

# **Derechos Humanos de las Trabajadoras de la Maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, Hidalgo**



## **CRÉDITOS**

**Colectivo Juventud entre Tules A.C.**  
**[www.cojetac.wordpress.com](http://www.cojetac.wordpress.com)**

**Fondo Semillas**  
**[www.semillas.org.mx](http://www.semillas.org.mx)**

**Autora (es)**

**Sonia Salazar Pérez**  
**Coordinadora e investigadora de Proyecto**

**Misael de la Rosa García**  
**Víctor Daniel García García**  
**Investigadores**

**Documento Final de Sistematización del Proyecto**

**Junio 2020**



Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons

## **ÍNDICE**

**PRESENTACIÓN (Página 1)**

**INTRODUCCIÓN (Página 3)**

### **PARTE I**

- 1. Contexto estructural de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 7)**
  - 1.1 Principales aspectos sociopolíticos y económicos de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 8)**
  - 1.2 Jóvenes y mercado laboral en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 15)**
  - 1.3 Mujeres, jóvenes y maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 18)**
  - 1.4 Aspectos corporativos y mapeo de grandes empresas de maquila textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 21)**

### **PARTE II**

- 2. La maquila y los derechos humanos desde la perspectiva de las mujeres trabajadoras (Página 26)**
  - 2.1 La mujer trabajadora de la maquila en contextos de precariedad laboral: testimonios de mujeres trabajadoras de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 26)**
  - 2.2 Características de los empleos que ofrece la maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula y su vinculación con los Derechos Humanos Laborales (Página 55)**
  - 2.3 Procesos organizativos de defensa de derechos humanos laborales con mujeres trabajadoras de la maquila: experiencia organizacional en el contexto de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula (Página 59)**

**CONCLUSIONES GENERALES (Página 63)**

**TRABAJOS CITADOS (Página 65)**

## PRESENTACIÓN

El Colectivo Juventud entre Tules A.C. (COJETAC) es una organización de la sociedad civil con una experiencia de once años de trabajo en proyectos de participación e incidencia social en temas diversos. Las intervenciones que hemos llevado a cabo se orientan fundamentalmente a la defensa y promoción de los derechos humanos bajo un enfoque de juventudes y feminista. A lo largo de nuestra vida organizacional hemos trabajado con instancias gubernamentales de la administración centralizada y autónoma, con instituciones educativas de nivel medio superior, organizaciones de la sociedad civil, así como con agencias internacionales con presencia en México, lo cual nos ha permitido madurar nuestras metodologías de trabajo, las cuales, en todo momento toman a los sujetos, sus voces y sus intereses, como el elemento fundamental sobre el cual se construyen los procesos de intervención que llevamos a cabo.

El documento final de sistematización que se presenta, expone algunas de las vivencias, testimonios, observaciones, voces y reflexiones, que derivaron de la implementación del proyecto **“Derechos Humanos de las Trabajadoras de la Maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, Hidalgo”**, el cual fue realizado gracias al apoyo y acompañamiento integral de **Fondo Semillas**, organización feminista que, desde nuestro punto de vista, tiene la acertada decisión de confiar en organizaciones pequeñas, de base que están trabajando en la promoción y exigibilidad de los derechos de grupos de mujeres excluidos, discriminados e invisibilizados.

En este marco, con la implementación del proyecto en comento se consiguieron dos grandes resultados: (1) realizar un diagnóstico integral de las condiciones bajo las cuales, las mujeres realizan sus actividades laborales en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, esto implicó observar todos los aspectos de la vida social, las cuales marcan, sin lugar a dudas, las políticas laborales y de exigibilidad de derechos en la región, las carencias estructurales y laborales a partir de las cuales las mujeres construyen sus biografías, así como recuperar la voz de mujeres que tienen una relación directa con la industria textil en la región, en cuanto a este punto, también resulta oportuno mencionar que aún y cuando el tema de las mujeres en la maquila no es reciente, COJETAC logró observar que no existía un diagnóstico como el que se presenta aquí para el caso de la región abordada; (2) se han colocado las bases para la puesta en marcha de un proceso organizativo formal de mujeres trabajadoras de la maquila, el cual podría detonarse, si se mantiene el acompañamiento en un periodo de mediano plazo; con esto se podría profundizar en la defensa de los derechos humanos laborales, los cuales en la región, son muy poco garantizados por las empresas y muy poco disfrutados por las personas trabajadoras.

Es importante mencionar que los resultados que aquí se exponen no hubieran sido posibles sin la participación activa de las mujeres trabajadoras, así como, de las mujeres líderes de opinión de la región que aceptaron ser entrevistadas y que, para el caso de algunas de ellas, se integraron de manera activa a las actividades que se enmarcaron en el proyecto.

Así mismo, nuestra Organización se fortaleció y el proyecto se benefició de las charlas y encuentros que Fondo Semillas impulsa para compartir experiencias institucionales y de campo con otras Organizaciones que están en la defensa de los derechos humanos de las mujeres. La visita que se tuvo en nuestras oficinas por parte de integrantes de Fondo Semillas y de la Fundación C&A (financiadora) también fue un aliciente importante para continuar por el camino marcado en la promoción, defensa y exigibilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras de la maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, en el Estado de Hidalgo.

Sólo resta indicar que los nombres de las trabajadoras entrevistas se han cambiado por motivos de seguridad a sus personas y para que no sean anotadas en las famosas listas negras; mecanismo empresarial a través del cual se “ficha a las trabajadoras que reivindican sus derechos” y con lo cual, la parte patronal previene y controla cualquier tipo de cuestionamiento a los lineamientos de las empresas del ramo textil.



Anuncio de bienvenida al ingresar al municipio de Tepeji del Río, Hidalgo.

## INTRODUCCIÓN

*Las mujeres de la clase trabajadora sufren una doble explotación, por ser de clase trabajadora y, además, mujeres. En su condición de sujeto sojuzgado a lo largo de la historia, han padecido desde siempre una mayor precariedad laboral, primero por su desigualdad en el acceso a la educación que las ha llevado a trabajos menos cualificados y, después, porque a pesar de ese acceso, abierto primero para las mujeres de clase burguesa, siguen enfrentándose a un techo de cristal para acceder a determinadas posiciones laborales de mayor prestigio.*

R, Romero & A. Tirado

El modelo neoliberal implementado a nivel mundial a partir de la década de los años setenta del siglo pasado tuvo como uno de sus retos principales para implantar sus objetivos, el debilitar las instituciones y conquistas obreras que por años fueron construidas por la clase trabajadora. Para conseguir lo anterior, se ensayaron en diferentes contextos y latitudes, estrategias diversas, algunas tersas, en tanto que otras, utilizando la violencia, implantaron de igual manera, los lineamientos del gran capital, entre los que destacaron una reconfiguración de la actividad productiva así como una renovada división internacional del trabajo, con lo cual se instaló, en la mayoría de los países del mundo, regímenes políticos sui generis, orientados a facilitar por todos los medios la acumulación y reproducción ampliada del capital.

En este contexto, los derechos humanos de las personas aún y cuando en la retórica gubernamental comenzaron a tener mayor presencia, principalmente los contemplados en la definición de primera generación, el resto, particularmente los relacionados al núcleo duro de los derechos económicos y sociales, comenzaron a verse minados, restringidos, debilitados, pongamos por ejemplo el derecho a la seguridad social, el cual, debido a los recortes presupuestales fue siendo ofrecido cada vez a menos personas trabajadoras, o bien las prestaciones de aguinaldo, acceso a vivienda o el mismo salario digno.

Así, en el marco de la implantación del modelo neoliberal, que dentro de los cambios y transformaciones que implantó tanto a nivel estructural y de agentes, trajo consigo también, una paradoja en términos de acceso a derechos humanos, se puede observar una constante y continua restricción de derechos humanos laborales, la cual va ligada, de manera directa a una ampliación de la superexplotación del trabajo en todas las sectores productivos del país.

