar organizaciones o cualquier pérdida de tiempo para que así logren una producción total.

En otros casos, los dueños se valen de amenazas para mantener controlado al personal:

"Cuando faltábamos, nos amenazaban con quitarnos el sueldo, cuando no sacábamos la producción el dueño nos decía: son unas huevonas, y si nos veía platicando ¡apúrense! No les pago por chismosas. [Entrevista #18]

La presión, las sanciones y los castigos que experimentan estas mujeres, muchas veces, provoca el ausentismo y la deserción laboral, o mejor dicho, la rotación de personal.

D) Rotación de personal

Las principales causas de rotación de personal en estas maquiladoras, son por embarazo, por problemas familiares y por cansancio.

Una mujer de 30 años de edad, trabajó en tres maquiladoras y mencionó las causas por las que había abandonado cada trabajo:

"En Cadenita, me fastidié de trabajar tanto y además me quedaba lejos de mi casa. En la otra fábrica me quité porque

sentía que me pagaban muy poco para todo lo que hacía. Y cuando estaba en Mexclobex, me embaracé y aunque me dieron incapacidad, ya no regresé, preferí cuidar a mi bebé"

[Entrevista # 4]

Una mujer que comenzó a trabajar desde que tenía 15 años, ahora tiene 37, pasó gran parte de su vida en tres maquiladoras, once años de trabajo. En la primera estuvo tres años y el mismo tiempo, en la segunda. Ambas maquiladoras se fueron a la quiebra, razón por la que abandonó el trabajo. En la tercer empresa trabajó 5 años y sostuvo que había abandonado el trabajo porque: "... tenía que atender a mis hijos y ya no me daba tiempo ni de hacerles de comer" [Entrevista # 16]

El cansancio, el fastidio o la presión que ejercen sobre la obrera en una maquiladora, es otra causa de la rotación de personal, veamos:

"Me quité por la presión que te hacían sentir, mayormente cuando el encargado hacía llorar a la supervisora por nuestra culpa, nos sentíamos mal y nos quitábamos....pero luego volvíamos. Por ejemplo, yo aguantaba 3 años y me quitaba por dos o tres meses y volvía a entrar. Si volvías en dos meses, no te daban de baja. Y es que yo producía 1,500 trusas diarias y una de mis compañeras 800 diarias, entonces, a ella le pagaban \$180 semanales y a mí \$190 o 195 a la semana, siendo que yo producía casi el doble que ella. Cuando me di cuenta, empecé a producir menos y el encargado me decía que si no quería perder mi sueldo que trabajara como antes. Y pues, como me presionaba tanto, y yo embarazada, me fastidié y ya no seguí trabajando".

[Entrevista # 18]

La prepotencia del encargado o del dueño, le molesta a las obreras y deciden buscar otro trabajo donde las traten mejor.

Otras obreras abandonaron el trabajo por enfermedad en los pulmones y en los pies (varices), por habían descuidado su hogar, porque se fastidieron de estar haciendo lo mismo y de estar paradas o sentadas por mucho tiempo.

2.3 Industria maquiladora de exportación

Las maquiladoras de exportación traen insumos del exterior para procesarlos en México y enviar el producto final de regreso al exterior³⁹.

La industria maquiladora de exportación se consolida día con día como una de las actividades más importantes y dinámicas de la economía yucateca. La relevancia de esta industria en Yucatán es que constituye la segunda actividad en el estado en cuanto a la captación de divisas, sólo superada por el turismo, así como también, por la generación de empleos. Su crecimiento ha sido notable en razón de los niveles alcanzados y muy superior a la industria local⁴⁰.

El personal ocupado en la industria maquiladora de exportación en este año es el siguiente:

Personal ocupado en la industria maquiladora de exportación por sexo

PERIODO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Enero (2001)	27.785	11.420	16.365
Febrero	27.507	11.307	16.200
Marzo	27.344	11.369	15.975
Abril	26.979	10.954	16.025

FUENTE: INEGI. Indicadores económicos de coyuntura.2001.

³⁹ Boletín de Información y análisis económico de la Facultad de Economía de la UADY, 1999.

⁴⁰ Castilla y Torres, Beatriz en Economía Hoy, #33, Vol. VI, 2000.

Como podemos ver, este tipo de industria maquiladora absorbe, principalmente, mano de obra femenina, que además de joven es indígena.

Cada maquiladora de exportación absorbe entre 400 y 700 trabajadores, hombres y mujeres. Todas están afiliadas a la Cámara de la Industria del Vestido de la ciudad de Mérida. Hay un convenio entre todas las que se ubican en el Parque Industrial, de no contratar a una obrera que haya trabajado en una empresa de allí, hasta que transcurran 6 meses, es decir:

"Yo estoy en Vogue, pero hay otras fábricas cerca, entonces, si yo me quito de Vogue, tienen que pasar 6 meses para que yo pueda trabajar en cualquier otra del Parque Industrial. Uno no puede entrar de un día para otro a una de esas. Ahora que, si tu te quitabas y decías que te ibas a otro lado, ellos averiguaban, telefoneaban a las otras empresas y decían: a tal persona no lo aceptes, te ponían mal, que eras un mal elemento, que no trabajabas, aunque realmente no era cierto" [Entrevista # 11]

Otra característica de este tipo de maquiladoras es que ponen a disposición de su personal, unidades de transporte colectivo para que lo lleve a la empresa y lo deje de vuelta en su respectiva comunidad.

2.3.1 Condiciones laborales

Las formas de ingreso a las maquiladoras de exportación se hace de distintas maneras y casi en todas estas piden los mismos requisitos.

La procedencia de la mano de obra -ya sea de pueblos o colonias de la ciudad de Mérida- es lo que menos importa para estas maquiladoras, sin embargo, los requisitos solicitados en todas estas empresas son: "ser mayor de 18 años", aunque dos informantes entraron de 16 y 17 años, la primera fue aceptada porque costura muy rápido y la segunda, porque le faltaban pocos días para cumplir los 18; "y no estar embarazada", porque:

"Al entrar, nos hacían una prueba de embarazo y si estaba embarazada, no la contrataban, no le convenía a la empresa porque tenía que dar 3 meses de incapacidad y otros 3 para cuidar al bebé" [Entrevista # 8]

Otras empresas del Parque industrial, también piden:

"Certificado de primaria o máximo de secundaria ¡ah! Porque entre más seas ignorante, mejor para ellos, ahí, si eres de preparatoria, no te aceptan por nada". [Entrevista #32]

Después de cumplir con los requisitos, tengan o no experiencia, las obreras tendrán que estar durante una ó dos semanas en "entrenamiento" o curso de capacitación. En ese lapso, la obrera tendrá que familiarizarse con el sistema de trabajo y con el uso de máquinas y herramientas. Sólo a una informante la capacitaron por dos meses y después la pasaron a línea de producción, específicamente, Laura argumentó:

"En ese curso me enseñaron varias operaciones, así, si no sacaba mi producción en una operación que estaba difícil me cambiaban, hasta que sacara lo que ellos querían, tenía que ser una 'operadora clave', que supiera realizar cualquier operación"

[Entrevista # 6]

Después de estar en entrenamiento, las obreras tienen que pasar una prueba de rapidez, donde toman el tiempo que se lleva en armar una prenda, y una visual, que consiste en ensamblar la prenda perfectamente en determinado tiempo.

Cabe mencionar que constantemente dan cursos de capacitación a las obreras que llevan un año y más, laborando en la empresa, con el fin de que aprendan a realizar otra operación. Y cursos pedagógicos, para que aprendan a llevarse bien entre compañeras.

De nuestras 21 informantes que trabajan o trabajaron en alguna maquiladora de exportación, a cuatro no les dieron contrato y son excepciones porque de cuatro que trabajan en Oxford sólo a una no le dieron, de tres que lo hacen en Createx a dos no les dieron y de ocho que estuvieron en Vogue, a una no le dieron y a otra, hasta que cumplió un año de laborar allí.

Podemos ver que estas cuatro mujeres fueron discriminadas, en tanto que sus compañeras que laboraban en la misma empresa si firmaron contrato, más adelante veremos que en otras circunstancias también fueron discriminadas. Es probable que hayan influido los símbolos étnicos, tales como los apellidos mayas y el conocimiento de la lengua indígena. Las cuatro tienen los apellidos mayas y son oriundas de alguna comisaría, y sólo tres hablan la lengua maya.

B) Jornada laboral, Salarios y Prestaciones

La jornada laboral en maquiladoras de exportación es de diez horas diarias, claro que, les dan media hora para comer, y sólo en Balmex y Vogue dan dos descansos de diez o quince minutos.

En Createx, además de la jornada de 7:00am a 5:00pm, hay una que es de 5:30pm a 1:30am. De acuerdo a la LFT "es una 'jornada diurna' porque tiene una duración de ocho horas"⁴¹.

En Balmex, recientemente, implementaron un nuevo horario de trabajo, es un programa conocido como "4x4", con el objetivo de que el personal trabaje al máximo potencial, claro que, hay un mayor desgaste físico, en tanto que, en las 12 horas de trabajo sólo tienen media hora para comer. Después viene el descanso de cuatro días, pero la gente ya no se recupera de ese cansancio:

"Trabajan de lunes a jueves de 7:00am a 7:00pm y les pagan el día viernes, descansan cuatro días (viernes, sábado, domingo y lunes) regresan el martes y así sucesivamente".

La jornada laboral del día sábado es de 7:00 a 12:00 o de 7 a 5:00pm, es obligatorio ir este día sólo cuando la línea de producción en la que están las obreras no sacó la producción establecida en la semana. Aunque no hayan cumplido su "meta de producción" este día lo pagan como horas extras, si laboran hasta medio día les abonan cincuenta pesos y si es hasta las cinco de la tarde cien pesos.

⁴¹ Nueva LFT. 1981: 31.

Sólo en Doulton obligan a su personal a trabajar horas extras, Roxana nos contó:

"Te presionaban para que te quedaras y aunque pagaban, era muy poco. Trabajábamos en la noche de 9:00pm a 6:00am y si te quedabas hasta las 7:00am mejor. Ese horario si que estaba fatal, nada más nos daban un café y una torta, ahí esta tu cena... incluso, decían que si no ibas te suspenderían"

[Entrevista #32]

Las cinco empresas que referimos, ofrecen el salario mínimo, \$44, como base, es decir, 220.00 pesos a la semana. Cuando la obrera cumple con la producción que establece la empresa, gana al destajo, es decir, 220 pesos más lo que produzcan. El salario recibido a la semana por las obreras de este tipo de maquiladora, oscila entre 300 y 500 pesos.

También ofrecen beneficios no salariales (incentivos), como ayudas en gastos de transporte, en este caso, cerca de cien unidades prestan el servicio de transporte al Parque Industrial de Mérida, el cual es bajo contrato de las distintas empresas. Las obreras hacen uso de este transporte "especial" por la mañana y por la tarde y hay tarifas establecidas de acuerdo a la procedencia de estas, por ejemplo, las que viven en las colonias del sur de la ciudad de Mérida pagan entre 15 y 20 pesos semanales, mientras que las que viven en las comisarías pagan entre 20 y 35 pesos según la distancia de estas al parque. Si este apoyo no lo dieran las empresas, las obreras pagarían, para el caso de las que viven en el centro \$30.00 de pasaje a la semana, y obviamente, esto les conviene.

Sin excepción alguna, este tipo de maquiladoras cuenta con un comedor y por treinta pesos que le son descontados, la obrera tiene derecho de comer allí por una semana. Los bonos por productividad, puntualidad y asistencia son otorgados a las trabajadoras cuando por un mes produjeron más de lo establecido, llegaron puntuales y no faltaron ni una sola vez en este lapso de tiempo.

En empresas como BALMEX crearon un centro de estudio con el fin de que las obreras concluyan la primaria o la secundaria y recientemente, la preparatoria, específicamente, es un programa del Instituto nacional de educación para adultos (INEA) y comenzó en 1998.

Así mismo la entrega de Diplomas y de objetos de valor en reconocimiento al trabajo de las obreras es un estímulo para que ellas sigan allí trabajando y produciendo como lo hacen. Cabe señalar que "los diplomas sólo son recibidos por obreras que llevan cinco años trabajando en la empresa, mientras que, las que tienen seis son premiadas con un broche de oro" (Entrevista 11).

Las prestaciones que ofrecen son Seguro Social, aguinaldo, AFORE, una o dos semanas de vacaciones al año (pagadas). Sólo a una mujer que trabajó en CREATEX le dieron vacaciones sin remuneración alguna, cuando a otras que tenían el mismo tiempo trabajando allí, si se las pagaron. En BALMEX, "las obreras reciben aguinaldo de acuerdo a la eficiencia en su trabajo, ahí no cuenta la antigüedad" y en la primer empresa que mencionamos, les dan aguinaldo extra si no faltan en todo el año".

La liquidación es un derecho del cual debe gozar un obrero cuando éste pida su renuncia o, en su caso, sea despedido. En algunas de estas empresas,

las obreras son despedidas injustamente sin recibir su respectiva liquidación, en el siguiente ejemplo podemos ver cómo una mujer que trabajó seis años en VOGUE sólo recibe 230 pesos:

" Cuando yo me quité de allí, no me quisieron dar mi liquidación, incluso, demandé a la empresa en Derechos humanos, pero me decían que ya lo estaban arreglando, y no era cierto porque creo que la empresa les dio \$200 para que no siguieran el problema.....Un día llegue a mi trabajo y me dijeron que ya estaba de baja y sí, estuve faltando porque atendía a mi hijo, pero yo les avisaba y me decían 'está bien, no te preocupes, cuando esté bien tu hijo te presentas a trabajar', y llegó el día en que me dijeron que ya no tenía trabajo y me hicieron firmar mi renuncia y me dieron sólo \$230 y como yo ya había firmado, cuando demandé a la empresa los licenciados ya no pudieron hacer nada"

[Entrevista # 11]

Estas maquiladoras no suelen ser tolerantes con su personal si faltan mucho o frecuentemente llegan tarde, pues la exigencia de estas es producción y calidad total.

C) Condiciones Ambientales

Las maquiladoras de exportación son caracterizadas por tener "las mejores condiciones ambientales: sillas cómodas u ortopédicas, aire acondicionado, iluminación suficiente, agua purificada, música y espacio limpio"⁴².

Las mujeres que dijeron haber trabajado o estar trabajando en Balmex resaltaron las condiciones ambientales de esta empresa:

⁴² Características definidas por las obreras que trabajan en este tipo de maquiladoras

"A mi me gusta trabajar ahí, es muy bonito, ponen música, aire acondicionado, hay buena iluminación, dos cafeterías. Las maquinas de coser tienen una protección para la vista, por si se rompe la aguja, ésta queda en el protector, y una para que no te costures los dedos".

[Entrevista #6]

A Cruz le gustan mucho las condiciones ambientales de esa empresa porque:

"..... todo el día escuchamos música, las sillas son ortopédicas para que no nos cause daño en la espalda, si no queremos escuchar ruido, nos dan tapones para los oídos, y dan tapabocas porque con la pelusa de la tela te da gripa". [Entrevista # 22]

Empresas como Oxford y Vogue comparten algunas de estas características: aire acondicionado, buena iluminación, cafetería y música pero carecen de sillas ortopédicas, tapabocas o tapones para los oídos, por lo que la ausencia de estos elementos son perjudiciales para la salud de las obreras.

Podríamos decir que, efectivamente, este tipo de maquiladoras ofrece "buenas condiciones ambientales", pero es odioso, por ejemplo, escuchar dos o tres canciones y diez minutos de cortes comerciales Si agregamos el ruido de las máquinas, es una tortura psicológica para las obreras, de allí que padezcan constantemente dolor de cabeza.

D) Salud y Riesgos laborales

La salud es uno de los bienes más preciados de todo ser humano, y por ello es de interés en esta investigación. No obstante, las trabajadoras aparentemente laboran en un ambiente adecuado, pero las condiciones ponen en riesgo, su bienestar y seguridad.

El dolor de cabeza, espalda y estómago, y las varices son los padecimientos más comunes entre estas mujeres. Pero el estar toda la jornada sentadas o paradas según la operación que realicen determina la aparición de otros padecimientos como se muestra en los siguientes testimonios:

"A mi me operaron porque tenía quistes, pero esos me salieron por causa de la operación (actividad) que hacía antes, costuraba mangas en una maquina grande, era muy incómoda y tenía que estar siempre parada".

[Entrevista #13]

"...El ruido, el ambiente, la operación que hacía [deshilar] me alteraban los nervios y también me dolían los ovarios, por eso me quité"

[Entrevista #32]

"Me daba mucha tos porque había aire acondicionado y bombas de agua purificada y estaba heladísima, no había agua al tiempo".