Para reforzar y contextualizar lo anterior dos ejemplos serán suficientes: (1) el salario mínimo en México en 30 años (periodo que duró la etapa neoliberal dura) perdió el 70% de su poder de compra, esto ocasionó empobrecimiento y desintegración familiar, así como concentración de la riqueza en una pequeña élite económica; (2) dada la puesta en marcha a raja tabla en la década de los años ochenta de la política dictada por el Consenso de Washington; al cada vez más achicamiento del Estado; y a la instauración del capitalismo de compadrazgo que beneficiaba a ciertas élites políticas-económicas y empresas, se fue

incrementando la economía informal, la cual aún y cuando ha sido una estrategia para familias de recursos precarios para conseguir ingresos económicos y cubrir sus necesidades inmediatas, se ha vuelto un problema para el ejercicio y acceso a los derechos humanos laborales, no hay que olvidar que para el año 2018 el INEGI reportó que el 56% de las personas empleadas se encontraban en condiciones de informalidad laboral.

En esta tesitura es que desde hace varios años y varios frentes se han venido impulsando estrategias colectivas para reivindicar, defender y promover los derechos humanos laborales, así, encontramos organizaciones civiles, colectivos, grupos o personas en lo individual de sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo en el hogar, la costura y confección, la electrónica, la telemarcadotecnia, entre otras, que están impulsando procesos organizativos e instituciones de clase, para reconfigurar la idea del trabajo y por supuesto de los derechos humanos laborales, cuestión no menor en un contexto en dónde la parte patronal ha tenido un control no sólo de sus empresas, sino también de las agencias gubernamentales encargadas de la defensa y promoción del tema laboral.

Enmarcado en esta lógica de promoción de derechos humanos laborales y de construcción de procesos organizativos de mujeres trabajadoras para la defensa de sus derechos humanos laborales, de cuestionamiento al capitalismo neoliberal y al patriarcado laboral, es que se pensó el presente proyecto de intervención, el cual se implementó en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, espacio geográfico con una presencia fuerte de maquila textil principalmente, pero con una ausencia importante de organizaciones civiles, de base y obreras que fomenten el conocimiento y defensa de los derechos humanos laborales.

Así, la intervención tuvo como actrices específicas a mujeres trabajadoras de la maquila, poniendo especial atención con mujeres jóvenes. El método de trabajo para realizar los análisis que aquí se presentan se sustentó, principalmente en un análisis de las desigualdades y carencias que enfrentan las mujeres trabajadoras de la región para construir sus biografías; para recuperar los testimonios de mujeres trabajadoras en las maquilas textiles que tienen presencia en la región en comento, se recurrió a la técnica de investigación de la entrevista en profundidad.

Aquí resulta importante destacar la descripción a grandes rasgos del tipo de empresas maquileras que existen en la región: la gran empresa maquilera y la maquila artesanal, ya que al ubicar la presencia de ambos tipos de industria maquilera estuvimos en la posibilidad de conocer, explicar y detallar la organización productiva, el tamaño, las condiciones laborales que se ofertan en ambos tipos de unidades productivas y el rol que tienen las mujeres en dichos espacios laborales.

La gran empresa maquilera, también llamada por Solís (2013) *empresas globales relocalizadas*, son aquellas unidades productivas que tienen una vinculación e integración directa con las cadenas productivas y de consumos globales de los productos, se encuentran instaladas en territorios precarizados para ahorrar costos de producción derivado de varios factores y por lo regular, aún y cuando se ajustan a la normatividad laboral, precarizan el

trabajo mediante la inobservancia de los derechos humanos laborales. Este tipo de empresas tienen una plantilla laboral amplia, segmentada por puestos funcionales determinados por competencias puntuales y específicas, sus líneas de producción generan una cantidad considerable de productos, que la mayoría de las veces se dirigen a mercados internacionales, se ajustan siempre a los lineamientos marcados por las normativas laborales, no obstante en no pocos casos, implementan estrategias administrativas para liberarse de las mismas y así ahorrar costos, no importa si sacrifican calidad en sus productos o derechos de su plantilla laboral.

Por otro lado, en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula también se pueden rastrear, en un número considerable, aquellas unidades productivas aquí llamadas maquilas artesanales, estos espacios laborales tienen características específicas totalmente diferentes a las que describen la gran industria y es que, en algunas maquilas de tipo artesanal, su naturaleza y organización interna determinadas por la solidaridad y compañerismo las orientan más en una lógica de empresa familiar.

Por lo regular estas unidades productivas operan en la informalidad, más no en la clandestinidad, son conocidas por todos los habitantes de las colonias, pueblos o ejidos en donde se encuentran instaladas ya que representan, en muchos casos, la única fuente de empleo cercano. Al estar fuera de la formalidad que marcan las normativas laborales, en la mayoría de estas maquilas artesanales, las personas trabajadoras no pueden ejercer sus derechos humanos laborales, ya que al momento de tratar de demandarlos y exigirlos, y dado que no existe una representación obrera, el trabajador/a es despedido inmediatamente. Otra característica particular de este tipo de maquilas artesanales es que le trabajan a un contratista externo, pudiendo ser un coyote o una persona directa de la gran empresa maquilera, quienes, en ambos casos, al utilizar diferentes estrategias administrativas para imponer sus necesidades, ocasionan que se intensifique la explotación de los cuerpos trabajadores para cumplir con las exigencias del mercado de productos.

En este contexto es donde se llevó a cabo la presente intervención, la cual, como se ha indicado líneas arriba, buscó impulsar procesos organizativos con mujeres trabajadoras de la maquila. Aquí resulta pertinente enunciar que por proceso organizativo entendemos el conjunto de actividades autoreferenciadas, continuas y permanentes que le permiten a un colectivo o grupo de personas fortalecer sus lazos comunicativos y comunitarios con miras a desplegar y concretar un proyecto en común dentro de un espacio determinado, con esta definición presente, estamos en la posibilidad de realizar una autoevaluación del trabajo llevado a cabo, lo cual nos permite identificar oportunidades de mejora en el marco del acompañamiento de largo plazo que se busca impulsar en la región.

El presente informe final de actividades se encuentra dividido en dos grandes partes, las cuales se alimentan y complementan mutuamente, la primera está enfocada a describir el contexto estructural de la región en donde se implementó la intervención, aquí se identifican las limitantes y carencias que enfrentan las mujeres a nivel estructural, las cuales



nos permiten comprender los procesos de desigualdad e injusticia sobre los cuales las mujeres construyen su identidad; en tanto que la segunda parte se enfoca en un análisis de corte sociocultural de la situación que guardan los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras de la maquila textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula en el Estado de Hidalgo.

Antes de entrar al tema, establecemos que para este proyecto, los derechos humanos laborales son el resultado histórico de la lucha y organización colectiva de las personas trabajadoras y tienen como propósito posibilitar condiciones mínimas para un clima favorable en el trabajo. Estos derechos se han constituido como garantías mínimas y universales para todas las personas trabajadoras, con el principal objetivo de regular la relación obrera/patronal a través de leyes y mecanismos nacionales y tratados internacionales que garanticen su cumplimiento.



## PARTE I

*Esta ampliación de la racionalidad económica implica la implantación de un modo débil de gobernabilidad por parte del Estado y su flexibilización, de tal suerte que sea la economía quien se ponga a la cabeza de la gubernamentalidad y sus gestiones, trayendo como consecuencia –a través de la desregulación impulsada por la globalización- la creación de dobles marcos o estándares de acción que permiten la precarización laboral mundial...*

S. Valencia

### 1. Contexto estructural de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.

Para ubicar la dimensión del sector estratégico de la industria textil y su relación directa e inseparable con los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras, es necesario identificar las distintas variables sociodemográficas, económicas y sociales que están directamente vinculadas, con lo cual contaremos con elementos suficientes para acercarnos con mayor certeza al fenómeno complejo del trabajo al interior de la maquila textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, en el Estado de Hidalgo.

Como elemento introductorio es necesario indicar que en el estado de Hidalgo, con base en el último dato de la encuesta intercensal 2015 del INEGI, la población total registrada fue de 2,862,970 personas, de las cuales el 52% son mujeres, en tanto que el 48% corresponde a hombres. El Estado cuenta con una superficie de 20,813 km<sup>2</sup>, y se encuentra integrado por 84 municipios. En los municipios de Tepeji del Río y Atotonilco de Tula que fueron los espacios geográficos en donde se implementó el proyecto que se reporta, la población asciende a 80,612 personas y 31,078 personas respectivamente<sup>1</sup>.