[Entrevista #11]

Una obrera que trabajó un año en Vogue nos dijo:

"A veces ni salía a comer por hacer las reparaciones, pasaba yo hambre, pero primero estaba la producción, hasta me dio gastritis por mal pasarme.....Cuando me sentía mal de la cabeza o del estomago yo le

decía a la supervisora y no me hacía caso, lo único que ella quería era producción y más producción". [Entrevista # 5 Caucel]

Para evitar accidentes en el trabajo, estas maquiladoras han establecido cómo debe ir vestida la obrera: "con pantalón, short o falda muy pegada, zapatos cerrados y sin tacón, y si alguna tiene el cabello largo, tiene que recogerse". Estas indicaciones pueden evitar sólo algunos accidentes, pero no hay protección para evitar costurarse el dedo o lastimarse con la máquina, sólo Balmex cuenta con protectores en las máquinas de coser.

En el siguiente testimonio podemos ver que a pesar de que una obrera sufrió un accidente, la supervisora y el jefe de recursos humanos se portan negligentes, poniendo en riesgo la salud de Lidia:

"Una vez me lastimé mi dedo pulgar cuando le pegaba varilla a los brasieres porque con ese la empujaba, me llevaron al consultorio y la verdad yo no podía trabajar así, fui con el de recursos humanos y le dije sabe qué, yo no puedo trabajar porque con ese dedo empujo la varilla, no me dio permiso de irme a mi casa o de que dejara de trabajar, regresé a mi lugar y no pude, me dolía mucho el dedo. Le dije a la supervisora y me contestó no me importa, mejor apúrate ya no te estés quejando ni que fuera para tanto! Regresé con el de recursos humanos y le dije ¿sabe qué? la supervisora me está obligando a trabajar sabiendo que no puedo y si usted no me da permiso yo ya no voy a trabajar aquí, me comprendió y me dio cuatro días de reposo, pero tuve que firmar unos papeles que decían que me daba permiso con la condición de que tenía que regresar tal día". [Entrevista # 5 Caucel]

Finalmente, hay que mencionar que la organización sindical en las maquiladoras de exportación es inexistente, incluso, las obreras ni siquiera saben qué es un sindicato, varias obreras lo han intentado, pero inmediatamente son reprimidas.

2.3.2 Organización del trabajo

En esta investigación hablaremos solo de tres formas de organización del trabajo, tomando en cuenta que hay otras que anteceden a estas. La primera forma de organización es el Tylorismo "que se basa en una clara división entre concepción y ejecución, una división del trabajo, un sistema de métodos que establece las operaciones a realizar, su secuencia, el tiempo de las mismas y el modo operatorio de efectuarlas"⁴³.

El Tylorismo-Fordismo es otra forma de organización del trabajo y es definida como la parcelización de las tareas y la cadena de montaje. Y finalmente están las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) que se introdujeron cuando se analizó la apertura de los mercados, los cambios en las reglas de juego en la economía de la mayoría de los países, las políticas de ajuste y la necesidad de construir estrategias para afrontar los nuevos parámetros de competitividad que llevan a las empresas a introducir nuevos métodos de gestión y de organización del trabajo ligados al modelo japonés⁴⁴.

En la industria maquiladora de exportación encontramos que en empresas como Balmex hay elementos de las tres formas de organización del trabajo. Y sólo una de esas maquiladoras, ha introducido elementos de las NFOT, tal es el caso del trabajo en equipo y de los constantes cursos de capacitación que ofrecen al personal para que puedan aspirar a un puesto mas alto.

⁴³ Novick, 2000:126.

⁴⁴ Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, México, COLMES, FLACSO, UAM-I y FCE, 2003.

A) Proceso Productivo

En este tipo de maquiladora el proceso suele ser especializado y regulado por tiempos y movimientos. Es organizado con una alta división del trabajo y se ejecutan tareas simplificadas, especializadas, rutinarias y repetitivas. Así mismo, la organización del trabajo se realiza en líneas de producción, donde el trabajo individual es supervisado por los responsables de las líneas, por los llamados supervisores, o bien mediante la auto-evaluación de los obreros con las gráficas de productividad.

Hay una separación entre transformación, mantenimiento y reparación, y el control de calidad es como una tarea diferenciada, es decir, una vez terminada la prenda, es revisada por un grupo de obreras que están en la línea de calidad.

Cada obrera se encarga de hacer una operación, pero en masa, es decir, se le establece una "meta de producción" que debe concluir en determinado tiempo, cuando las otras obreras de su misma línea de producción hayan concluido, la supervisora se encarga de mandar esa producción a otra línea y así sucesivamente.

En las maquiladoras de exportación el ritmo de trabajo es sumamente intenso y para evitar la pérdida de tiempo, la obrera tiene que cumplir la meta de producción establecida. La supervisora también tiene una meta, pero ella la tiene que entregar el día viernes y en caso de que no tenerla para ese día, tendrá la obligación de hacer trabajar el día sábado a sus operadores de línea.

En Oxford, por ejemplo, una obrera narró:

"El ritmo de trabajo era fuerte, ellos nos daban el límite y tú sabías cómo le hacías. Yo estaba en planchado, era lo más pesado porque como éramos sólo diez [operadores] teníamos que sacar dos mil sacos al día y treinta por hora, cada quien.... y si no sacaba esa producción, no me daban el incentivo, tenías que sacar más de treinta sacos por hora para que te lo diera, pero yo no lo sacaba..." [Entrevista # 9]

En este testimonio observamos claramente la presión que ejercen sobre el personal obrero sin importar si son o no indígenas, el fin único de estas maquiladoras de exportación es producción al cien por ciento.

Una mujer que trabajó cinco meses en Vogue nos dijo:

"Cuando entré, me pasaron directo a línea porque yo ya sabía costurar, costuraba las cintillas de los brasieres, la primera semana ya me habían pedido el 60% de producción. Después me cambiaron de operación y ponía elástico, estaba bien difícil, pero como era nueva, luego me salía mal y no me decían nada, me tenían un poco de paciencia. Tenía que sacar cuatro cajas al día, con sesenta prendas cada paquete y después tenía que entregar ocho cajas, era mucho, yo no sacaba eso, no estoy loca ¡Imagínate! Te presionaban mucho, te vigilaban, veían que sacaras tu producción" [Entrevista # 2 Cauce]

En Createx una obrera que pegaba elástico y remataba los brasieres, argumentó:

" Esa operación era el final de la producción, poner el elástico, era lo más pesado porque tenías que hacerlo con mucho cuidado... la primera semana de trabajo me dieron de ocho a diez paquetes de prendas, la segunda catorce paquetes y de ahí en adelante hasta 25 y 30 máximo, y cada paquete tenía treinta prendas, el ritmo era muy fuerte" [Entrevista # 8]

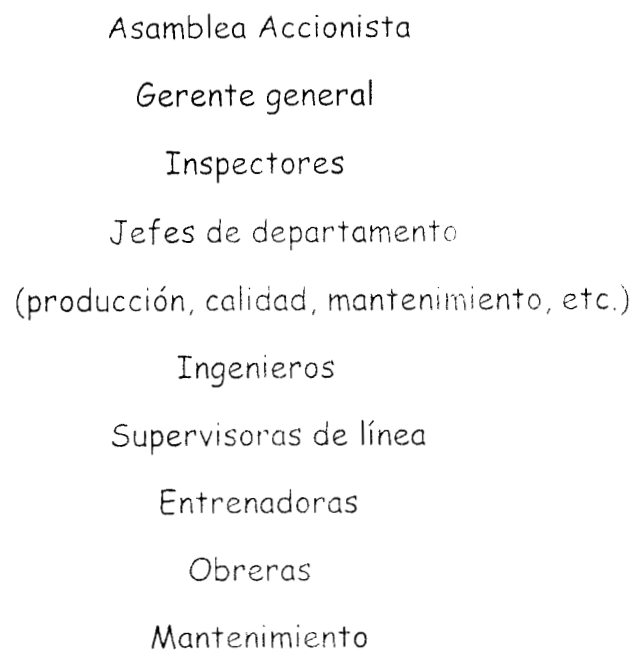
Cuando la supervisora lleva el control de la producción, en una hoja apunta cuánto y en que tiempo produce la obrera y lo que tiene que entregar, y si no saca lo que le dijeron, hay entrenadoras que le enseñan cómo hacer la operación más rápido, para que produzca con eficiencia.

Las actividades extra laborales que realizan las obreras en estas maquiladoras sin recibir remuneración alguna son: "Limpiar su máquina de coser cada viernes, reparar prendas. Solo en BALMEX, cuando alguna obrera se quedaba sin trabajo, le respetaban su tiempo, no la mandaban a hacer otra cosa."

Es común encontrar en las maquiladoras de exportación, "operadoras clave", es decir que están capacitadas para realizar cualquier operación y en ocasiones, sustituyen a las obreras que faltan.

B) Formas de mando y de comunicación

La estructura jerárquica en las maquiladoras de exportación suele ser más compleja que en las de 'capacidad ociosa', en la siguiente gráfica se representan los niveles jerárquicos que conforman la estructura organizacional de las empresas de exportación.



La asamblea accionista es la máxima autoridad dentro de la empresa, la representan los socios que aportan capital a la constitución de ésta, en el mayor de los casos, estas personas están en el extranjero.

El gerente general tiene contacto con la asamblea accionista, con los inspectores y los jefes de departamento y sólo en eventos importantes como el torneo deportivo anual, convive con los obreros, supervisores, etc, de su empresa, como con los de las otras maquiladoras del parque industrial.

Los inspectores se encargan de llevar el control de la producción pero sólo se comunican con los jefes de departamento. A veces toman una actitud prepotente hacia las obreras cuando recorren el área de trabajo como bien nos muestra el siguiente testimonio:

"... el más malo era un árabe, cuando llegaba a ir al área de trabajo, revisaba calidad, no nos dejaba descansar, era un gritón y mandadero. Se llama Nik, luego estábamos descansando un poco y una avisaba ¡Ahí viene Nik, ahí viene Nik! Entonces, todos nos apurábamos más, llegaba e iba a nuestros lugares y nos preguntaba a señas que qué estábamos haciendo, nosotras le decíamos, trabajando y nos tronaba los dedos, luego hasta decía que nada más estábamos robando el sueldo"

[Entrevista # 9]

Cabe mencionar que varias obreras que trabajaban en esta maquiladora nos hablaron de este individuo, un árabe, déspota, etnocentrista y racista. Para él los yucatecos en general eran personas que no sabían trabajar y había que enseñarles a través de acciones racistas, es decir, gritándoles e insultándolos de la peor manera. Debo mencionar que hay una cantidad considerable de árabes que están al frente de este tipo de maquiladoras y en efecto sus actitudes son similares, sino es que iguales, a las de "Nik".

Los ingenieros solucionan los problemas de maquinaria, y así, evitan que la obrera pierda tiempo en arreglar la máquina de coser o cualquier otro desperfecto y produzca lo que se le pide.

Los supervisores de línea tienen a su cargo entre veinte y veinticinco obreros y lo que hacen estas personas es observar que sus operadores trabajen, que no se distraigan, pedirles que saquen su meta de producción y vigilar que la producción que le exigen a los supervisores por semana sea

entregada a más tardar el día sábado. Estas personas representan una figura de autoridad y son vistas por las obreras como "malas, regañonas y groseras".

Una mujer que lleva trabajando dos años en una maquiladora de exportación dijo:

"...Yo no me llevo bien con la supervisora, casi nadie, porque nos regaña delante de todas, sólo tengo una relación de trabajo..... no me llevo bien con ella, es mala, intrigosa, muy entrometida, y ichismosa! se llama Denís y na'mas pa' que te des cuenta, es de Konkál, de pueblo".

[Entrevista #13]

Magali trabajó un año en Oxford y aludió al supervisor, diciendo:

"era muy mandón, sólo hablábamos con el sobre trabajo, allí, sí había un trato desigual, les daban preferencia a las que tenían 5 años trabajando para todo, desde permisos, hasta dejarlas sacar menos producción" [Entrevista # 23].

Las entrenadoras son como las obreras "comodín", están capacitadas para hacer cualquier operación y regularmente hay dos o tres en cada línea de producción para aclarar cualquier duda que tengan las obreras respecto a su operación, además, tienen la tarea de revisar las prendas terminadas.

Cabe señalar que en el último nivel del organigrama (obreros) están los distribuidores, que se encargan de repartir el material de trabajo y las prendas para que las obreras hagan el ensamble, la supervisión o cualquier otra operación.

Las formas de comunicación son rígidamente reglamentadas y formalizadas y sólo llegan a romperse en momentos de convivencia. Las tareas que desempeña cada persona son muy especializadas, razón por la cual, evitan

cualquier pérdida de tiempo (por ejemplo, arreglar la maquina de coser, ir por material, etc.) consiguiendo que las obreras produzcan al cien por ciento.

Las formas de mando suelen ser flexibles, permitiendo que cuando la obrera sea experta en alguna operación ocupe un puesto más alto:

"Yo entré como costurera, luego fui distribuidora, inspectora y al final, supervisora. Como distribuidora, el trabajo se me hizo difícil porque nunca había trabajado con gente así [obreros (as)], sólo había tratado con la supervisora, no sabía como hablar con ellos porque yo les iba a dar los accesorios para que hicieran bien su trabajo.....era una gran responsabilidad porque tenía que ver qué les estaba dando. Después, me llamaron a oficina y el jefe me dijo que si quería ser inspectora de calidad porque le había gustado mi trabajo como distribuidora, me dice, te has ganado un premio y te vamos a capacitar a horita para que te vallas a inspección y me gustó la idea. Y después fui supervisora, sólo que ahí eran otras funciones, tenía que ver que los operadores no se levantaran a cada rato a conversar o a tomar agua, ver lo que hacen....."

[Entrevista # 12 Caucel]

El hecho de realizar bien una operación, no es el único motivo para que le asignen otro puesto a una obrera, en este caso, el comportamiento y la actitud que tenga hacia sus compañeros es muy importante. Lidia se ganó el puesto de supervisora, no sólo por hacer bien su trabajo, sino por su carácter, supo cómo tratar a los operadores.

C) Mecanismos de control

Las reglas de trabajo son un mecanismo de control y disciplina, los castigos, las sanciones, amenazas y los despidos dependen de cada circunstancia. Así mismo, estos actos son previstos y reglamentados, y aplicados en relación a salarios, días de descanso, o bien, privación de premios o recompensas.

Una costurera que lleva cinco años trabajando en Balmex, al hablar sobre las reglas de trabajo argumentó:

"Si llegamos tarde, no nos dejaban entrar y además tenemos que ir a trabajar el día sábado, si platicamos, además de que nos atrasamos en la producción, la supervisora nos regaña y nos grita delante de todas las compañeras y en caso de que hallamos perdido mucho tiempo nos hacen trabajar el sábado y si no nos presentamos ese día, nos descuentan mucho dinero" [Entrevista # 5]

Una obrera que trabajó en otra empresa, expresó:

"si faltábamos el lunes, nos castigaban tres días, nos quitaban los bonos de comida y los boletos de pasaje y es que ese día nos daban los paquetes de prendas que teníamos que costurar en la semana" [# 8]

Cuando la obrera no hace bien su trabajo o no lo hace con calidad es castigada, trabajando horas extras sin remuneración alguna.

En muchas ocasiones la supervisora se vale de amenazas para que sus operadoras hagan lo que ella quiera, como lo hizo Laura:

"Yo hacía juntas cuando estábamos atrasados, les decía, no nos falta mucho, pero si se apuran vamos a terminar la producción. Mi gran amenaza era ¡Nos vamos a quedar toda la semana y vamos a venir sábado y domingo de siete de la mañana a siete de la noche, sin transporte! Yo no quiero quedarme, pero creo que ustedes sí. A poco

rato veía que entre compañeras se apuraban, ellas mismas se presionaban, si veían distraída a una, la apuraban, no sé si era de relajo, pero le decían ¡apúrate!”.
[# 9 Caucel]

Las supervisoras tienen que actuar así porque el personal que está en un nivel jerárquico más alto que ellas las presionan demasiado y además les dicen cómo deben actuar frente a sus operadores:

“A nosotras las supervisoras nos hacen ser malas, de carácter fuerte, tenemos que hacerles coco-wash, lavarles el coco a nuestros operadores. Nos decían que teníamos que dejar el corazón afuera y hacer que ellos trabajen.... Por ejemplo, yo puedo sacar la producción tal día, pero necesito que tú me ayudes, teníamos que convencerlos para que nos ayudaran, produciendo más. Si no querían quedarse [horas extra] tenía que cantarles lo que yo había hecho por ellos, tú Carolina ¿te acuerdas aquella vez que te dejé salir temprano? Te ayudé ¿no? Ahora yo necesito que me ayudes, y pues funcionaba porque siempre se quedaban. Allí, el chiste era convencerlos diciéndoles cualquier cosa y haciéndote la apurada.....les decía, muchachos, estoy preocupadísima porque la producción no va a salir, no sé que voy a hacer y peor si no me quieren ayudar, no podemos dejar que otra línea saque antes su producción, nosotros debemos sacarla y sólo lo lograré con su ayuda....”

[# 9 Caucel]

Las obreras están sumamente vigiladas tanto por la supervisora como por los jefes de departamento y en virtud de que es una tarea de la supervisora, si ésta se distrae, amerita un regaño:

“Ahí llamaban a junta a todas las supervisoras y a cada una le iba tocando su regaño, por ejemplo, a mí me decían ¡Mira Laura! No sé si no te das cuenta o te haces de la vista gorda pero esa o ese te está viendo la cara de tonta ¡No te das cuenta que a cada rato está platicando o se levanta de su lugar! Todo eso me decían y pues a mí no me iban a regañar de a gratis así que cuando terminaba la junta, llamaba a mis operadoras y las regañaba, les decía, si las veo platicar, les voy a dar más trabajo, en lugar de darles cinco cajas les voy a dar

diez para que dejen de estar chismeando. Tenía que tratarlas como caballos, siempre atrás de ellas, apurándolas" [#9 Caucel]

Podemos ver que esa relación de subordinación se reproduce desde el punto más alto de la estructura jerárquica, pero finalmente, recae en el nivel más bajo, donde se encuentran los obreros.

D) Rotación de personal

Entre las causas por las cuales frecuentemente se dan de baja los empleados de este tipo de maquiladora destaca la presión que ejercen sobre ellos, la fatiga y el trato que reciben por parte de la supervisora. Por ejemplo, "me quité porque me dolían mucho los ovarios, además, cuando menos pensabas, la gerente ya estaba atrás de ti, nos presionaba, también por eso me quité....ahí, diario se quitaban porque veían que no pagaban bien" [#32]. "Ahí estaba encerrada en cuatro paredes, no podía ni conversar, me sentía mal, no soportaba estar así, eso me fastidió, la presión era muy fuerte, por eso me quité" [#4 Caucel]

Muchas veces tratan de retener al personal ofreciéndoles incentivos o bien, amenazándolas, pero es inútil porque llega el momento en que la obrera prefiere buscar un mejor trabajo "....ahí nunca te liquidan, te decían, si te quitas, no te vamos a dar nada, no puedes pelear nada". Una obrera que trabajó en Vogue declaró:

"Yo pedí mi renuncia porque la maquina de coser se descompuso y no la pude arreglar, le avisé a la supervisora que no podía componerla, y no me hizo caso, me dijo que la arreglara yo, entonces, me levanté y le fui

a decir ¿sabe qué? quiero mi renuncia. Yo me sentí orgullosa de haberle dicho eso porque al fin me defendí, le dije, yo no puedo trabajar más aquí, pero aún así, me contestó ¡ah, pues no vas a volver a poner un pie en esta maquiladora! Pues sí, no me importa y me regresé a mi lugar llorando de coraje, me siguió y delante de todas me dijo ¡No quiero niñas chillonas aquí! Y yo seguía llorando en la máquina, no aguanté y me quité sin avisarles porque como no me quisieron dar mi renuncia, me iban a convencer para que me quedara" [Entrevista #5 Cauce]

La rotación de personal es un problema que preocupa demasiado a este tipo de maquiladoras y hasta hoy día, lo que han hecho para retener a su personal ha sido insuficiente, ante la menor presión que ejerzan sobre la empleada, abandona el empleo para irse a otro donde no le exijan o la presionen tanto.

2.4 Relaciones Obrero - Patronales

Las relaciones entre obreras y entre éstas y las encargadas, supervisoras, o dueños son resultado de la estructura jerárquica y de las formas de comunicación que rigen en las maquiladoras de capacidad "ociosa" y de exportación.

Hablar de las relaciones sociales o, en su caso, interétnicas, implica reconocer el "paternalismo empresarial" creado y fomentado por los empleados que están en la cima de la estructura jerárquica, el trato que reciben las obreras mestizas y catrinas, o mejor dicho, entre las "de ciudad" y las "de pueblo" y los prejuicios y estereotipos que expresa el grupo directivo hacia ellas.

El "paternalismo empresarial" es un conjunto de ideas que el dueño impone a la obreras con el fin de que se sientan parte de la empresa y produzcan al máximo. Una simple frase puede conmover a la obrera y hacer que haga lo que el dueño quiera, la hace sentir estimada dentro de la empresa. Por ejemplo, expresaban unas trabajadoras "el dueño era muy buena gente, siempre nos decía, ustedes son como mis hijas, me paso más tiempo aquí en la fábrica que con mi familia", o, "Aquí se viene a trabajar y si quieren ser buenas costureras tienen que obedecer siempre, si no, cómo van a seguir adelante". En otro caso, la dueña hablaba con su personal para retenerlo, haciéndole creer que allí lo trataban bien: "... ella siempre nos aconsejaba sobre el trabajo, como nunca nos trató mal, decía que si nos íbamos a otra fábrica que no dejáramos que los patrones nos gritaran,

porque había muchos que eran así y que en este taller no". Esto motiva a la obrera a dar lo mejor de sí, obedeciendo lo que se le ordena, trabajando horas extras, haciendo reparaciones de prendas.

La supervisora se encarga de manipular a las obreras diciéndoles lo que el dueño o el gerente les ordena en juntas de personal. Por ejemplo, en Vogue, Laura, una supervisora, argumentó:

"A nosotras como supervisoras nos hacen ser malas, de carácter fuerte, tenemos que dejar el corazón afuera y hacer que nuestras operadoras trabajen...Nos dicen todo lo que les tenemos que decir para que se queden a trabajar horas extras, te tienes que hacer la apurada"
[Entrevista # 9 Cauce]

Mientras que Lizbeth dijo:

"Yo era costurera, como todas, pero un día se fue mucho personal de la empresa y como el dueño observaba por una cámara que había, cómo trabajaba yo, ese día me dijo que quería que fuera la encargada del taller y decía, ahora no te van a mangonear a ti, ellas no te van a regañar, tú las vas a regañar, les vas a dar ordenes, tienes que ser un poquito dura porque va a ver empleadas que te van a tratar mal y si alguno se quiere sobresaltar, le dices ¡Momentito, aquí, yo soy la encargada! Y pues yo no les daba mal trato a mis operadores porque antes yo trabajaba igual que ellos, solo que el dueño me decía cómo tenía que ser..." [# 14]

Así como las supervisoras manipulan a sus operadores, ellas también son manipuladas por los dueños para trabajar más, como nos platicó Nancy :

"Una vez me quedé hasta las cuatro de la mañana porque no salió la producción, pero no fue culpa de nosotras [de las supervisoras] ni de las operadoras, y es que en esa ocasión el embarque que venía de Canadá se atrasó y el material nos llegó muy tarde.....entonces, ese día nos convencieron diciéndonos que si teníamos puesta la camiseta, teníamos que quedarnos, que ahora le teníamos que hacer un favor a la

empresa y que cuando nosotras necesitáramos un permiso o un favor no nos iban a poner ni un pero. Después, el gerente se encargó de convencer a las operadoras, diciéndoles que era un favor, que las llevarían a su casa y pues sí se quedaron varias" [Entrevista # 9]

En este último caso observamos esos intentos por crear un sentimiento de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa, un sentimiento procreado por los que están en la cima de la estructura jerárquica.

Las formas de relación jerárquica pueden romperse cuando hay alguna convivencia, como el 10 de mayo, el 19 de noviembre, el 12 y el 22 de diciembre. Estas celebraciones son aprovechadas por los dueños o por las supervisoras para acercarse a sus empleados, es el momento preciso para decir lo que les conviene. Por ejemplo, Noemí nos platicó lo que pasaba en la celebración de navidad:

"Antes del 24 de diciembre, el dueño nos invitaba a comer a un restaurante, platicaba con nosotras y nos preguntaba cuánto estábamos ganando y le decíamos 300 pesos y te contestaba ¿porqué ese rendimiento? Y si estabas produciendo muy poco, en esos momentos te decía que produjeras más porque si no, ya no ibas a ser útil en el taller y como eran momentos de convivencia, a las que les decía, entendían y trabajaban más.....Además nos comentaba: muchachas hay que trabajar mucho para que en fechas como esta sigamos conviviendo" [# 8 Caucel]

En otras ocasiones, basta con que el dueño o las supervisoras estén unos minutos con las obreras para que ellas se sientan bien, como lo expresa Teresa:

"El 12 de diciembre, el dueño estaba con nosotros, se hacía una misa, luego una comida, hacíamos intercambio de regalos, me gustó mucho, hasta parecía que estabas con tu familia, se sentía mucha familiaridad. Cuando acabábamos de comer, él se iba a su oficina con la secretaria y

nos quedábamos conversando y bailando.... incluso nos decía que nos dejaba solos para que aprendiéramos a convivir bien, con todos.....Cada quien se sentaba con su grupito de amigas, el dueño siempre estaba con la secretaria , algunas encargadas se iban con las de su línea, pero había otras que eran malas y ellas hacían sus grupos, no se sentaban con sus operadoras. Por ejemplo, mis amigas y yo nos sentábamos en una mesa, la encargada de mi línea se iba con otras. A pesar de que era un momento para que todos conviviéramos seguía habiendo desigualdad, porque si no, todos nos hubiéramos sentado como sea para que conociéramos a las de las otras líneas" [# 7 Cauce]

Sólo las maquiladoras de exportación celebran un torneo deportivo cada 19 de noviembre, y Lidia nos habló de este evento:

"Era muy bonito, había juegos deportivos, de básquet, voleibol, fútbol, jugábamos contra las otras maquiladoras. Yo fui 3 años porrista, me acuerdo que el año pasado nosotras ganamos y los gerentes y supervisores nos llevaron a festejar a un restaurante y podíamos llevar a un familiar, pero sólo invitaron a los que ganaron....ahí sí, cada grupito estaba en una mesa, los de fútbol en una, las porristas en otra, las supervisoras en otra y así. En otras fechas importantes como el 10 de mayo nos llevaban a comer, en esos momentos se olvidaba todo, convivíamos todos con todos, no se hacían grupitos, platicábamos y aunque algunas supervisoras se sentaban juntas iban a nuestro lugar y platicaban con nosotras [#4].

En efecto, lo que pasa en las maquiladoras de capacidad ociosa y de exportación es que las relaciones establecidas dentro de la empresa no se rompen ni en esos momentos, "cada quien se sienta con su grupo de amigas, las supervisoras comen sólo con el dueño, guardan su distancia". Por ejemplo, las supervisoras sólo conviven con las costureras que ocupaban el puesto más alto en la estructura jerárquica, como las auditoras, o bien, con otras supervisoras.

A pesar de esto, el grupo directivo prepara todo un discurso que motiva a las obreras a ser mejores en todos los aspectos, pero principalmente en su trabajo, al mismo tiempo que con algunas palabras conmovedoras, retiene y mantiene controlado a su personal.

Sin embargo, la obrera trata más con la supervisora que con el dueño porque éste sólo se encarga de verificar que salga la producción y si hay algún problema, primero habla con la supervisora y después con las obreras si es necesario, como lo especifica, Rocío: "cuando iban los dueños no nos regañaban directamente, todo se lo decían a las supervisoras y ellas eran las que nos regañaban, nos decían que éramos unas mediocres y unas flojas y que deberíamos trabajar más para que ellos no las regañaran" [# 11]

La supervisora representa una figura de autoridad y no tiene una buena relación con la obrera, casi siempre hay expresiones concretas de conflicto y de resistencia.

Algunas obreras sostuvieron que sólo tenían una "relación de trabajo" con su supervisora, pero en realidad, atrás de ese tipo de relación hay un conjunto de actitudes que terminan en conflicto. Dora, una "mestiza" dijo que "solo tenía una relación de trabajo con la supervisora porque tenía mal genio, amistad con ella, jamás, porque siempre nos regañaba por asuntos de trabajo". Obviamente, hay una relación asimétrica entre estas empleadas, debido a las funciones de la empresa.

Paola, por ejemplo, recalcó que la supervisora era "buena gente", sin embargo, este adjetivo no parece ameritarlo, debido al incidente que ocurrió:

"La supervisora era muy buena gente porque nos ayudaba con el dueño cuando hacíamos algo mal, o cuando pedíamos algún permiso, ella hablaba con el dueño, nunca vi un trato desigual hacía alguien, era muy amable [.....] pero una vez a mí y a otras a migas, nos encerró con candado en el baño porque, según ella, estábamos platicando, después de un rato nos dejó salir y nos regañó " [# 26]

Una mujer, oriunda de Caucel y que entiende la lengua maya nos explicó que la supervisora:

".....Era de la ciudad de Mérida, se llamaba Dominga, era canija con todas... a mí me caía muy mal, nos regañaba, era muy déspota, cuando alguna entregaba las prendas llenas de hilos iba a su lugar y le decía ¡Mira tus hilos, córtalos!, ah, pero eso sí, uno no podía hablarle recio a la Dominga porque se ponía a llorar, nos trataba de impresionar la muy...¡No hombre! era una mula, una desgraciada, nunca nos pudimos ver ni en pintura, se sentía más que uno, era muy agria, no me gustaba el trato que nos daba" [# 8]

En este caso, la supervisora asume un sentido de superioridad frente a las de pueblo, por el sólo hecho de residir en la ciudad.

Lidia, una obrera que reside en Caucel, que sabe hablar la lengua indígena y que tiene los apellidos mayas, recibía un trato diferente por parte de la encargada:

"La encargada era bien mala conmigo y con las otras, si le caías bien te trataba bien pero si le caías mal, ya te fregaste. A mí me daba las prendas más difíciles y las reparaciones, por eso no podía sacar mi

producción. Pero como era mala conmigo, yo la reportaba con el que contrataba y la vieja esa me decía ¡Mañana vas a ver! Y me seguía dando más trabajo, se desquitaba por acusarla. No le gustaba lo que yo hacía, me lo aventaba en la cara y lo que estaba mal no me lo descosía mientras que a las otras sí, era maldita conmigo [.....] a algunas les hacía lo mismo, pero no decían nada, se quedaban calladas, se aguantaban, no le caía bien, a lo mejor porque yo era de pueblo o porque me veía humilde. Al menos conmigo nunca se peleó, le tenía miedo porque se agarraba [se peleaba] con las que la habían acusado, las esperaba afuera de la empresa y ahí empezaban" [# 5]

Aquí vemos que hay una discriminación laboral, en tanto que la supervisora no dejó de darle reparaciones a Lidia, que es mestiza, siempre tuvo que hacer eso como una actividad extra-laboral, por lo que nunca sacó la producción que le exigían.

En los otros testimonios, hay un trato diferente por parte de las supervisoras hacia las obreras "de pueblo", hay cierto favoritismo hacia las "de ciudad".

Hay supervisoras que no se conforman con regañar a las obreras si no que hasta las llegan a insultar y en todos los casos son respaldadas por el dueño si alguna de ellas "se porta mal". como se muestra a continuación:

"Una vez, la supervisora regañó a un muchacho que estaba atrás de mí porque hizo mal su trabajo, lo insultó y lo regañó feo, le dijo ¡Putá, cómo se te ocurre hacerlo a tu manera, eres un necio! Él no le contestó nada porque sabía que tenía el error. Luego hasta a nosotras nos tocaba, llegaba bien enojada y desesperada y nos decía ¡Es que ya me cagotearon por culpa de ustedes! Si trabajaran bien y con calidad, no lo de esto pasara...." [# 11]

Una obrera que después de ser costurera fue supervisora nos platicó:

"Una vez tuve problemas con una obrera porque no quería hacer lo que yo le ordené, me amenazó diciendo que iba a acusarme con el dueño y le dije, ¡anda, baja!, haz lo que quieras, a ti te va a ir mal. Se puso a lloriquear, bajó con el dueño y me acusó, es que ella es grosera con nosotras y pues él le contestó ¡No!, a mi no me vas a convencer, ella tiene derecho a regañarlas y vas a hacer lo que ella te ordene. Después, la muchacha se quitó, pensó que me iba hacer quedar mal con él y no se le hizo, de ahí en fuera, con todas me llevaba bien" [#14]

Claro que también hay supervisoras o dueños "buenos" o que aparentan serlo, Mónica nos contó de estos casos:

"En la primer empresa que trabajé, la encargada era buenísima gente con todas, nos llevábamos bien con ella, almorzaba con nosotras, nos invitaba a su casa y ahí hacíamos fiestas, nos trataba bien, luego, lo que ella producía no lo repartía a todos, era buena gente y con tal de que sacáramos la producción, hacía eso. Cuando estaba enojada, solo se ponía seria pero no se desquitaba con nosotros, ni nos decía que tenía"
 "En la segunda empresa, la supervisora era mala, tenía la mirada muy pesada, te regañaba mucho, te gritaba. Nos daba un montón de trabajo, no nos mostraba cómo íbamos a hacer el trabajo, su vida era estar platicando, ah, pero eso sí, tú no le podías preguntarle algo a la costurera de a lado, era muy chismosa, siempre te dejaba mal con la dueña, lo bueno era que ella no le hacía caso, en serio, la señora nos decía que no le hiciéramos caso, quería más a las costureras que a ellas que no hacían nada. A veces les decía que trataran bien a los empleados o que ellas se iban a ir, siempre mencionó que valía más una costurera que una supervisora porque una obrera era más difícil de encontrar" [# 3]

Al respecto, la dueña demuestra preocuparse por las costureras, estar atenta a que no la traten mal y bien dice, "vale más una obrera" pero porque - y se le olvida mencionarlo- es la que produce, es el mejor elemento en la fábrica, además, lo dice para retener a su personal.