En términos políticos, el Estado de Hidalgo está gobernado por Omar Fayad Meneses (2016-2022), miembro del Partido Revolucionario Institucional (PRI), instituto político que desde la institucionalización formal del poder político en México, ha gobernado el Estado<sup>2</sup>. Es importante destacar que en términos municipales, aún y cuando el PRI sigue teniendo una presencia considerable, ya que gobierna 30 de los 84 municipios, se observa una alternancia política más evidente, lo que permite que en la actualidad, todas las fuerzas políticas legalmente reconocidas, gobiernen cuando menos un municipio hidalguense.

Para el caso de su congreso local, en la integración del mismo, el partido MORENA es el que tiene una mayoría significativa, lo cual ha ocasionado que en el Estado de Hidalgo se presente un fenómeno de gobierno dividido, dado que el partido que controla el Poder

---

<sup>1</sup> Información obtenida de la página del INEGI el 02/02/2020.

<https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=13>

<sup>2</sup> Con institucionalización formal se hace referencia al proceso de acceso al poder político a través de canales formales no violentos, reconocidos legalmente. Los políticos que han gobernado el Estado han sido integrantes del PNR, del PRM y desde los años cincuenta del siglo XX del PRI.

Ejecutivo no es el mismo partido que ostenta la mayoría de miembros en el Poder Legislativo.

Este tema es de una relevancia significativa por el motivo de que aún y cuando el legislativo está controlado por un instituto político progresista, su agenda en términos de derechos humanos laborales no ha logrado impactar ante el Poder Ejecutivo del Estado y su orientación en términos de política económica, la cual sigue privilegiando al poder económico y los intereses de sus élites particulares, en detrimento de la población trabajadora.

Para poder dar una visión más cercana al tema de la maquila textil y los derechos humanos laborales en la región Tepeji del Río - Atotonilco de Tula, se exponen algunos aspectos de contexto estructural de primera importancia en la región.

### **1.1 Principales aspectos sociopolíticos y económicos en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.**

- **Aspectos políticos:**

El ayuntamiento de Tepeji del Río está compuesto por una Presidencia Municipal, una Sindicatura y catorce regidurías, el trienio de la actual administración inició en el año 2016 y termina en el 2020. Actualmente se encuentra gobernado por el partido Nueva Alianza, instituto político que en el cabildo municipal representa la principal fuerza política, seguida por el partido Morena.

En lo que respecta al ayuntamiento de Atotonilco de Tula su integración político-administrativa refiere a que cuenta con una Presidencia Municipal, una Sindicatura, y doce regidurías, la administración termina funciones en el año 2020. El municipio para el trienio que comprende del año 2016 al 2020 se encuentra gobernado por el Partido Encuentro Social, teniendo como segunda fuerza política al partido Revolucionario Institucional<sup>3</sup>.

Los municipios de Tepeji del Río y Atotonilco de Tula están integrados ambos al V Distrito Federal Electoral de Hidalgo. Por su parte, en cuanto al Distrito Electoral Local, los dos municipios se encuentran adscritos al distrito local 15 de Hidalgo.

La información político-administrativa de estos dos municipios es de una importancia relevante en función de que, con base en los análisis y testimonios que se plasman en este documento, las autoridades en turno han sido complacientes e incluso han coadyuvado a que las prácticas de producción de la industria textil en la región se caractericen por la violación a los derechos humanos laborales, así como por apuntalar procesos de precarización del empleo en este tipo de industria. Esta precarización se exhibe a partir de

---

<sup>3</sup> Información recuperada el 30/04/2020 de [http://www.ieehidalgo.org.mx/images/procesos/Proceso\\_2015\\_2016/AYUNTAMIENTOS\\_PROC\\_ORD.pdf](http://www.ieehidalgo.org.mx/images/procesos/Proceso_2015_2016/AYUNTAMIENTOS_PROC_ORD.pdf)

varias características, entre las que destacan: la inestabilidad en el empleo, la restricción en el acceso a la seguridad social y por supuesto, salarios insuficientes para el desarrollo adecuado de condiciones de reproducción de la vida en términos familiares e integrales (vivienda digna, acceso a servicios urbanos, desarrollo de itinerarios educativos profesionales, entre otros) (Solís, 2014) (Barajas & Kopinak, 2003).

En términos políticos, también se puede observar que en ambos municipios se han impulsado políticas encaminadas a apuntalar y fortalecer la maquila en la región, evidentemente este espaldarazo pone poca atención en lo que respecta a la creación de trabajo digno y empleo decente (OIT, 2007), el cual se traduce en empleos con salarios dignos, prestaciones sociales adecuadas y respetadas, así como estabilidad laboral, en cambio, la evidencia empírica denota un contexto en donde una parte importante de las instituciones públicas están, particularmente enfocadas en apoyar a sectores donde se generan empleos, entre estos el sector maquilero textil, pero sin poner atención al tipo de empleos que se generan.

- **Aspectos económicos:**

Las variables económicas para la presente investigación adquirieron una relevancia sustancial debido a que, por lo regular, los argumentos que se construyen desde los espacios gubernamentales y empresariales se sustentan en narrativas sobre la necesidad de generar inversiones en contextos geográficos en donde se observa poco crecimiento económico; para el caso particular de la industria textil, la narrativa estructural que impera al respecto es que representa un sector que genera empleos formales, una cultura laboral comprometida con los objetivos del Estado y del desarrollo del trabajador, un desarrollo tecnológico que potencia una infraestructura regional, todo lo cual se traduce en un desarrollo social y sustentable de los espacios geográficos en donde tiene presencia.

A partir de lo anterior, resulta relevante observar los contextos económicos de los espacios geográficos locales en donde se llevó a cabo esta intervención, lo anterior con la intención de conocer la situación socioeconómica que impera, y la cual, se vuelve una variable fundamental para la construcción de biografías y proyectos de vida de cientos de personas, las cuales, desarrollan sus itinerarios laborales en empresas del ramo textil y extractivo, principalmente.

A modo de contexto, en el estado de Hidalgo, dentro de los sectores económicos estratégicos se encuentra el sector maquilero (donde se encuentra la manufactura textil - confección) con una aportación al PIB estatal del 29%<sup>4</sup>. En este mismo orden de ideas, con base a datos del INEGI existen en Atotonilco de Tula 185 unidades económicas registradas del sector industrias manufactureras, en tanto que en Tepeji del Río, las unidades

---

<sup>4</sup> Información recuperada el 28/04/2020 de <https://bit.ly/2xWoHZn>

registradas del mismo sector alcanzan las 295<sup>5</sup>, indicador que refuerza la consigna que se encuentra al ingresar al municipio “Ciudad industrial y textil”; estos indicadores permiten confirmar que ambos municipios se han configurado como polos de atracción económica en la región.

La primer variable económica que recuperamos es el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el cual con base en información del PNUD es un indicador que permite medir el bienestar, considerando dimensiones que no están directamente vinculadas al nivel de ingreso económico<sup>6</sup>; así, el IDH para el Estado de Hidalgo en el año 2010 fue de 0.711; para el municipio de Tepeji del Río en el mismo año fue de 0.710, con lo que se coloca con un índice alto, ocupa el lugar 22 de 84 municipios; en tanto que el IDH del municipio de Atotonilco de Tula para el mismo año se colocó en 0.778, con lo cual, también muestra un índice alto, ocupando el onceavo lugar de 84 municipios.

Otra variable de primer nivel en torno a temas económicos es la infraestructura productiva que existen en Hidalgo; en dicho Estado se encuentran ubicados once parques industriales<sup>7</sup>, de los cuales, dos están asentados en el municipio de Tepeji del Río, mientras que en el municipio de Atotonilco de Tula se encuentra ubicado uno. En este marco es relevante mencionar que la ubicación de todos los parques industriales es en el sur del Estado, esto fundamentalmente se debe a la colindancia que existe con el Estado de México, que a su vez le permite al Estado de Hidalgo, tener vinculación directa con el mayor mercado interno a nivel nacional, esto es el de la Ciudad de México.

Este punto de los parques industriales también es importante debido a que al interior de estos espacios productivos se ubican una cantidad considerable de empresa maquileras, que bajo parámetros de legalidad llevan a cabo prácticas de precarización laboral y violación de derechos humanos laborales.