Hasta aquí podemos decir que hay un trato desigual hacia las obreras, las supervisoras en su afán de asumir el papel de autoridad se valen de diversas formas de persuasión, presión y manipulación para mantener controlados a sus operadores. Y que las relaciones obrero patronales son asimétricas y aunque a veces pareciera que la obrera y la supervisora se llevan muy bien no es así, incluso, en algunos casos notamos ciertas actitudes de rechazo o desprecio.

2.4.1 Trato a mestizas

La mano de obra que conforma la industria maquiladora de capacidad ociosa y de exportación está integrada por mujeres "mestizas", "catrinas" y "de pueblo". Recordemos que una catrina, también identificada como "de ciudad" "viste con cualquier ropa, sabe o no hablar maya, y vive en la ciudad o en algún pueblo. La gente de pueblo es oriunda de alguna comisaría o municipio, que habla maya pero ya no se viste con hipil, ya "está civilizada, es catrina aunque sea de allí".

A estas maquiladoras concurre principalmente, gente "de pueblo" y van muy pocas "mestizas" porque "ellas prefieren trabajar en el servicio doméstico". En una empresa sólo trabajan 4 ó 5 mestizas, máximo, pero las pocas que están allí, son discriminadas étnica y racialmente.

Los conflictos más frecuentes dentro de los dos tipos de maquiladoras se dan entre las mujeres "de pueblo" y las "de ciudad", debido a que a estas últimas se les da cierta preferencia, como lo expresa Abigail:

"A ese taller iban mujeres de pueblo, pero la supervisora casi no las quería, se burlaba la muy estúpida, era una desgraciada, cínica ¿no crees?. A mi no gustaba eso, cuando echaba indirectas sobre las de pueblo, les decía que yo que ellas, iba a acusarla con el dueño, pero no me hicieron caso. En las maquiladoras prefieren contratar a las de pueblo porque son más dóciles, hacen todo lo que les pidas y si no lo hace bien puedes decirle que lo vuelva a hacer y no te chifla nada....Allí, el trato era igual [...silencio...] bueno, la supervisora no nos trataba igual, era déspota, pero más bien, el dueño prefería contratar a las de pueblo porque son más dóciles y menos revoltosas" [#8]

Esta es la perspectiva de una mujer que reciente el trato que reciben las "de pueblo", el coraje sale a relucir porque ella también es de allí, y al no asumir esa categoría étnica expresa algunos prejuicios hacia ellas.

Una mujer que trabajó en una fábrica de guayaberas argumentó:

".....Ahí no importaba si eras de pueblo o de la ciudad, pero yo siempre noté que una de las encargadas trataba bien mal a las de pueblo, y no tanto porque fueran de pueblo sino porque dependía de cada persona. A la hora de la comida, en la cafetería, ella les decía un montón de cosas ¡Pobres muchachas de pueblo! [.....] Se burlaba de ellas sólo por ser de pueblo, pensaba que por ser de allá eran tontas, que no sabían nada, luego hasta les decía groserías, cosas feísimas[.....] En esa maquiladora les decían "Wiro" a las de pueblo, hasta a mi mariao le dicen wiro en su trabajo, yo creo que es por su cultura, por sus costumbres. Los que mencionan esa palabra son más civilizados, más modernos, sostienen que nosotros parecemos animales, que de todo nos asustamos, bueno, eso cuenta mi marido que dicen. Y es que Wiro es como decir pinche indio, pero lo mencionan porque ellos tienen más preparación y todo a la mano, no nos respetan y además se burlan de todo lo que hacemos"

[#7]

En este testimonio notamos que las "catrinas" construyen un conjunto de juicios peyorativos hacia los de pueblo. En este caso, esas representaciones desembocan en un comportamiento discriminatorio, específicamente se trata de una discriminación étnica, entanto que hay una preferencia basada en motivos de cultura y costumbres mayas.

Lidia, una mestiza, expresó que en Cadenita Golt:

"Había un trato diferente porque cuando alguna prenda estaba mal, la encargada la desbarataba, la descosía, le ahorraba trabajo a la que lo había hecho mal, pero a nosotras las de Caucel, las de pueblo, no nos descosía las prendas, la verdad si noté una preferencia a las de la ciudad, por eso me caían mal, me caen mal las catrinas" Cuando trabajé

en Vogue me tocó una supervisora que era de pueblo, era de Konchem, me llevaba bien con ella, esa si me trataba bien, no se metía conmigo ni con nadie" [# 5]

Podemos apreciar un claro ejemplo de discriminación étnica y laboral, en tanto que por ser "de pueblo" tiene que realizar actividades extra-laborales.

En las empresas donde van "mestizas", es decir, vestidas con hipil, rebozo, fustán y peinadas de zorongo encontramos que hay un trato diferente hacia ellas por parte de los supervisores, como nos platicó Wendy:

"El encargado molestaba también a las mestizas, pero como ellas son más dóciles, no le contestaban, no decían nada, se conformaban con lo que uno les decía que hicieran, o sea, por eso las hacía menos, casi no les hablaba, no trataba ni se metía con ellas. También con las de pueblo era así, pero fíjate, me acuerdo que una de esas llegó a ser su querida y ella no se pintaba [maquillaba], entonces, le dijo a una de la ciudad que la pintara y eso que estaba prohibido meter maquillaje, a veces hasta le llevaba el desayuno a su lugar, cosa que también estaba prohibido, le daba mucha preferencia y a nosotras ni siquiera nos ponía atención por estar relajando con ella ". [# 18]

El estereotipo negativo expresado por esta "catrina" hacia las mestizas, es compartido por otras obreras, creen que las "mestizas" son inferiores a ellas cultural y socialmente y por ello son "calladas y dóciles". Otro elemento importante que percibimos en esa cita, es el abuso sexual, cuántas veces, las obreras son víctimas de este acto y se quedan calladas con tal de no ser despedidas.

En otros casos, las compañeras tratan de una manera diferente a las mestizas, Rosalba nos dijo que en una maquiladora de exportación:

"Las otras obreras se burlan de ellas, por como hablaban y se visten, ahí, todos menosprecian a las mestizas sólo porque van con hipil[...] No sé cómo se sentían ellas pero yo así lo veía, porque tú ves cómo se habla acá en el pueblo ¿no? Que Chan, que no sé qué, otras palabras, entonces se burlan de ellas cuando hablan una palabra así como Chan, se empiezan a burlar de las mestizas, por eso no me gusta para nada esa empresa y pues como ellas son tranquilas, no dicen nada, se quedan calladas. Pero como había mucha gente mala, decían muchas cosas, palabras y ellas ni siquiera se daban cuenta si se los decían a ellas o a otras" [# 1 Cauce]

Tanto las mestizas como las de pueblo, en algún momento, sufren un trato discriminatorio por parte del grupo directivo y de las compañeras. En la mayoría de los casos los que discriminan son personas que viven en la ciudad, pero que antes residieron en un pueblo y entienden la lengua maya, y el hecho de ser "de ciudad" los hace ser diferentes y superiores porque ya dejaron sus costumbres atrás y ahora "son más civilizados".

Las "catrinas" definen a las "de pueblo" y a las "mestizas" como: "nobles, dóciles, gentiles, amables, calmadas, buena onda, no buscan pleito, son más chambeadoras, sólo que cuando les dices algo, no te contestan, son calladas, se dejan de la gente, son arrogantes. Específicamente, la señora Olga expresó:

"En el taller donde trabajo van 2 mestizas y cuando se ponen a hablar en maya, mis compañeras, a veces, les dicen 'mayeras' o 'Wiras' [...] Wira es la gente de pueblo y ahí no las quieren. Isabel [la encargada] les dice wiras, así con desprecio, pero cuando ellas se molestan, le dicen de cosas, mentadas en maya". [#31]

Pero esos estereotipos no solo parten de este grupo mayoritario, sino que pueden darse de los "mestizos y de pueblo" hacia los "catrines". Por ejemplo, algunas obreras manifestaron que "los catrines no son accesibles, son poco tolerantes y déspotas".

El grupo empresarial expresan ciertos estereotipos pero hacia las obreras en general, sin importar que sean mestizas o catrinas, tales como: "son unas cochinas, unas brutas, ineptas y flojas". Incluso, muchas veces además de que les dicen estos términos, las ponen en ridículo delante de todas las demás. Por ejemplo, Gabriela argumentó que "cuando alguna dejaba sucio el baño, el fin de semana tenía que lavarlo, sólo que el gerente se lo hacía saber delante e todas diciéndole que era una cochina y que debía ser más cuidadosa".

2.5 Relaciones entre mayas y no-mayas

Las relaciones asimétricas dentro de las maquiladoras no sólo son entre supervisora y obreras, si no también entre obreras. La posición jerárquica, en este caso, no importa porque aunque se encuentren en el mismo nivel, el favoritismo que muestra la supervisora hacía alguna, provoca cierta rivalidad entre ellas. Y, en momentos precisos, la "de ciudad" discrimina a la "de pueblo" o a la mestiza, a la vez que manifiesta estereotipos positivos y negativos.

Claro que ser "de ciudad" no es un factor determinante para ser la "preferida", intervienen otros elementos, tales como la antigüedad en el trabajo. Por ejemplo, a Maribel no le gustó trabajar en una maquiladora de capacidad ociosa porque:

"las preferidas de la supervisora tenían los abanicos [ventiladores] debido a que tenían más tiempo trabajando ahí en la empresa", entonces, las que no teníamos aire no nos llevábamos bien con las otras.....nosotras teníamos que aguantarnos el calor". [# 13]

O bien, se es preferida por trabajar más y mejor, como dijo Teresa:

"Había mucha preferencia en la empresa, no porque fueras mestiza o catrina, si no que ellos te daban un número de prendas para que tú trabajaras y si sacabas más, eras la preferida, porque estabas sacando adelante la empresa, pero si no sacabas tu meta de producción, te hacían a un lado" [#11]

Las mujeres que trabajan en las maquiladoras no tienen permitido platicar con sus compañeras durante la jornada laboral, la media hora que les dan para comer o los descansos de 10 o 15 minutos son los únicos momentos en que ellas pueden entablar una relación de amistad o compañerismo. Casi todas nuestras informantes argumentaron que, al menos, con sus compañeras de línea de producción se llevaban bien porque nunca habían tenido algún problema con ellas, o bien, tenían "una relación amigable", porque se ayudaban mutuamente.

Más que una relación amigable entre compañeras, percibimos actos de compañerismo y solidaridad, que obviamente conllevan a una buena relación. Por ejemplo, "si operaban a alguien de la maquiladora, juntábamos dinero entre todas, para dárselo" o "si alguien perdía su sueldo, todos aportábamos algo, para recuperárselo".

Una mujer oriunda de la comisaría de Caucel ("de pueblo") que entiende la lengua maya y que se auto-percibió como catrina nos dijo:

"Nos llevábamos bien entre compañeras, sólo que las de Mérida eran muy pesadas con nosotras [las de pueblo] me caían bien mal, casi no hablaban con nosotras, se creían mucho y se burlaban cuando decíamos una palabra mal, creían que sabían más y es que uno aquí en el pueblo a veces dice las cosas de otra manera porque así nos enseñan, así nos crían, pero ellas eran así de creídas [...] Las otras de pueblo no les hablaban a las de Mérida, incluso hasta les tenían envidia por ser de allá de la Ciudad" [#6 Caucel]

En realidad, no hay una buena relación entre las obreras "de ciudad" y "de pueblo", en tanto que hay toda una concepción negativa de éstas últimas, que impide siquiera una relación cercana". Así mismo, algunos símbolos étnicos no permiten ese contacto, como lo expresaron algunas trabajadoras:

"Ahí en la empresa sólo iba una mestiza, era de Hunucmá, era mi amiga, andábamos juntas para todos lados, vestía muy bonito y además estaba muy alhajada, pero algunas de mis compañeras no querían sentarse ni hablar con ella porque hablaba muy poco el español, pero yo sí le entendía, hasta costuraba bien" [#28]

Gabriela nos mencionó:

"... Sólo van dos mestizas, una está en embarque y la otra en costura, no se llevan con los demás porque son muy calladas, no le hablan a nadie, como que les da miedo, se alejan de la gente, así como los animalitos cuando tienen miedo de algo. No veo que se junten con las otras, sólo ellas dos andan juntas para todos lados" [#4 Cauce]

En cambio, Gladis expresó: nos habla de cómo son las "de pueblo" en su trabajo y la forma en la que tienen que actuar en la empresa por el hecho de que son catrinas de pueblo:

"En esa maquiladora no iban mestizas, sólo catrinas de pueblo, de Motul, Telchá, Kosgaya, Xcanatún y de aquí de Cauce, ellas sabían hablar la maya pero en la empresa nunca la hablaban porque era como rebajarte, o se burlaban de ti si te escuchaban decir palabras en maya [...] Rebajarte, en el sentido de que serías una mestiza cuando ya no lo eres porque ya usas vestido y te peinas como quieras y una mestiza lo identifica luego, luego por el hipil y si una mujer trae eso, es porque habla maya. Se burlaban, te decían india o qué se yo y es que india es como si te dijeran que no eres un yucateco, que eres india como esas de Chiapas que andan por allí en el Centro" [#2 Cauce]

Este testimonio es muy interesante, porque muestra un claro ejemplo del proceso de cambio étnico, si una obrera se comporta de determinada manera, deja de ser parte del "otro" grupo, deja de ser "catrín". Así mismo, al romper con esas "reglas" no tendría una buena relación con las demás compañeras.

De la misma manera, no pasan desapercibido actitudes como la burla y el rechazo, hacía aquellas personas que hablan la lengua maya en el espacio laboral, como se muestra en los siguientes testimonios.

"[...] Iban puras de pueblo, pero ninguna mestiza, yo me llevaba casi con todas y les hablaba, no sé cómo se llevaban entre las otras. A veces algunos se pasaban porque cada que voceaban a alguna costurera todas se burlaban, decían ¡De seguro, es regañol, pero nunca se pelearon ahí en la maquiladora, simplemente, si no se caían bien, no se hablaban y ya"
[#3 Caucel]

Teresa, por ejemplo, expresó:

"En mi grupito de compañeras había mestizas, una 'Wachita' [persona originaria de otro estado de la republica mexicana] y gente normal de la ciudad [...]Yo trataba a todas igual, a mí no me importaba si era mestiza o no, yo convivía con ellas y las tomaba por igual, ni las hacía más, ni las hacía menos, aunque les hablaba de hola y ya. Mis compañeras también les hablaban, pero los hombres se burlaban de ellas, luego, hasta les pegaban para provocarlas, las vacilaban con groserías, decían que la mestiza original no usa calzón, se burlaban. Por eso, generalmente, ellas buscaban su grupito de amigas, puras mestizas y sólo con ellas andaban" [#11]

Otras mujeres nos hablaron de la relación que tenían sus compañeras "de ciudad" con las "de pueblo", por ejemplo:

"Todas nos llevamos bien con las 2 mestizas que van allá, hablan español y maya, a veces conversan entre ellas en maya y nosotras queremos saber de qué hablan y nos dicen, no lo traducen. A una de ellas casi no le hablan porque dicen que les cae muy mal[...] no sé porqué, relajan más con nosotras, en realidad, no tenemos una buena comunicación con ellas porque, por ejemplo, no participan en las fiestas que hacemos,

dicen que sus hijos, que no pueden, ponen puros pretextos, creo que no les gusta convivir" [#31]

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que las causas por las que las "catrinas" no tienen relación alguna con las mestizas son en primer lugar, porque a ellas "no les gusta convivir" y segundo lugar, porque un símbolo cultural como es la lengua maya impide ese contacto socio-cultural, es decir, en vista de que las catrinas no entienden esa lengua, se alejan de las mestizas, buscando amigas que sean catrinas y que hablen sólo el español.

CAPITULO 3

CONDICIONES LABORALES Y DISCRIMINACIÓN EN UNA MAQUILADORA

3.1 Una maquiladora "Binacional"

En el parque industrial de la ciudad de Mérida, ubicado en el corredor Mérida-Progreso, se encuentran ocho maquiladoras de exportación, todas, afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

Un día jueves decidí salir a buscar trabajo al parque industrial, en alguna de esas ocho maquiladoras textiles vestida con unos jeans azules, una blusa blanca, unos huaraches negros, un poco gastados y una mochila viejo bajo el hombro que me hacía ver como una obrera. Al bajarme del camión la duda era ¿a dónde iré primero, en cuál trabajaré?. Empecé a caminar con la mirada hacia abajo, pues por un momento tuve el temor de ser descubierta, las obreras que comían fuera de las empresas me miraban de arriba hacia abajo, expresando curiosidad y duda.

Varias empresas se me hicieron conocidas, pues mis informantes de San José Tecoh ya me habían hablado de ellas, enseguida, actuaron mis prejuicios, a esa no paso porque allí tratan mal, las hacen trabajar horas extras, si se salen de trabajar sin avisar, las buscan, ¡No!, mejor pregunto en otra. Sin embargo, muy pronto superé esos prejuicios y mejor pensé en

no entrar a alguna maquiladora donde estuvieran obreras que me conocieran, así que sin importar lo que me habían platicado de cada una, decidí solicitar trabajo.