<sup>5</sup> Es importante mencionar que ambas cifras responden al censo económico del año 2008. Información recuperada el 02/05/2020 de <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=13#tabMCcollapse-Indicadores> & <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=13#tabMCcollapse-Indicadores>.

<sup>6</sup> Las tres dimensiones básicas que se utilizan para medir el IDH son: 1) la posibilidad de gozar de una vida larga y saludable; 2) la capacidad de adquirir conocimientos; 3) la oportunidad de tener recursos que permitan un nivel de vida digno. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, pág. 13)

<sup>7</sup> Los parques industriales están ubicados en los municipios de: Villa de Tezontepec; Atitalaquia; Tula; Tepeji del Río; Tizayuca; Mineral de la Reforma; Tepeapulco; y el de Atotonilco de Tula. Con base en la página consultada, se están construyendo otros dos parques en los municipios de Santiago Tulantepec y Apan. (Gobierno de Hidalgo, 2020)

Tabla 1. Parques industriales en Hidalgo.

Nombre	Municipio	Sector de producción
PLATAH	Villa de Tozontepec	Logística, alimentos, equipamiento industrial.
Atitalaquia	Atitalaquia	Alimentos, Logística, construcción
Tula	Atitalaquia	Petroquímica, plástico, farmacéutica y construcción.
Tepeji del Río	Tepeji del Río	Alimentos, bebidas, textil, químicos y logística.
Tepeji Park	Tepeji del Río	Alimentos, industrial eléctrico y logística.
Tizayuca	Tizayuca	Metalmecánica, logística, alimentos y bebidas.
La Reforma	Mineral de la Reforma	Alimentos, bebidas, construcción y distribución.
Metropolitano	Mineral de la Reforma	Automotriz, textil, y confección.
Sahagún	Tepeapulco	Automotriz y metalmecánica.
MPyME Sahagún	Tepeapulco	Metalmecánica.
QUMA	Atotonilco de Tula	Industrial, comercial y logística.
Santiago	Santiago Tulantepec	(en desarrollo)
Desarrollo Industrial del Altiplano	Apan	(en desarrollo)

Fuente. Elaboración propia con información económica del Estado de Hidalgo.

Como se puede observar en la información de la columna referida al sector de la producción en la tabla 1, en varios de los parques industriales ubicados en el estado de Hidalgo, se llevan a cabo prácticas de maquila, ya sea textil, farmacéutica, automotriz, metal mecánica y por supuesto de confección. Estos parques tienen las características de estar ubicados cerca de zonas con características rurales, pero que han iniciado el proceso de urbanización años atrás, sin llegar a tener todas las características de ser un espacio propiamente urbano. Así, para poner un ejemplo, los parques industriales ubicados en Tepeji del Río, se encuentran asentados en comunidades relativamente alejadas del centro urbano, en espacios industriales con fácil acceso vial y con todos los servicios públicos necesarios, pero que contrasta con los servicios y requerimientos urbanos con los que cuentan las comunidades que circundan dichos parques industriales.

En este orden de ideas, al realizar los recorridos por las zonas en donde están ubicadas las fábricas textiles en los municipios bajo estudio, se pudo observar que son zonas altamente precarizadas en cuanto a vivienda y aspectos básicos, como pueden ser pavimentación, alumbrado público e incluso drenaje sanitario, así como zonas donde es escaso otras opciones de trabajo; obviamente y siguiendo estrategias ensayadas en otros contextos, las maquilas se instalan en estos espacios buscando beneficiarse de varios factores económicos, entre los que destacan: excepción de pago de impuestos y derechos, acceso a tierras a bajo costo, mano de obra barata y con una mínima formación académica, ausencia de otras



opciones de inserción laboral, lo que facilita y permite que las dinámicas de precarización y violencia laboral se apuntalen sobre la mano de obra que existe en dichas regiones.

Lo observado en los contextos donde se instalan las maquilas y donde habitan las personas trabajadoras de la maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, se corresponde con el análisis realizado por Barajas & Kopinak (2003) para la zona fronteriza del país, ya que, lo que se logró documentar en este caso, fue la prevalencia de un desarrollo urbano precario en las colonias en donde habita la fuerza de trabajo de la región, esto es, hay una carencia de infraestructura básica, una ausencia de servicios urbanos adecuados y por supuesto un reordenamiento territorial donde la industria de la maquila y la extractiva tienen una presencia considerable sin un correspondiente beneficio para las personas habitantes de las colonias de donde sale la fuerza de trabajo.

En este punto es necesario comentar que incluso el propio Plan Municipal de Desarrollo del Municipio de Tepeji del Río (2016) reconoce que el municipio se encuentra inserto en un proceso de terciarización de las actividades económicas, con lo cual no sólo reconoce su incapacidad para ofertar trabajo justo a sus ciudadanos, sino que también acepta la necesidad de apoyar la subcontratación bajo parámetros que imponen las empresas con miras a “generar mayor bienestar” para la gente.

- **Aspectos sociales:**

En lo que respecta al nivel educativo, la información con la que se cuenta indica que el grado promedio de escolaridad de la población hidalguense es de 9 años, promedio que queda por debajo de la media nacional que es de 9.4 años; por otro lado, el analfabetismo es un elemento que sobresale, ya que su indicador es de 6.7% de la población, lo cual lo coloca en un porcentaje más elevado que el dato nacional, que es de 4.4% de la población analfabeta (Secretaría de Economía, 2020). Este aspecto es de suma importancia para el tema de la presente intervención, ya que está comprobado que la industria de la maquila, prefiere instalarse y ofertar empleos en contextos territoriales donde el grado de escolaridad de las personas sea bajo, con lo cual tienen la posibilidad de acceder a mano de obra barata, de baja calificación y dócil.

En cuanto a la infraestructura de salud, el estado de Hidalgo cuenta con aproximadamente 160 Centros de Salud dispersos en sus 84 municipios, así como 16 hospitales pertenecientes a la Secretaría de Salud de Hidalgo. Para el caso particular de los municipios donde se realizó la presente investigación-intervención, hay cuatro centros de salud en cada municipio, cuestión relevante por la alta densidad de población que tienen, así como por la presencia de industrias y el volumen de empleados y producción que genera, la cual, no necesariamente tiene una relación directa, pero si implica la necesidad de contar con

infraestructura de salubridad suficiente de atención para las personas trabajadoras por cualquier accidente de trabajo<sup>8</sup>.

En este apartado es importante poner acento en el tema de la seguridad, cuestión de primera importancia para el proyecto en función al contexto de alta participación laboral que tienen las mujeres en las maquilas de la zona Tepeji del Río - Atotonilco de Tula. Tanto en la gran industria, como en las maquilas artesanales, las mujeres realizan sus labores cotidianas en horarios diversos, particularmente interesan los nocturnos, ya que debido a la falta de infraestructura pública que posibilite la creación de espacios seguros para las mujeres y a la ausencia de cuerpos de policía, los indicadores de violencia contra las mujeres incluida la violencia feminicida se ha incrementado. En este contexto, los datos que proporciona la página Semáforo de Hidalgo para el municipio de Tepeji del Río son los siguientes<sup>9</sup>:

Tabla 2. Incidencia delictiva en el municipio de Tepeji del Río.

Municipio	Homicidio	Secuestro	Extorsión	Narcomenudeo	Robo a Vehículo	Robo a casa	Robo a negocio	Lesiones	Violación	Violencia Fam.	Feminicidio
Tepeji del Río	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Verde	Amarillo	Verde	Verde	Verde

Fuente. Página Semáforo de Hidalgo.

Como se puede ver, en lo que respecta a Tepeji del Río la incidencia delictiva que destaca son homicidios, narcomenudeo y robo a casa, seguidas de robo a vehículos y lesiones. En este mismo orden de ideas, las fuentes consultadas no hacen mención de que en Atotonilco de Tula haya una presencia alta de incidencia delictiva, no obstante lo anterior, en otros municipios colindantes tanto con Tepeji del Río como con Atotonilco de Tula, si se observan expresiones de incidencia delictiva, tal como se puede apreciar en la tabla 3, donde se registra que en Tula de Allende hay indicadores altos de incidencia delictiva.

Tabla 3. Incidencia delictiva en el municipio de Tula de Allende.

Municipio	Homicidio	Secuestro	Extorsión	Narcomenudeo	Robo a Vehículo	Robo a casa	Robo a negocio	Lesiones	Violación	Violencia Fam.	Feminicidio
Tula de Allende	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde

Fuente. Página Semáforo de Hidalgo.

Un aspecto relevante a destacar, es que en la fuente consultada de Semáforo de Hidalgo el tema de los feminicidios solo aparece en rojo en el municipio de Tizayuca, en tanto que en el resto de municipios hidalguenses que reporta este semáforo, el feminicidio aparece en verde, cuestión debatible en función de las notas periodísticas y de las reiteradas solicitudes realizadas por la Organización Servicios de Inclusión Integral A.C. (SEIINAC) de activar la

<sup>8</sup> Información conseguida el 28/04/2020 en [http://salud.hidalgo.gob.mx/?page\\_id=388](http://salud.hidalgo.gob.mx/?page_id=388) & [http://salud.hidalgo.gob.mx/?page\\_id=289](http://salud.hidalgo.gob.mx/?page_id=289)

<sup>9</sup> Recuperado el 28/04/2020 de <http://www.semaforo.mx/content/semaforo-de-hidalgo>



alerta de género por diferentes expresiones de violencias hacia las mujeres en diferentes municipios del Estado de Hidalgo desde el año 2013<sup>10</sup>.

Contextualizando el tema de la incidencia delictiva a los municipios en donde se intervino, es destacable observar que por ejemplo, en el caso del municipio de Atotonilco de Tula, con base en información de su Plan Municipal de Desarrollo (2016), el municipio para atender el servicio de seguridad pública, sólo cuenta con 51 elementos, 3 patrullas, 3 camionetas y 3 motos para un total de 27 comunidades.

- **Aspectos étnicos:**

Otro aspecto que es importante mencionar, aún y cuando no fue una variable principal para la actual investigación, es la referida a los grupos étnicos que tienen presencia en el Estado de Hidalgo, y lo anterior se menciona debido a que se logró observar y comprobar que las personas adscritas a pueblos originarios son una franja poblacional que es muy socorrida por las empresas maquiladoras, entre otras cosas debido a su habilidad en lo relacionado a la costura y también porque representan una franja poblacional vulnerable, en términos de acceso a educación formal y representatividad para la defensa de sus derechos en general, cuestión que los coloca como un grupo poblacional vulnerable en términos de derechos humanos laborales.

Los grupos étnicos representados en el Estado de Hidalgo son tres: los nahuas, los otomíes y los tepehuas, cada uno de estos pueblos indígenas tienen presencia en diferentes municipios del Estado, destacando tanto los nahuas como los otomíes, en tanto que los tepehuas son un grupo minoritario en el estado, sólo con presencia en el municipio de Huehuetla, teniendo mayor representatividad en los Estados de Puebla y Veracruz<sup>11</sup>.

Para el caso de la población nahua que según datos oficiales son más de 240 mil personas en Hidalgo, mayormente se encuentra ubicada en la región Huasteca, en los municipios de Huejutla de Reyes, San Felipe Orizatlán, Huautla, Yauqualica, Atlapexco y Xochiatipan, así como en otros municipios con menor presencia<sup>12</sup>.

Por otro lado, el pueblo indígena otomí tiene una densidad poblacional de más de 110 mil habitantes en el Estado, este pueblo tiene sus asentamientos en lo que se conoce como el Valle del Mezquital que comprende los municipios de Tlanchinol, Cardonal, Tehuacán de Guerrero, San Salvador, Santiago de Anaya, Tenango de Doria, entre otros<sup>13</sup>. Es importante mencionar que en Tepeji del Río se encuentra asentada la comunidad de San Ildefonso, la cual se autoreconoció como comunidad otomí, y desde la cual sale una cantidad

---

<sup>10</sup> Información recuperada el 29/04/2020 de <https://cimacnoticias.com.mx/noticia/niegan-alerta-de-violencia-de-genero-para-hidalgo/> & <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2017/06/6/descartan-declarar-alerta-de-genero-en-hidalgo>

<sup>11</sup> Información recabada el 30/04/2020 de [http://atlas.cdi.gob.mx/?page\\_id=2235](http://atlas.cdi.gob.mx/?page_id=2235)

<sup>12</sup> Información recabada el 30/04/2020 de [http://atlas.cdi.gob.mx/?page\\_id=5500](http://atlas.cdi.gob.mx/?page_id=5500)

<sup>13</sup> Información recabada el 30/04/2020 de [http://atlas.cdi.gob.mx/?page\\_id=976](http://atlas.cdi.gob.mx/?page_id=976)

considerable de mujeres y hombres a laborar a las maquilas de la región Tepeji del Río - Atotonilco de Tula.

- **Aspectos ambientales:**

Uno de los aspectos que más ha destacado los últimos años en relación a la actividad maquilera en la región Tepeji del Río - Atotonilco de Tula, es la referida a la contaminación de aguas y suelo, principalmente, que han generado las empresas maquileras. Como está ampliamente documentado, la industria textil requiere de elevados volúmenes de agua para realizar sus actividades, la cual, después de haber sido utilizada, por ejemplo, para el lavado de prendas, la mezcla de colorantes o el deslavado de mezclilla, es vertida a los respectivos canales que circundan las localidades, cuestión que ha ocasionado que incluso la misma Organización de las Naciones Unidas haya declarado a la región de Tepeji del Río como una de las zonas más contaminadas, así mismo, una investigación sobre niveles de contaminación en Hidalgo encontró que para el caso de la región Tulancingo y en la zona de Tepeji del Río, los efluentes procedentes de la industria textil aunados a los que genera la industria metal mecánica son los desechos que mayormente contaminan las aguas de la región (Cabrera Cruz, Gordillo Martínez, & Cerón Beltrán, 2003).

Si a lo anterior agregamos la contaminación que se desprende del resto de empresas situadas en el contexto referido, el resultado es una región altamente contaminada por un conjunto de prácticas empresariales perversas, las cuales terminan impactando en la salud no sólo de las personas trabajadoras, sino de toda la población. En este contexto de contaminación ambiental, algunas enfermedades que pueden ser observadas en la región, derivadas de los procesos laborales en las maquilas son: problemas respiratorios; problemas en las articulaciones; e incluso infecciones en partes íntimas como más adelante se expondrá.

## **1.2 Jóvenes y mercado laboral en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.**

El contexto estructural respecto a la relación jóvenes y mercado laboral ha sido por décadas en nuestro país, por decir lo menos, compleja, en función de las evidencias empíricas e indicadores económicos que reflejan procesos sistemáticos, estructurales y de exclusión de las poblaciones juveniles de los mercados de trabajo, los cuales, por un lado se muestran poco flexibles a incorporar mano de obra joven con poca experiencia y formación, en tanto que por otro lado, los trabajos que se ofrecen para dicha franja poblacional se caracterizan por su precarización. Por ende, la precarización y la exclusión, fueron, sin duda, los dos procesos a los que se enfrentaron las poblaciones juveniles al momento de intentar ingresar a los mercados laborales.

Esta situación compleja, en términos numéricos, más no de prestaciones sociales, en los últimos años ha ido disminuyendo, fundamentalmente debido a las políticas de fomento a la capacitación y de inserción laboral que se han implementado desde el Gobierno Federal, principalmente al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual al ofrecer capacitación a jóvenes posibilita que estos ya no se contabilicen como desempleados.

Con base en información proporcionada por el INEGI en 2019, en México 14.4 millones de jóvenes eran parte de la Población Económicamente Activa (PEA), esta cantidad representó el 56.6% del total de jóvenes contabilizados en nuestro país. En este marco, de la PEA juvenil el 96.3% declaró tener un empleo: 66.8% son empleados, 14% trabajan por su cuenta y 7.4% indicó ser jornalero o peón. En tanto que el 3.7% lo compone la población desocupada<sup>14</sup>.

No obstante lo anterior, los datos históricos que se tienen respecto a los indicadores de desempleo, subempleo e informalidad a nivel nacional reflejan fehacientemente el proceso de exclusión de las poblaciones juveniles en los mercados laborales. Pongamos por ejemplo el caso de las poblaciones juveniles con educación formal: según datos del informe *Caracterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México* (2018) se observa que, de aquella población juvenil que logró acceder a una educación media superior y superior el total de desempleados es de 326,574 personas para el año 2018, la cual, lamentablemente tuvo una variación superior del 13.4% respecto al año 2017.