Antes de entrar a la primera maquiladora a solicitar empleo, observé a obreras entre 17 y 25 años de edad aproximadamente, que comían sus alimentos, me acerqué a un grupo de cinco mujeres y les pregunté si en su empresa solicitaban costureras, sorprendidas por mi forma de hablar, que delataba mi lugar de origen, contestaron que sí, una de ellas dijo que entrara con el encargado de recursos humanos, al ir, él me informó que sólo requerían inspectores con experiencia.

Continué caminando y excluí las empresas donde trabajaban más de cinco mujeres que me conocieran, pregunté en la segunda empresa y de la misma manera, el vigilante, en este caso, me dijo que si tenía experiencia que pasara, no la tenía, así que continué.

De la maquiladora "binacional"⁴⁵ estaba saliendo mucho personal, no quise entrar a preguntar por trabajo sin antes interceptar a alguna obrera. Pronto platiqué con Lisandra, una mujer oriunda de Komchem, que dijo saber hablar la lengua maya, tener 17 años, laborar en "binacional". Le pregunté si estaban solicitando obreras ahí y me contestó:

⁴⁵ Binacional fue el nombre que decidimos darle a la maquiladora de exportación, ubicada en el parque industrial, donde llevamos a cabo la observación participante.

"sí, para costurar y planchar, pero vamos a sentarnos porque estoy muy cansada el trabajo es bueno, cuando entré me pagaban 250 pesos a la semana y ahora gano hasta 500 pesos, estoy en el área de planchado que por cierto, es lo más pesado y cansado, pero no me importa, eso me tocó y además me gusta estar allí".

Al entrar a trabajar, comprendí porqué esta mujer se sentía muy cansada, pues planchar es una de las operaciones más difíciles y cansadas. Sin embargo, igual que ella, muchas obreras aguantan el ritmo de trabajo, a cambio de un precario salario.

Mientras nos dirigíamos a la entrada principal de la empresa, varias obreras estaban comiendo, una de ellas se levantó y dijo en voz alta, dirigiéndose a Lisandra "hay si.....ya me cambiaste por otra", las mujeres con las que ella estaba comenzaron a reírse descaradamente, entonces Lisandra volteó a verla de arriba hacia abajo sin decirle nada, y luego me dijo a mí, no te preocupes, así son todas, no hay que hacerles caso. Esta primera impresión fue importante porque Lisandra es de pueblo y sabe hablar maya, entonces pensé que la actitud por parte de las otras obreras tenía que ver con esos símbolos étnicos.

Sin poder platicar más con esta mujer, me mostró el departamento de recursos humanos diciendo que si me preguntaban quién me había dicho del trabajo, que dijera que Lisandra.

El primer día que entré a trabajar a esa maquiladora, la busqué para seguir platicando, pero no la volví a ver, incluso, al no encontrarla, le pregunté a la jefa de recursos humanos por ella y me contestó que tenía una semana que no se presentaba.

Entré al departamento de recursos humanos y hay una sala donde es atendida cualquier persona que busque trabajo, lo primero que se ve al entrar, es un cuadro que dice:

"maquiladora binacional es la mejor compañía de ropa de.... en el mundo. Nuestra visión es satisfacer a nuestros clientes en forma definitivamente superior, proporcionando productos de calidad con la más alta relación precio/ valor, obteniendo las metas financieras de la compañía y desarrollando completamente nuestro recurso más importante: nuestra gente".

Así mismo, hay una ventanilla que siempre está cerrada, cuando alguien llega por primera vez, como yo, tiene que tocarla para poder ser atendido, Laura, la jefa de recursos humanos, la abre y pregunta ¿quieres trabajar? ... pues llena esta solicitud, y tan presto la da, ella vuelve a cerrar la ventana, incluso, si uno le hace una pregunta sobre cómo llenarla y no sabe, la cierra, le pregunta a su compañera, y la abre para respondernos. Esa acción hacía que uno se sintiera extraño, pues desde el primer encuentro ellas marcan su distancia, era como si fuéramos "indeseables".

Al llenar mi solicitud de empleo modifiqué algunos datos de mi identidad, como la dirección y el nivel de escolaridad, este último era de suma importancia porque sólo aceptaban personas que hubieran cursado -máximo- la secundaria. Al entregarla, Laura me dio una lista de requisitos que tendría que entregar el día lunes.

Al salir de "binacional", me dirigí a esa maquiladora donde "tratan mal", pero después de que la de recursos humanos me miró de arriba hacia abajo, diciendo "tú...sólo podrías ocupar el puesto de ayudante de cocinera", decidí ya no ir el día lunes, único día que contratan personal, porque en ese

puesto no iba a tener contacto directo con las obreras. Mientras hablaba con ella, pude percatarme de que la empresa es muy pequeña y de que sólo trabajan mujeres.

Finalmente, decidí quedarme en la empresa donde llené la solicitud, allí hice la observación participante. Para guardar el anonimato de ésta y de algunas informantes, decidimos darle el nombre de maquiladora "binacional", en tanto que es de capital extranjero y mano de obra mexicana.

En la República sólo hay dos plantas llamadas "binacional", una está en Sonora y la de Mérida. En Europa también hay varias, pero la planta matriz está en Atlanta, Estados Unidos. En cada maquiladora producen cosas diferentes, por ejemplo, las otras son exclusivas de sastrería, ropa juvenil o para bebé.

Hay varios accionistas y éstos visitan la planta de Mérida cuando tienen un pedido cuantioso para cualquiera de las marcas a las que le trabajan, por obvias razones, no podemos mencionar el nombre de éstas, pero son prestigiadas en nuestro país, incluso le producen a un diseñador de moda muy importante. Así mismo, la visitan para ver las condiciones de las instalaciones, cómo trabaja el personal y que todo esté en orden. Los dueños de estas marcas "son sumamente exigentes, si piden 500 prendas y de esas, una va mal, regresan todas, no aceptan la ineficiencia, por eso, "binacional" exige a sus trabajadores eficiencia y calidad" a través de mecanismos de control y sin importarles el desgaste físico de éstos.

Esta empresa cuenta con cerca de 600 trabajadores, hombres y mujeres que provienen, en su gran mayoría, de las comisarías más cercanas al parque industrial, así como de las colonias del sur de la ciudad de Mérida. Aproximadamente, 400 son mujeres y 200 son varones, jóvenes no mayores de 30 años. Muchos de ellos están en las líneas de prensa, empaque o son distribuidores (de material), mientras que ellas, en costura.

Durante el tiempo que estuve trabajando ahí, sólo vi a 4 mestizas e iban vestidas con su hipil, dos estaban en el área de sacos, por cierto, una de ellas en la línea de prensa y retoque, una de las operaciones más difíciles y cansadas, y las otras dos en el área de pantalones, en costura. En ocasiones las vi al término de la jornada, pero salían tan aprisa a tomar su camión, que nunca pude platicar con alguna.

La maquiladora "binacional" tiene una fachada de concreto, color blanco con azul, en la parte superior hay dos banderas nacionales, una es de México y la otra de Estados Unidos. Del lado izquierdo del acceso principal hay una entrada, por donde pasa sólo el personal obrero, de lado derecho, otra donde desembarcan el material para la producción, y un estacionamiento.

Por el acceso principal, entra el personal administrativo: gerente, ingenieros, inspectores, jefes de línea de producción, jefa de supervisoras, secretarías y algunas supervisoras, y está abierto todo el día. A las 7:10am cierran la puerta por donde acceden los obreros, por lo que si alguno llega después de esa hora, tendrá que entrar por la otra, recibiendo una llamada de atención por parte de Laura, la jefa de recursos humanos. Si llega hasta

una hora tarde, como a mí me pasó un día, sólo podrá entrar si la supervisora lo consiente, en la mayoría de los casos, lo dejan entrar. La vez que yo llegué tarde, Laura llamó a Gloria, mi supervisora, y le dijo, Leticia está aquí, se le hizo tarde, ¿la recibes? ella contestó que sí diciéndome "es preferible que llegues tarde a que faltes, pásale y ponte a trabajar".

Enfrente de la maquiladora, hay letreros que indican el nombre de una comisaría, ahí se forman camiones urbanos a la hora de la salida para llevar al personal obrero de "binacional" a su comunidad. Así mismo, por la mañana van por él y lo dejan frente a la empresa.

El transporte es uno de los servicios que ofrece "binacional", a todos los obreros les descuentan cierta cantidad de dinero de acuerdo a la distancia que hay de la empresa al lugar en que habitan. Por ejemplo, los que viven en el centro de la ciudad de Mérida, pagan 17.50 pesos a la semana, mientras que los que van en Konchem, una comisaría más lejana, 32.00 pesos. Específicamente, hay un camión por cada comisaría y dos para el caso de la ciudad de Mérida.

Los autobuses que transportaban el personal que habitaba en el centro de la ciudad, además de estar sumamente viejos, siempre estaban sucios, cubiertos de polvo. Por las mañanas, las mujeres que viajaban en estos, iban durmiendo y era imposible entablar una conversación con ellas, por la tarde, era lo mismo, si no iban durmiendo, tenían la cara de cansancio y de mal humor. Algunas veces les preguntaba cualquier cosa y me contestaban cortantes, pero muy pronto las llegué a comprender, porque al terminar la

jornada laboral, una sale cansada, fastidiada y sin ganas de hablar con alguien.

En el interior de "binacional" está el departamento de recursos humanos, de contabilidad y nómina, de entrenamiento, la oficina del gerente, la sala de juntas y el consultorio médico, los letreros que indican estas oficinas están escritos en español e inglés, pues algunos jefes de línea y el gerente son norteamericanos y no dominan muy bien el español.

Hay dos grandes áreas de trabajo, la de sacos y la de pantalones:

AREA DE SACOS	AREA DE PANTALONES
Línea 1 Forros	Línea 1 Primer ensamble II
Línea 2 Pegado de frentes	Línea 2 Segundo ensamble II
Línea 3 Primer ensamble I	Línea 3 Frentes
Línea 4 Segundo ensamble I.	Línea 4 Traseros
Línea 5 Prensa y Retoque	Línea 5 Ensamble
Línea 6 Inspección	Línea 6 Terminado
Línea 7 Empaque	Línea 7 Deshilado
	Línea 8 Inspección
	Línea 9 Empaque

El techo de estas áreas de trabajo es de lámina, hay tubos de aire y de agua, y ventiladores. En una línea donde están entre diez y doce operadoras, hay cinco ventiladores, obviamente estos no abastecen a todas, y es un

problema porque aunado a la estructura del techo, la temperatura diaria no es menor a 35° C. En la orilla de las líneas de prensa hay aire acondicionado y de la misma manera, no es suficiente.

La empresa cuenta con servicios sanitarios, y se encuentran exactamente, en medio de las dos áreas de trabajo. Los de las mujeres regularmente están sucios, a pesar de que una señora se encarga de mantenerlos limpios. Ella está a la entrada de estos durante la jornada de trabajo, revisando que cada obrera lleve un gafete que le otorga la supervisora para comprobar que le dio permiso de ir. Este gafete tiene escrito el nombre de la supervisora, así como, el nombre de la línea de producción a la que ésta pertenece.

En ocasiones, cuando sale alguna trabajadora del sanitario, la señora de intendencia, se fija si lo dejó o no sucio. Suele ser muy selectiva porque sólo revisa cuando sale una mujer que va mal vestida, con ropa vieja y zapatos desgastados, o muy morenas, obesas y sin peinarse.

Cuando alguna se lava las manos, no puede sacudírselas, ni mucho menos, dejar salpicado el lavabo porque si así sucede, la de intendencia, le grita a esa persona, delante de todas "no seas cochina, ¿qué no tienes educación?, o bien, como a mí me dijo alguna vez con una actitud agresiva a sabiendas que era oriunda del Distrito Federal, "¿caso tú haces la limpieza? ¿porqué salpicas?, no lo vuelvas hacer. Entendí su actitud hacia mí porque muchos yucatecos demuestran cierto rechazo hacia los "chilangos", les molesta nuestra presencia en tanto que tienen una concepción negativa sobre nosotros.

Volviendo al tema, esa actitud la tenía sólo con obreras de tez muy morena o que iban mal vestidas, pues con las supervisoras, entrenadoras y auditores, que se distinguían por llevar puesta una camiseta con el logotipo de la empresa, no era así, incluso, a veces salía alguna de ellas, sacudiéndose las manos, salpicando el piso y no les dice nada.

Este sitio suele ser el lugar donde se quejan las obreras de que se sienten mal, que tienen mucho trabajo o que están muy cansadas.

Por los pasillos además de haber galones de agua para beber, hay un botiquín por cada cuatro líneas de producción. A lado de cada uno de estos, y en cada puerta hay dos extinguidores.

La cafetería es amplia, hay turnos de media hora para ir a comer desde las 11:15am hasta las 2:00pm, los que lo hacen ahí, adquieren los tickets de treinta pesos que da la empresa y que les descuenta a la semana. Claro que otros prefieren comer en un puesto que está afuera de "binacional".

Dentro de la cafetería, encontramos un altar donde está la imagen de la Virgen de Guadalupe, durante el tiempo que trabajé ahí, siempre estuvo bien arreglado. Las personas que ocupaban los lugares más altos de la estructura jerárquica aprovechaban cada doce de diciembre para decirle a los obreros que se esforzaran por producir más.

Enfrente de ese altar, está la cocina, allí nos daban los alimentos, siempre y cuando les diéramos un ticket, porque no se vendían los platillos, sólo refrescos y dulces. Las dos primeras semanas que estuve en la maquiladora, comí en la cafetería y aunque reconozco que me daba asco,

tenía que hacerlo, porque además de que no sabía que vendían comida afuera de la empresa, eso me permitía platicar con las obreras.

Cómo no acordarme, que en la tercera semana empecé a comer en el puesto que estaba afuera de la maquiladora para poder hablar con las que lo hacían allí. Al preguntarle a una obrera la razón por la cual no comía en la cafetería, me respondió, "¡Hay! apoco no has visto en la mañana que hay excrementos de ratón por donde quiera, además una vez le tocó una cucaracha en el plato de los frijoles a una muchacha, que asco, por eso casi nadie come allí". Desde entonces, jamás volví a comer en la cafetería.

Conocí el consultorio médico porque en ese lugar nos dieron a firmar el contrato de trabajo, y además de haber una bascula y una camilla, hay una vitrina donde tienen analgésicos como aspirina, melox y naproxeno, para aliviar el dolor de cabeza y estomago. Estos son los padecimientos más frecuentes, según nos dijo la jefa de recursos humanos. Pensé que el dolor de cabeza podría ser normal por estar nueve horas y media sentadas o paradas realizando la misma operación y por el ruido de las maquinas, pero el dolor de estomago sólo podía ser por la comida que daban en la cafetería o que vendían afuera.

3.2 Formas de ingreso a "binacional"

En el capítulo anterior hablamos de las condiciones que caracterizan a las maquiladoras de exportación y pareciera que no varían de las que se presentan en "binacional", pero es totalmente otra realidad. Nuestros informantes no hablaron del todo, y por mi experiencia como obrera, me da cuenta del intenso ritmo de trabajo y de que, por ejemplo, aunque no tratan mal a las obreras, hay cierto favoritismo hacia aquellas que tienen más tiempo trabajando en "binacional". De la misma manera, no pasan desapercibidas actitudes de rechazo y desprecio, principalmente entre trabajadores.

Para formar parte de "binacional" uno puede ir en forma individual o por recomendación de obreras y toda persona que sea contratada por esta empresa, tenga o no experiencia, tiene que estar en el curso de capacitación que dura una semana (de lunes a viernes de 7:00am a 5:06pm). Así como, cubrir ciertos requisitos, especificados anteriormente.

Me presenté un día lunes a las siete de la mañana a trabajar. Me dirigí al departamento de recursos humanos y allí estaban dos mujeres y dos hombres llenando una solicitud de empleo, sólo tres se quedaron porque una de ellas tenía 17 años, es decir, no cumplía con uno de los requisitos.

La jefa de recursos humanos, le preguntó a la mujer que cumplió con todos los requisitos, si podía quedarse a trabajar horas extras en posteriores semanas, ella contestó que los sábados no, entonces, le advirtió

que no iba a ser contratada, finalmente accedió, pero la obligaron a escribir en su solicitud "acepto trabajar horas extras cuando la empresa me lo solicite". De esto resulta que, trabajar horas extras es otro requisito para ingresar a "binacional".

Al llenar la solicitud, Laura nos dio una hoja que teníamos que firmar después de leerla en un lapso de cinco minutos. Contenía una serie de disposiciones generales, referentes a la jornada de trabajo, permisos y obligaciones tanto de la empresa como de los trabajadores. Los jóvenes que estaban allí no lograron leerla toda, incluso, uno de ellos ni siquiera la leyó, mostrando así, un nivel de educación bajo.