También es importante mencionar que aún y cuando los datos numérico para el año 2019 muestran una disminución en lo referente al desempleo, subempleo o informalidad, el proceso sustancial de precarización se sigue presentando. La cifra de empleos que cuantitativamente se reportan, no permiten conocer el tipo de empleo, ni hacen una descripción del reconocimiento de derechos laborales de dichos empleos, esto ocasiona que para el caso de las poblaciones juveniles, se sigan ofertando empleos donde los salarios son insuficientes y la violación a las prestaciones sociales sea una constante, lo cual coloca a la gente joven como trabajadores totalmente desprotegidos.

Habiendo observado el aspecto estructural del contexto laboral juvenil en México, hay que mencionar que con base en datos del informe *Caracterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México* (2018), del total de población en Hidalgo registrada para el año 2018 que fue de 2,976,434 personas, los jóvenes de 15 a 24 años representaron el 16.5 % del total, esto en términos absolutos representa a 490, 360 personas jóvenes. Ahora bien, en cuanto a aspectos relacionados a mercado y fuerza laboral juvenil de 15 a 24 años para el caso de Hidalgo, algunos indicadores destacables son los siguientes:

---

<sup>14</sup> Información recuperada el 07052020 de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019_Nal.pdf)

Tabla 4. Indicadores fuerza laboral juvenil y mercados laborales en Hidalgo.

<b>Indicador</b>	<b>Población</b>
Población Económicamente Activa Juvenil	Entre 151,209 a 307,349 personas.
Población No Económicamente Activa Juvenil	Entre 208,971 a 380,861 personas.
Trabajadores subordinados y remunerados	Entre 120,794 a 228,379 personas.
Trabajadores no remunerados	Entre 22,091 a 134,856 personas.
Trabajadores por cuenta propia.	Entre 9,827 a 20,803 personas.
Empleadores	Entre 182 a 1,011 personas.
PEA juvenil ocupada en el sector primario	Entre 15,097 a 39,106 personas.
PEA juvenil ocupada en el sector secundario.	Entre 43,407 a 80,608 personas.
PEA juvenil ocupada en el sector terciario.	Entre 38,201 a 97,197 personas.
PEA juvenil ocupada hasta con un salario mínimo.	Entre 28,909 a 52,474 personas.
PEA juvenil ocupada hasta tres salarios mínimos.	Entre 34,689 a 79,841 personas.
PEA juvenil ocupada hasta cinco salarios mínimos.	Entre 1,819 a 7,724 personas.
PEA juvenil ocupada con más de cinco salarios mínimos.	Entre 149 a 1,342 personas.
PEA juvenil ocupada que no recibe ingresos.	Entre 22,091 a 139,046 personas.
PEA juvenil ocupada con acceso a instituciones de salud.	Entre 13,384 a 34,919 personas.
PEA juvenil ocupada sin acceso a instituciones de salud.	Entre 96,983 a 161,965 personas.
Población juvenil subocupada que sí buscó trabajo adicional.	Entre 119 a 877 personas.
Población juvenil subocupada que no buscó trabajo adicional.	Entre 1,032 a 8,980 personas.
Población juvenil desocupada.	Entre 8,323 a 22,405 personas.

Fuente: Elaboración propia con información de Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2018).

Los datos enlistados líneas arriba para las poblaciones juveniles en el Estado de Hidalgo reflejan situaciones importantes en cuanto al tema de los mercados de trabajo y su vinculación con las poblaciones juveniles, ya que permiten observar el intrincado proceso de inclusión-exclusión en el que se encuentran insertos.

Ahora bien, otro aspecto estructural importante que es necesario tomar en cuenta como un insumo más para la reducción de la desocupación juvenil en el Estado de Hidalgo, es sin lugar a dudas la política pública llamada Jóvenes Construyendo un Futuro. En esta tesitura, hay que mencionar que en el diseño del Programa en comento se observa algo sustancial que otras políticas de fomento a la capacitación y la inserción laboral dejaron de lado, o en el mejor de los casos no atendieron de manera adecuada, esto es la condición estructural del joven, ya que desde el Programa Jóvenes Construyendo un Futuro no se habla sencillamente de considerar las capacidades y competencias adquiridas del sujeto juvenil, sino que también se consideran las condiciones socioeconómicas, esto es, su origen de marginación y pobreza desde donde construyen sus biografías, sus itinerarios y trayectorias, ya sean éstas educativas, familiares o laborales.

Para el caso particular del Estado de Hidalgo, la plataforma digital del Programa Jóvenes Construyendo un Futuro reporta que en el estado hay registrados 15,323 aprendices vinculados a algún centro de trabajo desde donde adquieren formación y capacitación, de ese total el 64% son mujeres, en tanto que los hombres representan el 35.2%<sup>15</sup>.

Ahora bien, para el caso particular de los municipios en donde se llevó a cabo la investigación, Tepeji del Río y Atotonilco de Tula, no se encontraron datos particulares y desagregados en torno a los mercados laborales juveniles, ni en torno a la condición laboral de la población etaria juvenil, no obstante con la información plasmada para el Estado de Hidalgo, se puede inferir que el contexto estructural de inserción laboral que enfrentan es de precariedad y exclusión.

### **1.3 Mujeres, jóvenes y maquila en la región Tepeji del Río - Atotonilco de Tula.**

La presente intervención-investigación tuvo como objetivo principal el incentivar procesos organizativos para el conocimiento y exigibilidad de derechos por parte de las mujeres trabajadoras de la maquila, poniendo especial interés en las mujeres jóvenes; por lo mismo, uno de los diagnósticos que se tuvo que elaborar de primera instancia, fue el relacionado a la participación de las mujeres en la industria de la maquila en la región donde se trabajó. Desde luego se buscó que al realizar el diagnóstico, el análisis sobrepasara los indicadores tradicionales que suelen asociarse a dichos ejercicios, en este sentido se indagó en conocer las condiciones que desde la estructura ocupacional se oferta hacia las mujeres trabajadoras, para en un segundo momento contrastarlas con testimonios obtenidos de entrevistas realizadas a dicha población.

En este marco, una de las premisas que guió la presente intervención descansó en analizar los procesos de transición laboral entre la etapa conocida como juventud y la vida adulta; para realizar lo anterior, se puso atención a las condiciones estructurales que enfrentan las

---

<sup>15</sup> Información recuperada el 12 de mayo del 2020 de <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

poblaciones juveniles para la construcción de sus biografías, itinerarios y trayectorias, tanto educativas como laborales, principalmente. Como se ha observado en el diagnóstico estructural que se ha expuesto, las poblaciones juveniles están insertas en un contexto altamente precario en todos los sentidos, por lo mismo, y es algo que se observará en la segunda parte del documento, es muy común observar que las mujeres jóvenes de familias que tradicionalmente se han desempeñado laboralmente en la maquila, se inserten de igual manera a ésta práctica laboral, es decir, la maquila impone itinerarios y trayectorias laborales de una cantidad considerable de jóvenes en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.

Siguiendo con la idea, uno de los primeros aspectos que es necesario colocar, es el tema de las violencias que enfrentan las mujeres en la región Tepeji del Río –Atotonilco de Tula. En este marco, con base en datos de SEIINAC, se tienen anualmente indicadores elevados de muertes de mujeres asociados a diferentes variables, cuestión que detonó qué, como ya se mencionó líneas arriba, en varias ocasiones se haya intentado activar la alerta de género en la región Tula – Tepeji, perteneciente al Estado; no obstante lo anterior, así como por el rechazo por parte del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, se implementaron acciones estructurales orientadas a mitigar este fenómeno y a generar mejores condiciones de vida para la población femenina.

Para conseguir lo anterior, en el año 2016 se abrió en el municipio de Tepeji del Río el Centro Ciudad de las Mujeres; esta política pública es un modelo integral que a través de sus módulos de atención (Módulo de Atención Primaria, Módulo de Derecho a una Vida Libre de Violencia, Módulo de Salud Sexual y Reproductiva, Módulo de Autonomía Económica, Módulo de Educación Colectiva, Módulo de Atención a Mujeres Jóvenes y Ludoteca) brinda servicios a las mujeres a fin de coadyuvar a su empoderamiento y al avance de la igualdad entre mujeres y hombres desde las perspectivas de derechos humanos, género, interculturalidad y juventudes. A mediados del 2019 la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo instaló al interior de la Ciudad de las Mujeres, la Visitaduría Regional de Derechos Humanos, cuyo alcance de atención está dirigido a las y los habitantes de los municipios de Tepeji del Río, Atitalaquia y Atotonilco de Tula.