Los puntos más importantes, a nuestro parecer, contenidos en el comunicado eran: "es obligación del trabajador no pedir permisos para faltar a sus labores porque bajo ninguna circunstancia se le otorgarán". Y al final decía, "en esta empresa no se hostiga, ni se permiten distinciones por raza, sexo, edad, de acuerdo al artículo 3 de la LFT, o bien, burlas entre compañeros por pertenecer a determinado grupo étnico". Este último punto, pasa desapercibido por los obreros, principalmente porque no lo leen.

Varias ocasiones escuché bromas o burlas que desacreditaban a los mestizos. Tener los apellidos mayas era objeto de burlas. Por ejemplo, recuerdo que el último día que estuvimos en capacitación, las "entrenadoras" dejaron sobre una de las máquinas de coser, una hoja que tenía escrito el nombre y apellidos de los diez trabajadores que estábamos en este departamento. Dos de mis compañeros se levantaron con el fin de leer la lista, y como varios de ellos tenía los apellidos mayas, se burlaron por lo que

significaban. Obviamente, los que se burlaban, tenían los apellidos españoles aunque muchos de ellos los habían traducido.

Durante toda la jornada laboral, la jefa de recursos humanos llamaba por micrófono a determinadas obreras, todos escuchábamos su nombre y apellidos y nunca faltaba alguien que se burlara, cuando decían UC que quiere decir piojo o Pech que significa garrapata. Algunos le daban su opinión al compañero de a lado sin saber que cualquier comentario al respecto podía ofenderlo.

Una vez, al escuchar el apellido Cahuich, Luis se dirigió a Martha, diciéndole "que feo, ¿te imaginas? si yo llevara ese pinche apellido". "Todos los que tienen esos apellidos son una bola de nacos, ¿no crees?. A Martha no le hizo mucha gracia ese comentario porque ella se apellidaba Ek.

En el departamento de capacitación, donde ya nos esperaban Rosa y Lupe, las dos "entrenadoras". Después de turno la bienvenida nos acomodaron en cinco de las diez máquinas de coser que hay allí, de tal manera que quedáramos separados, y evitar las pláticas.

Durante la jornada de trabajo se sentaban en un escritorio y si teníamos alguna duda, sólo teníamos que levantar la mano para que una de las cos viniera a nuestro lugar. Junto con ellas, recorrimos toda la maquiladora, y sabíamos que en una semana estaríamos ocupando un puesto en cualquier línea de producción. Durante el recorrido vimos que hay operaciones más fáciles que otras, que el ritmo de trabajo es más intenso en algunas, y que uno iba a estar durante toda la jornada laboral únicamente, parado o sentado. Sin embargo, yo sólo esperaba que no me mandaran a la línea de

prensa (plancha), porque el ritmo de trabajo era muy intenso, y todos, sin excepción alguna, sudaban demasiado.

Al terminar el recorrido, nos dieron una hoja para marcar diariamente, en uno de los varios relojes checadores que hay en toda la maquiladora, la hora a la que ingresamos a la empresa, a la que salimos y entramos de comer, y el momento en el que salimos. Así como, los "tiempos fuera", esto es, el tiempo en el que no hagamos nada, ya sea por falta de material o trabajo, con el fin de que no nos descuenten cierta cantidad de dinero.

Las entrenadoras nos enseñaron cómo usar y controlar la máquina de coser. Primero, entrenamos con hojas blancas siguiendo líneas rectas y óvalos, dibujadas en éstas. Cada figura tenía una función, por ejemplo, coser las líneas de un rectángulo, era como coser las bolsas traseras de un pantalón, las de una curva, como las hombreras de un saco. Era más fácil coser recto, que ondulado, pero si una persona había hecho muy bien las curvas, era seguro que la mandarían a una operación donde realizaría algo similar.

Al terminar la actividad con ese material, nos dieron cortes de tela de distinta textura y color para realizar lo mismo que con las hojas. El lienzo era diferente, nos dieron, lana, poliéster, raso y rayón de diferentes colores y figuras, tanto para que distinguiéramos el derecho y el revés de estas muestras, como para conocer con lo que se trabaja en "binacional".

Fue realmente agotador para la vista cuando primero cosíamos tela negra con rayas blancas y después, una de color blanco brillante, incluso, cuando nos daban de cuadros o de rayas, volteaba hacia la luz y sólo veía esas figuras. Y recordé que un informante me había dicho que odiaba que le dieran

paquetes de prendas de diferentes colores, y no le tomé importancia hasta que descubrí que era una tortura visual.

Durante esa semana, el jefe del departamento de calidad y una ingeniera nos dieron una serie de platicas sobre distintos asuntos.

El jefe de calidad, nos habló de la historia de la empresa y explicó el proceso de producción de un pantalón. El fin de esta exposición fue para dejarnos claro que no permitirían errores en la elaboración de esta prenda, por lo que tendríamos que producir con "eficiencia y calidad". Y en tanto que, "es una empresa que produce con alta calidad, los obreros tienen que trabajar así, de lo contrario, 'binacional' pierde clientela y eso no le conviene ni a ésta, ni al personal".

La ingeniera nos explicó que a excepción de los operadores que estaban en la línea de inspección, aquellos que ganaban a destajo tenían que pegar etiquetas en una hoja de producción, para que al final de la jornada de trabajo contaran las contaran y saber la cantidad que produjo el obrero.

Al tercer día de estar en el curso de capacitación, la jefa de recursos humanos nos dio a firmar el contrato de trabajo, estuvo más de una hora hablándonos sobre la disciplina dentro de la empresa, las obligaciones tanto del patrón como de el obrero, del reglamento y riesgos de trabajo, así como de las prestaciones a las que tendríamos derecho, de nuestro salario, de las formas de comunicación y de algunos eventos que realiza la empresa anualmente. Conforme Laura iba leyendo el contrato, nos iba explicando a qué se refería cada disposición.

Firmamos un contrato por 45 días, el convenio se hizo entre el patrón quien dice llamarse M..... y el trabajador. Uno de los puntos más importantes de dicho convenio, se refería a que teníamos derecho a organizarnos colectivamente, "la empresa 'binacional' autoriza la libre organización colectiva entre sus trabajadores", sólo que Laura dijo que eso se refería a que éramos libres de pertenecer a cualquier organización política (PAN, PRD o PRI), deportiva, o religiosa. En realidad, esa frase se refiere al sindicato, pero ella jamás mencionó esa palabra, los obreros se quedaron con la idea que dijo la jefa de recursos humanos, es más, ni siquiera saben que es un sindicato.

Dicho convenio concluiría a los 45 días, y si el trabajador produce al 80% de su producción esperada en ese lapso, se quedará como trabajador "fijo", firmando otro, por tiempo indeterminado.

El día jueves, noté un desgaste físico en todos los que estaban en el curso, ya habíamos aguantado estar durante tres días, 9 horas y media sentados en sillas muy incómodas que, por cierto, fueron causantes de un dolor de espalda espantoso. Además, el pedal de las máquinas de coser del departamento de "entrenamiento" era muy duro, y teníamos que hacer un esfuerzo extra. Fue notable el cansancio y el fastidio entre nosotros que si la entrenadora estaba con algún compañero o en su escritorio, nos levantábamos para preguntarle cualquier cosa, con el fin de caminar siquiera cinco pasos.

El último día de capacitación, las entrenadoras, después de evaluar nuestras aptitudes adquiridas: eficiencia y calidad, principalmente, nos

asignaron un puesto en alguna línea de producción, para que en la siguiente semana estuviéramos realizando una operación. A mis compañeros los mandaron a líneas donde tenían que coser, mientras que a mí, a la de inspección, y se trataba de inspeccionar pantalones y de revisar la calidad de cada uno de estos. A excepción de dos compañeras, todos quedamos en el área de pantalones.

La línea de inspección es la más privilegiada, pues las operadoras ganan \$60 diarios, saquen o no el 80 o el 100% de producción, por lo regular siempre la sacan, mientras que el resto de los (as) obreros (as) ganan a destajo. Así mismo, estos últimos tienen que trabajar más de lo que les exigen, acumulando bonos de producción, o bien, trabajando horas extras.

La mayoría de las operadoras de ésta línea estaba insatisfecha por su salario, se le hace poco, pues cada pantalón lo venden en 350 ó 400 dólares, mientras que el traje completo, en unos 700 dólares. Una de ellas estaba tan molesta que me comentó "no es justo que nos paguen tan poco, yo creo que por eso prefieren contratar gente "de pueblo", porque saben que son bien trabajadores y pueden pagarles una miseria".

Nos dieron un gafete que nos acreditaba como empleados de "binacional", lo teníamos que portar siempre, pues sin éste no podíamos hacer uso del transporte, no se nos permitía la entrada a la empresa y no podíamos cobrar nuestro salario.

Las "entrenadoras" se encargan de darle el sueldo a los trabajadores, además de las dos que están en el departamento de "entrenamiento", hay una por cada línea de producción. Se distinguen por llevar una blusa roja con el logotipo de "binacional". A los diez trabajadores nos pagaron 261.40

pesos. Específicamente, el salario diario es de \$32.70, tomando en cuenta sábado y domingo aunque no se trabajen, más \$63.50 del crédito al salario. Sumando, da un total de \$292.40, pero nos descontaron los \$31.00 de los tickets de comida. Cabe señalar que cuando el obrero saca el 80% de la producción requerida, le aumentan 3.00 pesos por día, ganando entonces, \$35.70.

El día viernes, obreras, entrenadoras y supervisoras van bien vestidas y peinadas, maquilladas y algunas hasta llevan zapatos de tacón, sin importarles salir con los pies hinchados. Las que viven en las comisarías aprovechan para ir a la ciudad, de compras, a pasear o a comer con sus amigas. Sin excepción alguna, todos salen corriendo felices, platicando, y bromeando. Es el único día que no se queda nadie a trabajar horas extras, razón por la cual, los dos camiones que van al centro de la ciudad se regresan llenísimos.

Así mismo, como actividad extra-laboral, el viernes debe dejarse limpio el departamento de "entrenamiento", cada quien barrió su lugar de trabajo, limpió su respectiva máquina de coser y finalmente aspiró los hilos y el polvo que quedó.

3.3 Jornada de trabajo

Durante tres días de la segunda semana estuve nueve horas y media, en la línea de inspección, parada a lado de Ofelia, una mujer que dijo tener 22 años de edad, ser oriunda de Konkál, hablar maya y tener cinco años trabajando en "binacional", y verdaderamente fue desesperante porque sólo me dediqué a observar lo que ella hacía

El proceso productivo en "binacional" es especializado y regulado por tiempos y movimientos, a cada obrera le establecen una meta de producción. La organización del trabajo es en líneas de producción, y el trabajo individual es supervisado por auditores o supervisores. Por ejemplo, después de que las obreras habían inspeccionado cien pantalones, las auditoras y el gerente de calidad se encargaban de revisar sólo veinte de ese total, si de esos 20, uno tenía algún defecto, lo marcaban y lo revolvían entre esos cien, mandaban llamar a la operadora que lo inspeccionó, para encontrar el que tenía el defecto. Era muy fácil identificar a la persona que había inspeccionado determinada prenda porque atrás de la etiqueta marcaban la inicial de su nombre.

Se revisaban 34 partes de un pantalón, teníamos que detectar el mínimo defecto que tuviera, es decir, si el pantalón estaba mal planchado, teníamos que regresarlo a la línea de prensa para que volvieran a plancharlo.

Cuando una de esas prendas estaba descosido o le faltaba un botón, se le colgaba una papeleta de color amarillo en la que señalábamos dónde

estaba el desperfecto, para que los operadores lo repararan. Si éste, estaba picado o tenía algo irreparable, le colocábamos una papeleta color azul, para que el gerente de calidad lo revisara y decidiera si el pantalón lo mandaban en el embarque de primera o segunda calidad.

Cada obrera llevaba el control de su producción, cuando terminaba de revisar un pantalón, apuntaba en una hoja qué defecto había detectado. Al final de la jornada el gerente de calidad sacaba una constante de los defectos para que al siguiente día le exigieran calidad a los operadores que estaban haciéndolo mal.

En la línea de inspección había un total de doce operadoras, estaba un distribuidor, que se encargaba de llevar los pantalones que tenían algún defecto a la línea correspondiente para que allí los repararan, y una mujer que le pegaba las etiquetas a los pantalones y recogía los ganchos que ya no eran utilizados por las operadoras. Sólo cuando ésta tenía exceso de trabajo, la supervisora mandaba a dos jovencitas de la línea de deshilado a recogerlos. Así mismo, tres auditores, el gerente de calidad y la jefa de supervisores, y siempre estaban atentos a que las operadoras hicieran bien su trabajo para que las prendas se mandaran a empaque sin ningún defecto.

Las obreras estaban en su respectivo lugar de trabajo, de tal manera que no podían platicar con las de adelante, ni con las de atrás, pues todas estaban de espaldas. Y menos con las de a lado porque había un tubo a lo largo de la línea de producción donde se colgaban los pantalones inspeccionados, y cuando estaba lleno de prendas, ni siquiera se alcanzaba a ver a las compañeras.

Después de que pasé tres días observando cómo se hacía la operación, una de las auditoras me ordenó ocupar una mesa para que trabajara yo sola. La operación no fue tan fácil como pensé, pues en seis horas y media sólo inspeccioné quince pantalones, cuando que una operadora revisa entre veinte y veinticinco prendas en una hora.

La jornada de trabajo era intensa y tediosa, a las 3:30pm los trabajadores comenzaban a bromear, a platicar y a cantar en voz alta, estaban cansados y fastidiados de estar en un mismo lugar, parados, haciendo la misma operación. Era el momento en el que todos querían estar fuera de la maquiladora. Yo también me ponía inquieta, estaba harta del ruido, de la supervisora, hasta de las mismas obreras, pero hacía lo que los demás, me desplazaba, iba a tomar agua, a buscar material, o platicaba con la de enfrente o con la de atrás. Claro, siempre y cuando no nos viera la supervisora, porque de lo contrario nos decía muy enojada ¿caso no tienen trabajo?.

A la hora de la salida, algunos nos apresurábamos para abordar nuestro respectivo camión, otros se quedaban platicando con sus amigos. Cumplí dos semanas de laborar en "binacional" y no había visto a alguna mestiza, hasta que en la tercera semana vi a dos, vestidas con hipil y peinadas de zorongo, no le hablaron a nadie y se dirigieron a su camión.

Una de ellas estaba en el área de sacos, específicamente, en la línea de prensa, una de las operaciones más pesadas y cansadas, era la única mujer en esa línea. La otra mestiza estaba en el área de pantalones, en costura.

Estas dos mujeres estaban muy bien identificadas por las obreras, sabían que eran las únicas que hablaban maya delante de cualquier compañera suya, y que eran oriundas de Konkal. Siempre me hablaron de ellas comparándolas con las "de pueblo", pues éstas últimas saben hablar la lengua indígena o por lo menos la entienden, pero no la hablan en la maquiladora porque "se avergüenzan", además de que si escuchaban decir una palabra en maya, se burlaban diciéndoles "wiros" o "indios".

Durante el mes que estuve trabajando en "binacional" logré platicar en el camión, con tres obreras, dos eran de esta maquiladora y la otra era trabajadora de CREATEX. Una de ellas se llama Luisa, tiene 24 años de edad, sabe hablar la lengua maya porque su madre, que es "mestiza", le enseñó. Dijo ser "mestiza", aunque no use el hipil como lo hace su madre, y se enorgüllece de que sus padres aún conserven ciertas tradiciones mayas.

Así mismo, me habló de la ardua jornada de trabajo, ella estaba en la línea de inspección de Createx y dijo que revisaba treinta y cinco prendas (brasieres) por hora, que no tenía problemas para sacar esa producción porque:

La supervisora "es buena gente, no nos exige demasiado, nos lo pide de buena manera, dice ¡Anda hija, tienes que sacar las 35 prendas!. Pero, no te imaginas en todo lo que pienso para que el tiempo no se me haga tan largo, es medio día y digo, ¡sí aguanto!, ya sólo faltan unas cuantas horas, cuando dan las cuatro de la tarde pienso que sólo tengo que soportar unos cuantos minutos y así me verás todos los días".

El ritmo de trabajo era muy intenso los lunes y a veces, los jueves, el tubo que estaba al lado de las operadoras estaba lleno de pantalones para

inspeccionar. Esos días, las operadoras tenían que trabajar al máximo porque la supervisora se ponía muy exigente, les ordenaba que no sacaran menos de veinte pantalones por hora. Incluso, terminado de comer, regresaban a su lugar de trabajo, estando cinco o diez minutos antes de que sonara el timbre.

En otras líneas de producción el ritmo era mucho más intenso, por ejemplo, en la línea uno del área de sacos, una obrera pegaba un botón por segundo y si se distraía, podía coserse un dedo. En cambio, en el área de pantalones, se realizaban las operaciones más difíciles y más minuciosas, tales como, coser las pinzas y la pretina de los pantalones.