En este marco, el documento intitulado *Diagnóstico de necesidades de las mujeres y análisis de oferta de servicios para el empoderamiento de las mujeres en Tepeji del Río, Hidalgo y municipios aledaños 2015* (2015) coloca varios puntos relevantes que es necesario recuperar, no obstante lo anterior, dicho diagnóstico deja fuera otros puntos que también debieran ser analizados, y que serán expuestos aquí.

En lo que respecta al contexto de las violencias que enfrentan las mujeres, el diagnóstico hace mención que en la zona en donde se llevó a cabo la presente intervención, es una zona con una presencia fuerte de expresiones de violencia contra las mujeres; así, se identificaron la violencia familiar, no familiar, la autoinflingida, y la que se “ignora”, en este marco destaca la referencia en torno a que uno de los municipios en donde



mayormente se presentan este tipo de violencias es el de Tula de Allende, municipio vecino a Tepeji del Río, el cual también muestra indicadores con intensidad alta en varias de las formas de violencia expresadas, tal como se anotó líneas arriba. En este primer punto es relevante anotar que, en el diagnóstico institucional que se está recuperando, no hay ninguna mención a las violencias que enfrentan las mujeres en lo relacionado a la materia laboral. Es decir, el contexto externo e interno que se vive no sólo en las maquilas de la región, sino también en términos generales; cuando hablamos de contextos externos hacemos referencia a las condiciones de servicios urbanos que permitirían a las mujeres trabajadoras transitar de manera más segura, como puede ser una adecuada infraestructura de alumbrado público, o bien una cantidad adecuada de personal de seguridad ciudadana, en tanto que, respecto al contexto interno se hace referencia a las condiciones donde se respeten plenamente los derechos humanos de las mujeres trabajadoras.

Otro aspecto que destaca en el diagnóstico institucional que se está recuperando es el asunto de las mujeres hablantes de alguna lengua indígena y el acceso a la tierra. En este marco, las lenguas indígenas que hablan las mujeres en Hidalgo son el náhuatl, otomí, tepehua, mixteco y zapoteco, destacando el dato de que las mujeres hablantes de lengua indígena sólo representan el 14% del total de personas hablante indígena. Es importante mencionar que los municipios en donde se ubican mayormente los pueblos indígenas no están en la región donde se implementó este proyecto, no obstante, en Tepeji del Río se encuentra ubicado San Ildefonso Chantepec, pueblo indígena hñähñu, de donde, es importante mencionarlo, sale una considerable cantidad de mujeres indígenas a trabajar a las maquilas de la región.

Por otro lado, el tema de la posesión de la tierra por parte de las mujeres también es un dato de relevancia sustancial, ya que con base en información proporcionada por el diagnóstico que se está recuperando, sólo 15.3% de las mujeres son sujetas de derecho agrario con posibilidad de ser reconocidas como titulares de propiedad de la tierra comunal o ejidal (El Colegio del Estado de Hidalgo, 2015). Este dato que se presenta en Hidalgo se corresponde con el que se vive a nivel nacional, en donde las mujeres enfrentan una desventaja respecto al acceso a la tierra, ya que las mujeres sólo representan el 22% del total de personas que tienen la titularidad de los derechos agrarios (Registro Agrario Nacional, 2020).



Caminos que llevan a las maquilas artesanales ubicadas en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, Hidalgo.



#### **1.4 Aspectos corporativos y mapeo de grandes empresas de maquila textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula<sup>16</sup>.**

En términos empresariales se llevó a cabo un diagnóstico no exhaustivo en cuanto a la gran industria de la maquila textil ubicada principalmente en el municipio de Tepeji del Río, es importante mencionar que en el listado que a continuación se coloca, no están referidas todas las maquilas formales y por supuesto no se hace mención a la extensa cantidad de pequeños talleres maquileros que existen en la región, los cuales para esta investigación representan la maquila artesanal, de la cual, la gran industria maquilera se sirve tanto para reducir costos de producción como para aumentar su producción orientada al mercado.

##### **→ Manufacturas Kaltex S.A. de C.V.**

Ubicación: kilómetro 11 de la antigua carretera México-Querétaro, en la comunidad de Santiago Tlautla, municipio de Tepeji del Río.

Inicio de operaciones: La empresa inició operaciones en 1925, como distribuidora de textiles.

Ramo de producción: Manufactura de textiles; comercialización de hilos y telas; estampados y acabados en prendas de vestir.

Operaciones: Paquete completo (desde la fabricación de hilos y telas, hasta la confección final de la prenda). Integra verticalmente compañías que producen y comercializan fibras sintéticas, hilos, telas, prendas de vestir y productos textiles para el hogar.

Dimensión de plantilla laboral: entre cuatro y seis mil trabajadores.

Presencia a nivel nacional: Hidalgo, Querétaro, Tamaulipas y Estado de México.

Capital de origen: Judío.

Mercados de exportación: Norteamérica, Europa, Centro y Sudamérica.

Mercado Potencial: 450 millones de personas.

##### **→ La Josefina (Compañía Industrial Tepeji del Río)**

Ubicación: Se encuentra ubicada en Calle Miguel Hidalgo 10, Centro, Tepeji del Río, Hidalgo.

Inicio de operaciones: Inició operaciones en la década de los ochenta del siglo XIX.

Ramo de producción: Manufactura de textiles (toallas)

---

<sup>16</sup> La información que se presenta en este apartado se recuperó de las páginas web de las empresas y de notas periodísticas diversas.



Operaciones: Confección de la prenda; empaquetado; etiquetado; comercialización.

Dimensión de plantilla laboral: 750 empleos directos.

Presencia a nivel nacional: Hidalgo.

Capital de origen: mexicano.

Mercados de exportación: México, Guatemala y Costa Rica

Mercado Potencial: Información no disponible.

### ➔ **Grupo Industrial Zaga (Vicky Form)**

Ubicación: Antigua Carretera México-Querétaro # 41, Tepeji del Río, Hidalgo.

Inicio de operaciones: Información no disponible.

Ramo de producción: Ropa interior femenina

Operaciones: Ensamble; confección; comercialización, distribución.

Dimensión de plantilla laboral: 400 empleos en sus tres plantas (Tlalnepantla, Tepepan, Tepeji del Río)

Presencia a nivel nacional: Información no disponible.

Capital de origen: mexicana

Mercados de exportación: Información no disponible.

Mercado Potencial: 1 millón de prendas mensuales (2001)

### ➔ **Grupo Yasiro-Mexica**

Ubicación: Antigua Carretera México – Querétaro km 14.56, Cañada de Madero, Tepeji del Río.

Inicio de operaciones: Nace en 1977 constituyéndose en el poblado de Santa María Coapan en Tehuacán, Puebla como “Modelos Yasiro S.A de C.V”; en 1991 nace Confecciones MEXICA S.A de C.V.; en 1996 abre sus puertas en Tepeji del Río con las Empresas Confecciones Mexica SA de CV y Modelos Yasiro SA de CV.

Ramo de producción: Elaboración de prendas de vestir (pantalones principalmente).

Operaciones: En sus plantas de producción se desarrollan las siguientes.-

Modelos Yasiro: Desarrollo, lavandería, acabado y empaque de prendas de vestir.

Confecciones Mexica: Desarrollo del diseño, maquileros (propios y externos), corte, bordado y estampado.

Corte, confección, bordados,

*Dry and wet process:*

- A) Hand sand, bigotes, destroy, plastiflecha, foil, laser.
- B) Potasio tallado, soplado, color y sandblast.
- C) Resina (horno, bigotes planchados, resina mojada).
- D) Lavado, secado, centrifugado.

Dimensión de plantilla laboral: Hasta 2013 la empresa reportaba 1035 empleos: 915 en la zona de Tepeji del Río, en tanto que 120 en Tehuacán, Puebla.

Presencia a nivel nacional: Hidalgo y Puebla

Capital de origen: mexicano

Mercados de exportación: Información no disponible.

Mercado Potencial: Información no disponible.