Varios días me dejé llevar por el ritmo intenso de trabajo, pues una de las auditoras me indicó que tenía que revisar entre diez y quince pantalones por hora, y poniendo mi mayor esfuerzo, inspeccionaba entre diez y doce por hora, posteriormente revisaba máximo quince, pero decidí no esforzarme más porque entre más trabajaba, más me exigía la supervisora, y la fábrica era la única beneficiada.

Como no acordarme que un día que llegué a la fábrica encontré que las operadoras estaban felices porque el día anterior habían logrado inspeccionar 2.003 pantalones, cuando otros días, trabajando dos horas extras lograban revisar 1.500. La supervisora tenía que entregar esta última cantidad diariamente, por lo que el día viernes un total de 7.500 pantalones. Si no entregaba esa cantidad, hacía trabajar horas extras a sus operadoras el sábado. Las operadoras pensaron que las iban a felicitar pero no fue así, a las once y media, Gloria nos llamó a junta y dijo:

"estoy muy contenta de que en un día inspeccionaron dos mil pantalones, pero si lo lograron, pueden hacerlo todos los días, así que por favor trabajen mucho, no quiero estarlas presionando, es más, si lo seguimos haciendo, ya no trabajaríamos horas extras. De ahora en adelante revisarán treinta pantalones por hora".

El problema fue que las operadoras inspeccionaron veinticinco o, máximo, veintiseis prendas, y no podían entregar menos de esta cantidad.

Gloria, es supervisora de las líneas, deshilado, prensa e inspección y sólo a los operadores de éstas dos últimas los obligaba a trabajar dos horas extras e iban los sábados de siete de la mañana a las doce del día y aunque a veces no había trabajo, les decía que sí revisaban diez pantalones en esas horas extras, era producción para la empresa.

Debido a que se hacían las operaciones más difíciles y minuciosas en estas líneas, siempre tenían exceso de trabajo. Entre semana, salían a las 5:00pm a comer algo y regresaban 5:15 para seguir trabajando. Como se quedaban dos horas extras, de lunes a jueves, ganaban ochenta pesos más, y por el sábado 50 pesos, ganando entre 400 y 500 pesos semanales.

En las posteriores semanas me pagaron \$240, menos que cuando estuve en capacitación porque en este caso me descontaban el transporte y la comida.

Como trabajador de "binacional" teníamos derecho a ser afiliados al Seguro social, en un plazo no mayor de un mes. Cuando nos informaron sobre las prestaciones a las que teníamos derecho, la encargada del departamento de recursos humanos dijo lo siguiente, de alguna manera, para convencernos de que esta fábrica era la mejor opción para trabajar:

"Binacional es la única empresa que da todas las prestaciones de ley, por ejemplo en otras maquiladoras les van a pagar 300 o 350 pesos a la semana, pero no los van a afiliar al seguro y que tal si un día se enferma alguno de sus familiares o ustedes, ¿qué van a hacer?, no es bueno, esa es una ventaja que les ofrece esta maquiladora"

En esta maquiladora daban dos semanas de vacaciones "pagadas", una en el mes de junio y otra, en diciembre. Aparentemente le pagan a los obreros sus vacaciones, pero no es así, porque antes o después de ese periodo vacacional, le descuentan, poco a poco, a cada obrero, lo que se le pagó o pagará.

Los días de descanso obligatorio que establece "binacional" son: el 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, el 1° y el 16 de septiembre, 20 de noviembre, y el 25 de diciembre. Sí el supervisor le pedía a sus operadores que trabajaran uno de estos días, "ningún trabajador podía negarse a prestar sus servicios, los cuales serían pagados de acuerdo a la LFT.

Al respecto, Laura, la jefa de recursos humanos especificó:

"No se vale decir, no puedo, nada, ¡Van a trabajar!. Además, el supervisor tiene derecho a todo, a regañarlos cuando hagan algo mal, a exigirles que produzcan, no sé, deben comprenderlo porque a él también lo presionan demasiado y si entrega las cosas mal hechas, lo regañan. Lo único que no puede exigirles es que realicen actividades que no sean dentro de la empresa, como hacerles un favor o limpiar su casa. Tampoco le estén pidiendo permiso a cada rato para ir al seguro, para llegar tarde, salir temprano o para faltar algún día porque ino se los va a dar!".

Otra de las prestaciones que ofrece esta empresa es la AFORE (Administración de Fondos para el Retiro), pues la primera semana, firmamos documentos correspondientes a Afore-Banamex.

3.4 Condiciones Ambientales, Salud y Riesgos

Tenía la percepción de que las maquiladoras de exportación, como nos dijeron nuestras informantes, tenían las mejores condiciones ambientales, pero, "binacional" no tiene esta característica.

Hace cinco años, en esta maquiladora no había aire acondicionado, Ofelia recuerda que "nadie quería trabajar en ésta porque todo el día, los trabajadores estaban bañados en sudor, era horrible".

Actualmente, hay ventiladores y dos cajas de aire acondicionado que no abastece a todos. Las operadoras de inspección sentíamos bastante calor debido a que a lado de nuestra línea de producción, estaba la de prensa, pero en realidad, estos últimos soportaban las temperaturas más altas dentro de la empresa.

Hay suficiente iluminación, pero el exceso de luz causa problemas visuales. En la línea de inspección había una lámpara por cada obrera, sólo que, estaban colocadas muy cerca de ellas y cuando revisaban pantalones de tela negra con rayas blancas, se mareaban o veían todo de color negro. Algunas usan lentes, otras ya no ven bien y por falta de recursos económicos o por falta de tiempo no van al oculista.

Durante la jornada de trabajo, sintonizaban en dos estaciones, una de música pop, que no les gustaba a los obreros porque se aburrían, y una de música grupera, cuando escuchaban ésta última se ponían a cantar y a tararear las canciones, trabajaban a gusto, y a veces, hasta más rápido.

Pero cuando no ponían música, el ambiente era tenso, los trabajadores estaban de malas, se desesperaban, chiflaban, gritaban, pues sólo se escuchaba el ensordecedor ruido de las máquinas de coser y de las planchas.

Recuerdo que un día perfumaron el ambiente, colocando pastillas aromatizantes en las cajas de aire acondicionado, que por cierto, picaban la garganta y todos se quejaban del mal olor que despedían. A veces, olía a sudor, producto del esfuerzo y de las altas temperaturas dentro de "binacional", y no colocaban las pastillas, pues en esas ocasiones, era preferible oler el aromatizante.

Si la obrera se pasa nueve horas y media en la fábrica, el mobiliario, por lo menos, debería estar en buen estado. Sin embargo, las sillas son muy incómodas, siendo algunas de madera, las máquinas de coser no tienen una protección por si se rompiera la aguja. En la línea de inspección bien podrían quedar unos bancos, evitando que la obrera esté parada todo el día.

Muchas veces, las condiciones ambientales repercuten en la salud de la obreras. Carmen que lleva cuatro años trabajando en "binacional" argumentó que cuando ingresó, le daban calambres y que a todas les habían dado alguna vez, además de eso, se le reventó una vena y ahora tiene varices.

Durante las semanas que trabaje en inspección, padecí lo mismo y era lógico al estar en una sola posición durante 9 horas. Las operadoras llevaban tenis o sandalias cómodas, para evitar esos padecimientos, pero era imposible, al terminar la jornada sus pies estaban hinchados.

Así mismo, se quejaban de un dolor en la parte inferior del estomago debido a que tenían que recargarse en la mesa para detener el pantalón, mientras lo inspeccionaban.

La mayoría de los operadores frecuentemente estornudaban, debido la pelusa de la tela. Entre los operadores de la línea de Prensa, la artritis es el padecimiento más común, debido a lo caliente de la plancha, al vapor y al aire acondicionado.

Cada una de las obreras es conciente de lo que puede padecer, un día me encontré a una mujer que había estado conmigo en el curso de capacitación y me platicó que no aguantaba estar sentada casi todo el día, y dijo tener mucho miedo de estar así porque una de sus compañeras le contó que tenía 3 años trabajando en "binacional" y que se le paralizaba el cuerpo por estar sentada durante toda la jornada y que siempre le tenían que ayudar a levantarse, entonces, Linda, muy preocupada, pensaba que tarde o temprano le pasaría lo mismo.

El reglamento de trabajo de 'binacional' establece que "en caso de algún accidente dentro de la empresa, ésta tendrá la obligación de pagar los gastos médicos y de darle incapacidad al trabajador, si lo requiere". Aunque, Laura comentó que cuando ocurre un accidente, siempre es culpa de los trabajadores porque platicaban o se distraían, entonces, cuando ocurría eso, la empresa no se hacía responsable. El reglamento para la prevención de accidentes gira en torno a los accidentes que han ocurrido, por ejemplo, está prohibido correr por los pasillos porque en una ocasión, "una obrera iba

corriendo por el pasillo, se resbaló y alcanzó a sujetarse del tubo de vapor, obviamente, se quemó las manos porque estaba muy caliente”.

Estaba prohibido platicar, en tanto que, una distracción puede ocasionar un grave accidente como le ocurrió a Mariana que estaba en la línea de prensa, “por estar platicando, la plancha le cayó en la mano” y en lugar de ser atendida por un médico la regañaron.

3.5 Formas de Mando y Comunicación

La estructura jerárquica existente en 'binacional' es compleja, la cima está ocupada por los accionistas, que son los que aportan capital a la constitución de ésta. Le sigue el Gerente general que es el encargado de toda la planta, y el responsable de la producción.

Hay un inspector por cada área de trabajo. Llevan el control de la producción, de vez en cuando recorren todas las líneas y observan que la maquinaria esté funcionando bien y que la gente esté trabajando.

El gerente de calidad y el de producción recibían ordenes directas del gerente, tenían la responsabilidad de programar los pedidos de los clientes y vigilar el cumplimiento de los compromisos contraídos. Y lo lograban con la colaboración de los jefes de departamento (de recursos humanos, de entrenamiento, de nómina, de producción, calidad, etc.).

La jefa de supervisoras tenía contacto directo con todas las supervisoras, actuaba al recibir ordenes directas de los jefes de departamento. Así mismo, a cada supervisora le ordenaba cómo debía tratar a sus operadoras.

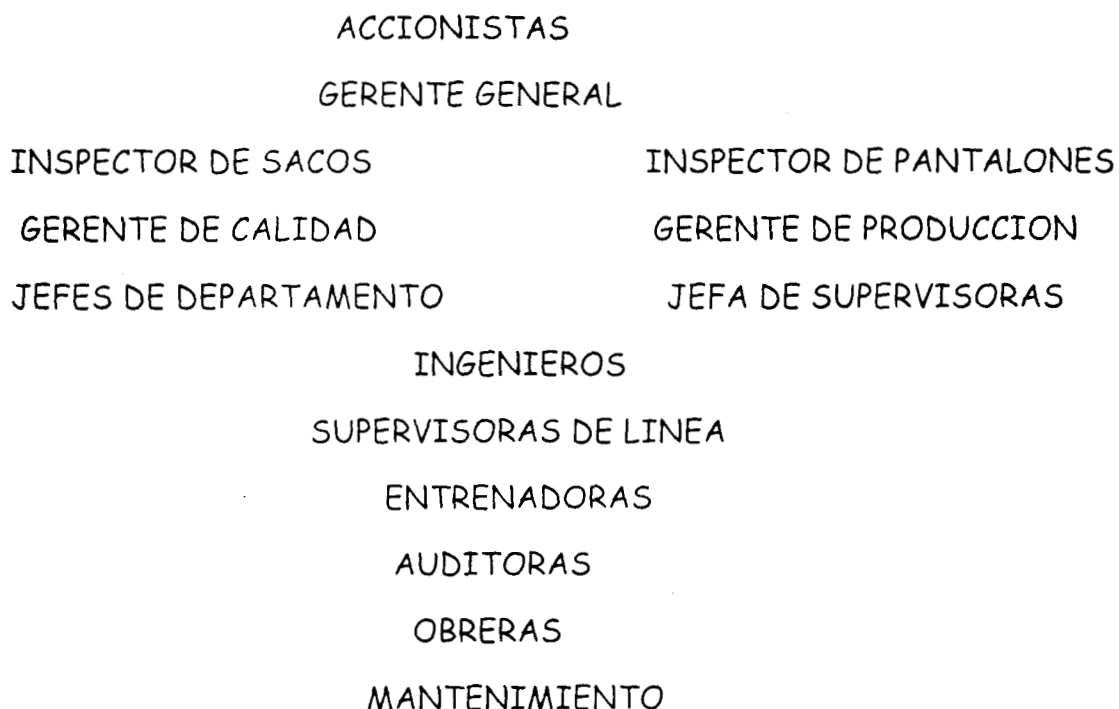
Los ingenieros revisan que el proceso de producción vaya en determinado orden, que no se atrase ninguna línea, y se encargan de las fallas técnicas.

La supervisora, asumía el papel de "vigilante", adoptando siempre una actitud severa, imponiendo el orden y evitando al máximo los descansos y

cualquier distracción de las obreras. Era responsabilizada de cronometrar a las obreras y de controlarlas ideológicamente.

Así mismo, como supervisora, debía tener conocimientos básicos de la operación que realizábamos, pero no sabía nada, si le hacíamos una pregunta nos mandaba con las auditoras, que eran auxiliares en la línea de producción y trabajaban igual que una obrera.

El organigrama que representa la estructura organizacional de la maquiladora "binacional" es el siguiente:



Las formas de comunicación son sumamente reglamentadas, desde el primer día de trabajo, nos prohibieron preguntarle cualquier cosa a los inspectores, pues además de que no entendían el español "no nos respondían nada", a las entrenadoras o a algún compañero.

La comunicación sólo debía ser entre la supervisora y el trabajador. Debíamos hacerle saber nuestras dudas, pedirle permisos, y si teníamos algún problema de cualquier índole, sólo a ella debíamos decírselo.

El papel que juega la supervisora es muy importante en tanto que la ideología que se maneja desde el nivel más alto, es transmitido hasta las supervisoras de línea para que ellas se encarguen de mantener "controlados" a los obreros. Como tal, se encarga de convencer a sus subordinados de cualquier forma para que realicen lo que ella quiera.

Por ejemplo, frecuentemente, Gloria llamaba a las operadoras de inspección y preguntaba que quién podía quedarse a trabajar horas extras el día siguiente o los sábados. Todas se quedaban calladas, mirándose unas a otras, esperando a ver quién decía yo. Ofelia, que más tiempo tiene trabajando en la empresa, siempre era la primera en decir "yo". Nadie más contestaba, entonces, la supervisora decía: "no me extraña que hayas aceptado Ofelia, porque tú si sabes dar la cara por la empresa, y veo que no todas son así". Después de escuchar esas palabras aceptaban Elisara y Reina. Ella seguía su discurso para convencer a todas:

"a ver muchachas, yo sí les ayudo, les doy permiso para ir al baño, para llegar tarde, faltar y ahora ustedes no me ayudan. Pero de hoy en adelante ya no voy a preguntar si pueden o no trabajar horas extras, ¡me vale!, voy a decir, vienes tú, tú y tú, se van a aguantar porque yo siempre me quedo y ustedes bien gracias ¿no?. Si estamos aquí, es porque tenemos que servir a la empresa, dar lo mejor de nosotras, pero en estos momento me doy cuanta verdaderamente con quienes puedo contar".

Las palabras fueron tan conmovedoras y tanta la insistencia de Gloria que, accedieron otras dos mujeres, y veía feo a las que no aceptaban, y

concluyó diciendo "Bueno, las que no aceptaron , algún día querrán un permiso y así me voy a poner ¡coyeron?!, órale, a seguir trabajando".

La primera impresión que tuve de mi supervisora fue muy desagradable porque presencié un incidente. Una de las operadoras le pidió permiso para ir al baño, le dijo que no y se dio la vuelta. A los diez minutos volvió a decirle "Gloria, déjame ir al baño, préstame el pase" y muy enojada la supervisora, le gritó ¡ya te dije que no, mejor ponte a trabajar!, la obrera regresó a su lugar llorando. Pocos minutos después, Estela, otra operadora, fue a pedirle permiso y le dio el pase. No podía creerlo cuando que la otra llorando, le suplicó que la dejara ir, pero como Estela es una mujer que tiene dos años trabajando en la empresa, le dio preferencia.

A mí, varias veces me hizo lo mismo, cuando iba a pedirle permiso no tenía el pase, regresaba con ella cuando veía que se lo entregaban y me decía "Concepción vino antes que tú" y siempre me lo daba hasta que ella quería. En todos los casos, siempre les dio preferencia a las obreras que tenían más tiempo trabajando en la empresa.

Estas obreras eran muy "especiales", le hacían la vida imposible a las que tenían poco tiempo de laborar en "binacional" y como estaban respaldadas por la supervisora nadie les decía nada.

Cuando Lucia Cham, una mujer de 18 años de edad que dijo saber hablar la lengua maya y tener dos semanas de estar laborando ahí, le preguntaba algo a las operadoras, éstas le contestaban mal o equivocadamente, para que la supervisora la regañara.

En la tercera semana de laborar en "binacional", Ofelia junto con Clara, me escondieron las pinzas con las que trabajaba, el día que llegué no las encontré donde las dejé y lo reporte con la supervisora, ella estaba enterada de que esas dos mujeres las tenían y dijo "no es mi problema, yo te di las pinzas, me las entregas y a ver cómo empiezas a trabajar", poco después, una compañera me contó que Ofelia las tenía, que le habían dicho a la supervisora que me las esconderían porque yo era una irresponsable, finalmente, las recuperé, pero la relación entre Gloria y yo empezó a ser muy tensa. Cuando iba a tomar agua, estaba pendiente de que no me tardara más de un minuto, pues de lo contrario, me gritaba, ¡a trabajar niña!, así mismo, si me veía platicando, me miraba fijamente sin decirme nada.

La supervisora tomaba totalmente su distancia, con Wendy, una "mestiza" que estaba en la línea de deshilado. No aceptaba que se le acercara, siempre que le daba la hoja de producción para que la firmara, se la recibía y se la regresaba con la punta de los dedos, expresando una actitud de rechazo y desprecio.

Otras operadoras retaban a Gloria al ponerse a platicar con alguna compañera, la ignoraban totalmente, pues podía estar muy cerca de ellas viéndolas y escuchándolas y no dejaban de platicar. Al momento no les decía nada, pero cuando le pedían permisos, no se los daba.

En vista de que las formas de mando y comunicación son sumamente reglamentadas, en fechas como el 10 de mayo, 19 de noviembre, 12 y 24 de diciembre trataban de crear un ambiente cálido, esos días hacían sentir a

la obrera "estimada", "en familia", aparentemente borrando cualquier diferencia social, aunque en realidad no lo conseguían, incluso, en la misma cafetería están muy marcadas esas jerarquías de mando.

El 19 de noviembre se realiza un torneo deportivo, donde hay competencias de fútbol, voleibol y básquet, en éste, participan los obreros de todas las empresas del parque industrial. Los obreros de "binacional" conviven sólo con su grupo de amigos, las supervisoras conviven con sus operadores por diez minutos, para aparentar la convivencia "entre todos", pero en realidad se pasan más tiempo con los ingenieros o con las entrenadoras.

En la cafetería de la empresa, Gloria siempre comía acompañada de otras supervisoras, de algunos ingenieros y auditores, estos no se mezclan con las obreras, incluso algunas tenían mesa exclusiva.

Logré establecer una relación de amistad con dos obreras, salíamos a comer juntas y cuando teníamos oportunidad de platicar en la empresa, lo hacíamos. Una se llama Carolina, vive en una colonia del sur de la ciudad de Mérida, sabe hablar la lengua maya y dijo ser "mestiza" aunque no porte el hipil como lo hace su madre. La otra es Wendy, una mujer que dijo ser "mestiza" porque sabía hablar la lengua indígena y porque sus padres eran "mestizos", es decir, portaban la indumentaria que caracteriza a este grupo y hablaban la lengua maya.

Wendy era una persona sumisa, siempre caminaba con la mirada hacia abajo, no dominaba muy bien el español, a veces me costaba trabajo entenderla porque muchas palabras las decía en maya. Se vestía con faldas muy cortas y blusas escotadas. En toda la empresa, solo Carolina y yo le hablábamos, pues los demás, hasta la misma supervisora, le demostraban desprecio. Algunas compañeras llegaron a decirme que cómo podía juntarme con Wendy, que además de que tenía piojos, se vestía muy mal, que "una mestiza era más agradable que ella".

La razón por la cual trataban de esa manera a Wendy era principalmente por su aspecto físico, pero también influía la forma en como ella se expresaba. Trataba de hablar lo menos posible porque sabía que si decía siquiera tres palabras en maya, era rechazada por los demás. Los operadores de las líneas de deshilado, prensa e inspección la tenían muy bien identificada cuando salíamos con ella, le gritaban "naca", ella, como siempre no les hacía caso y bajaba la mirada.

En suma, prácticamente casi todos los obreros de "binacional" hablan la lengua maya, son oriundos de algún pueblo y sus padres son mestizos. Son pocos los que se consideran "mestizos" aunque no vistan con hipil, obviamente hay un ocultamiento de estos indicadores étnico-culturales por el temor de ser rechazados y señalados por aquellos que dejaron de ser mestizos para convertirse en catrines.

Hay cierto favoritismo hacia aquellas personas que tienen más tiempo trabajando en "binacional" por el hecho de que son las primeras que "dan la cara por la empresa y tienen puesta la camiseta". Claro que en ocasiones el trato desigual que recibe alguna obrera, depende de que sea "mestiza" o que tenga rasgos étnicos muy marcados.

El contacto con este grupo obrero fue un poco difícil en tanto que me veían extraña. El color de piel, el acento de mi voz que delataba mi origen, fueron aspectos que influyeron en el trato. Reconozco que la supervisora y algunos obreros me trataron con desprecio, como no recordar la actitud de un obrero que siempre hacía comentarios desagradables sobre el distrito federal y su gente, tales como "creen que tienen todo, no los soporto, vivir allá, ni loco...". Otros me trataban normal, incluso me tenían paciencia cuando no inspeccionaba bien las prendas, pero en realidad lo hacían con el fin de que les dijera como era la ciudad de México y su gente.

CONSIDERACIONES FINALES

En el marco del proceso económico nacional, observamos una fuerte tendencia del capital extranjero por expandir sus redes hacia estados de nuestro país con bajo nivel tecnológico y con abundante mano de obra barata.

La generación de empleos en las maquiladoras de capacidad ociosa y de exportación a raíz de la crisis de la producción del henequén es un aspecto fundamental que no pasamos desapercibido, sólo que el efecto no se detiene en este nivel, es por ello que analizamos el perfil socio-demográfico de la mano de obra que trabaja en este sector, las condiciones bajo las cuales labora, las conductas racistas que expresa el grupo no-maya hacia el maya, así como la ideología racista prevaleciente en éste ámbito.

Hemos presentado tres perspectivas de opinión respecto a los factores anteriormente mencionados, por un lado, la percepción de algunas mujeres que viven en San José Tecoh que experimentaron un cambio étnico. Es decir, después de ser mestizas, ahora son "catrinas" oriundas de algún pueblo, que saben hablar la lengua maya, y que aún tienen uno o los dos apellidos mayas. Claro está que al abandonar su comunidad de origen cambiaron su indumentaria, su forma de hablar y algunas tradujeron sus apellidos, y el hecho de residir en la ciudad, las hace sentirse más "civilizadas" que al pueblo y que las propias mestizas.

Tanto la ideología racista predominante en el discurso del grupo no-maya, que ha configurado una percepción plenamente negativa sobre "los mestizos", como las experiencias del mal trato o rechazo que han experimentado esas mujeres, fueron factores que la orillaron a realizar ese cambio étnico. Los indicadores étnico-culturales son muy importantes para realizar dicho cambio. Por ejemplo, observamos que si una obrera catrina, mestiza o de pueblo habla maya en el trabajo, le atribuyen una serie de adjetivos peyorativos tales como "india" o "wira".

En segundo lugar, tenemos la perspectiva de algunas mujeres oriundas de Caucel que son identificadas como "de pueblo", que no hablan la lengua indígena en el ámbito laboral, por el temor a ser discriminadas.

La experiencia que tuve con todas ellas, me hizo comprender que aún es más estigmatizada, en este ámbito, una mujer "de pueblo" que una mestiza⁴⁶. ¿Por qué?. Principalmente porque la gran mayoría de la mano de obra utilizada por la industria maquiladora de capacidad ociosa y de exportación es "de pueblo", que está en pleno proceso de cambio étnico y aún no se concreta, pues sigue hablando la lengua maya en su comunidad y por consiguiente, en el ámbito familiar, y aún conserva ciertas tradiciones mayas. Claro que también trabajan mestizas, pero hay 4 ó 5 en una maquiladora, pues ellas prefieren emplearse en el trabajo doméstico.

⁴⁶ Una persona "de pueblo" y una "mestiza" sólo se diferencian por la vestimenta -la de pueblo no usa hipil-, incluso muchas de pueblo, reconocen cierta vinculación con el grupo maya.

Trabajar como obrera realmente fue una experiencia inolvidable, muchas veces se habla de este oficio y de las condiciones bajo las cuales laboran miles de obreros, pero no nos damos cuenta de la ardua vida laboral que llevan, hasta que no la vivimos en carne propia. Esta experiencia tuvo sus pro y sus contra, obtuve información muy importante, como por ejemplo, sobre las relaciones establecidas entre obreros y entre éstos y el patrón, sobre el "paternalismo empresarial".

Sin embargo, soporté igual que las obreras, padecimientos físicos tales como calambres en los pies, dolor de espalda, cabeza y estómago. Y una alimentación miserable. El menú en la cafetería era: Espagueti con tortas de res, llamadas Kivis; chilaquiles; picadillo de res con un plato de frijoles y una taza de arroz; mortadela empanizada y sopa; una hamburguesa sin condimento alguno y sin verdura, con papas; tacos de pollo con salsa de tomate, llamados "papadzules"; tamales; tortas de papa acompañadas con frijoles. Diariamente había dos o tres platillos para escoger, obviamente, los obreros elegían aquel que se comía con tortilla para que soportaran la larga jornada de trabajo.

Es interesante contrastar lo que las mujeres me dijeron sobre la industria maquiladora de capacidad ociosa y de exportación con la experiencia que tuve en "binacional".

En efecto, las obreras laboran bajo condiciones deplorables en las maquiladoras de capacidad ociosa y es ahí donde la de pueblo recibe un doble rechazo, por parte de sus compañeras y de la misma supervisora. Es el

ámbito donde observamos más claramente un trato desigual hacia las de pueblo.

En la industria maquiladora de exportación ejercen mecanismos de control muy severos con tal de conseguir que su personal labore con "calidad y excelencia". Algunas de estas empresas se esmeran para que la obrera se sienta bien en su lugar de trabajo, piensan en ese actor social creando un ambiente armónico, a través de la introducción de algunos elementos de las Nuevas formas de Organización del trabajo, tales como, tecnología avanzada, trabajo en equipo, y sistema de sugerencias. Si bien es cierto estos factores, mejoran totalmente las condiciones de trabajo y las obreras ven esto como una ventaja, pero hay cosas que no les gustan, como el bajo salario y el trato que reciben por parte de la supervisora.

Una política de este tipo de maquiladoras es contratar a cualquier persona, sea indígena o no. Sin embargo, encontramos diferencias muy marcadas entre la gente de "pueblo" y "de ciudad". Los problemas surgen cuando se confrontan estos dos grupos, pues la de ciudad tiene una concepción negativa (un prejuicio) sobre la de pueblo, que al interrelacionarse en este ámbito, actitudes de desprecio y rechazo no pasan desapercibido, como lo demostramos en el capítulo dos, incluso ahí encontramos que hay una discriminación étnica y laboral. Discriminación étnica en tanto que el actor racista trata de una manera diferente a todo aquel que habla la lengua maya, que viste con hipil o bien porque conserva ciertas costumbres del grupo maya.

En varios casos nos dimos cuenta de que la concepción negativa o positiva que tienen las obreras de "ciudad" sobre las de "pueblo" influye en el trato. Es decir, hay una relación mecánica como bien dice Feher, entre prejuicio y discriminación.

Muchas veces, el favoritismo que demuestra la supervisora hacia alguna, ya sea por antigüedad, por ser la mejor trabajadora o por ser de ciudad provoca cierta rivalidad entre ellas que termina en serios conflictos.

Tanto en las maquiladoras de capacidad ociosa como en las de exportación tratan de romper con las formas de mando y comunicación en festividades importantes aunque realmente no lo logran. Más bien, esas fechas son muy bien aprovechadas por la supervisora o el dueño para hacerlas sentir estimadas por la empresa y por ellos mismos, para después verter una serie de ideas referentes a su superación en su trabajo.

Hemos descrito las percepciones y comportamientos de un "actor racista", que si bien es cierto, en su proceso de cambio étnico construye toda una ideología negativa de un grupo al que perteneció, pero no se da cuenta que esa ideología es revertida, pues los de pueblo o los mestizos también tienen toda una concepción negativa de este actor racista.

Asimismo, observamos que dentro de la industria maquiladora del vestido de la ciudad de Mérida la ideología racista se expresa en prácticas, comportamientos, prejuicios y discursos. Tanto el grupo directivo de las

maquiladoras como aquellas personas que se autopercebieron como "catrinas" utilizan formas de rechazo para ejercer su dominio sobre obreras y obreros "mestizos" o "de pueblo". Se vale del uso de prejuicios y de ejercer la discriminación para que este grupo siga trabajando en este ámbito bajo condiciones impuestas por ellas.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Beltrán. Regiones de refugio. FCE-INI, México, 1967.

Aguilar Paz, Mirna. La mujer obrera en la industria maquiladora de Yucatán. Tesis de licenciatura en Antropología social. Mérida , Yucatàn , 1992.

Banton, Michael. Racial Theories. Cambridge University Press, 1987.

Barabás, Alicia. Colonialismo y racismo en Yucatán: Una aproximación histórica y contemporánea, Revista mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, # 97, UNAM, México, 1979.

Bartolomé, Miguel Alberto. La dinámica social de los mayas de Yucatán, INI. México, 1992.

Bonfil, Guillermo. México Profundo. Editorial CONACULTA, México, 1990.

Boletín de información y análisis económico de la facultad de economía de la UADY, Número 27, enero - febrero, 1999.

Bracamonte y Sosa. La memoria enclaustrada. Historia indígena de Yucatán 1750-1915. COLMEX. México, 1994.

Breton Alain y Jaques Arnauld. Los mayas. La pasión por los antepasados, el deseo de perdurar. Editorial Grijalbo. Paris, 1991.

Canto Sáenz, Rodolfo. Políticas neoliberales en Revista de Economía. UADY, 1999, Vol. 1, Número 52.

Castellanos Guerrero y Juan Sandoval (coord.) Nación Racismo e Identidad, Nuestro tiempo. México, 1997.

Castellanos, Alicia en Léxico de la Política, FCE, Facultad latinoamericana de Ciencias sociales y Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2000.

Castellanos, Alicia. Racismo e identidad étnica, en Alteridades, 1991.

Castilla Ramos, Beatriz. La industria maquiladora en Yucatán: Un nuevo modelo de desarrollo industrial en Revista de la UADY. Mérida, Yucatán, 1999.

Castilla y Beatriz Torres. Las relaciones laborales en Yucatán. En Economía Hoy. No; 33. AÑO VI. 2000.

De la Fuente Julio. Relaciones Interétnicas. INI. México, 1985.

Falla Carrillo, Marlene. Condiciones socioideológicas de las obreras en la industria del vestido en Mérida. Tesis de licenciatura en Antropología social; UADY. 1988.

Feher, Eduardo. La discriminación social y jurídica. Instituto de investigaciones sociales, UNAM. México, 1964.

Florencia Pena; Discriminación laboral femenina en la industria del vestido. UADY. México 1992.

German A. Zarate y Lilian Albornoz. Maquiladoras: nueva estrategia de desarrollo rural en Economía Hoy. UADY 1999.

Goffman, Erwin. El estigma. Amorrortu. Barcelona, 1986.

González Navarro, Moisés. Raza y tierra. La guerra de castas y el henequén. COLMEX. México, 1970.

Hansen Ásale y Juan Bastarrachea. Mérida su transformación de capital colonial a naciente metrópoli en 1935. INI. México, 1984.

INEGI. VII, VIII, IX, X, XI, XII Censo general de población y vivienda . Yucatán.

INEGI. Indicadores económicos de coyuntura para Yucatán; 1996, 2000, Datos preliminares.

INEGI. Encuesta nacional de empleo. 1998

INEGI. Síntesis de resultados de Población económicamente activa; Yucatán, 2000.

Knauth, Lothar. Los procesos del racismo en Desacatos. Revista de Antropología Social #4, CIESAS. México, 2000.

Millet, Luis y Ella F. Quintal. Traje Regional e Identidad, 1994.

Novick, Martha. En Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. COLMEX, FLACSO, UAMI y FCE. México, 2000.

Osmanczyk, Edmund. Enciclopedia mundial de relaciones internacionales y naciones unidas, 1976.

Peinado López, Amalia. Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Editorial. Ministerio de trabajo y seguridad social. Madrid, 1988.

Pena y Gamboa. Mujer y trabajo en Motul, Yucatán en Revista I' INAJ No. 2, 1991;

Reygadas Luis, Borunda y Quintana. Familia y trabajo en Chihuahua. Estudios regionales 9. UADCJ, 1994.

Stavenhagen, Rodolfo. Las clases sociales en las sociedades agrícolas. Siglo XXI. Mexico, 1971.

Sistema para la consulta de información censal por colonias y comisarias.
SCINCEC. 1995.

Varguez Pasos, Luis. Mérida: algunos aspectos de su transformación y perspectiva actual. UADY. México, 1990.

Wrench, John. Prevención del racismo en el lugar de trabajo. Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Dublín, Irlanda, 1992.

Wieviorka, El espacio del racismo. Paidós. Barcelona, 1992.