**➔ Salmitec S.A. de C.V. (Distribuidora de Ropa Viva S.A. de C.V.)**

Ubicación: Carretera a Tepeji del Río – Tula 12.5 km, Cañada de Madero, Hidalgo.

Inicio de operaciones: Grupo de empresas fundadas en 1979.

Ramo de producción: Desarrollo, diseño, fabricación y comercialización de prendas de vestir (playeras, camisetas, pants, sudaderas, shorts, ropa casual).

Operaciones: Paquete completo (fábrica vertical). Fabricación de tela propia, corte, estampado, bordado, confección y empaque.

Dimensión de plantilla laboral: Información no disponible.

Presencia a nivel nacional: Ciudad de México, Tepeji del Río Hidalgo, Michoacán.

Capital de origen: mexicano

Mercados de exportación: México, Estados Unidos y Canadá.

Mercado Potencial: Información no conseguida.

→ **Canofil S.A de C.V.**

Ubicación: Av. Melchor Ocampo 5, Tlaxinacalpan, Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo.

Inicio de operaciones: La empresa inicia actividades en 1975 con un proceso de diversificación de su línea de calcetería. A lo largo de los años ha ido introduciendo nuevos productos en su línea de producción, lo cual le ha permitido, contar con la mayor capacidad instalada en Latinoamérica en su rama.

Ramo de producción: Maquila de calcetines, leotardos, mallas, ropa interior masculina y femenina.

Operaciones: Fabricación de calcetines y medias de punto.

Dimensión de plantilla laboral: 91 empleos.

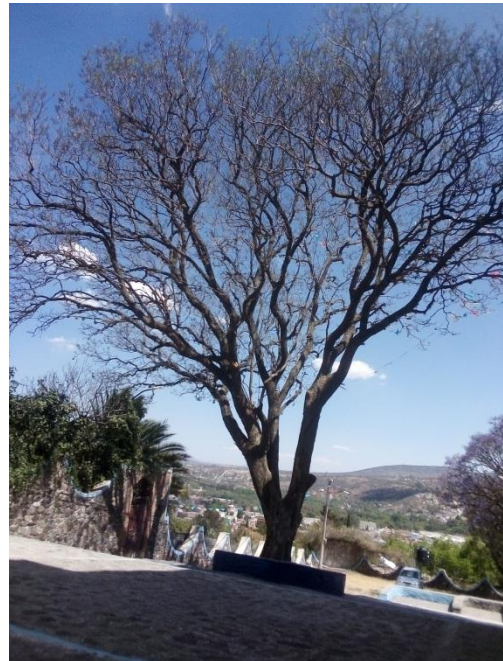
Presencia a nivel nacional: Toda la república mexicana.

Capital de origen: mexicano.

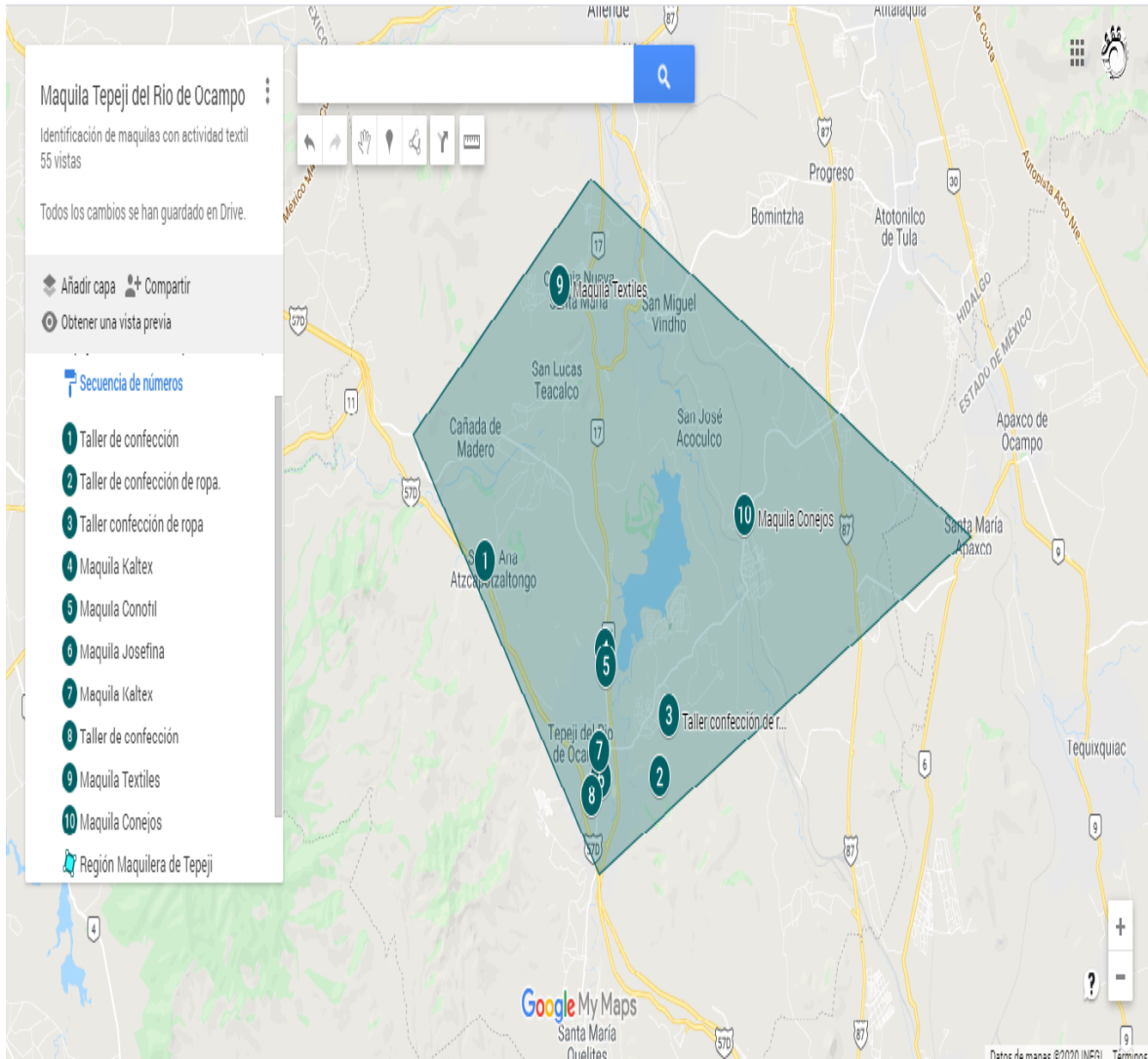
Mercados de exportación: Centroamérica y Estados Unidos.

Mercado Potencial: Información no disponible.

El mapa que a continuación se expone, es sólo para fines didácticos, en el mismo, se encuentran mencionadas los espacios fabriles de las grandes empresas, así como algunas de las maquilas artesanales ubicadas en la región.



Mapa 1. Mapeo de espacios fabriles dedicados a la confección en la región Tepeji del Río-Atotonilco de Tula.



Fuente. Elaboración propia a partir de recorridos de campo realizados en la región.

## PARTE II

*“...en los siglos XVI y XVII, los comerciantes capitalistas se aprovecharon de la mano de obra barata que se hallaba disponible en las áreas rurales para quebrar el poder de los gremios urbanos y destruir la independencia de los artesanos. Esto ocurrió especialmente en la industria textil, reorganizada como industria artesanal (cottage industry) sobre la base del “sistema doméstico” (putting-out system), antecedente de la “economía informal” de hoy en día, también construida sobre el trabajo de las mujeres y de los niños”*

S. Federici (2018)

### **2. La maquila y los derechos humanos desde la perspectiva de las mujeres trabajadoras**

Con la intención de seguir conociendo el contexto de las maquilas textiles en la región en donde se llevó a cabo esta intervención, en este apartado se recuperan las voces de las mujeres trabajadoras de la maquila, las cuales nos sirven para ir realizando análisis e interpretaciones críticas respecto a cómo se vive la condición de mujer trabajadora, así mismo, los testimonios, junto con la recuperación de análisis teóricos en torno a los derechos humanos laborales y la reconfiguración del trabajo, nos permite presentar una descripción del tipo y las características que denotan los empleos que la gran industria textil oferta a las mujeres en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.

Es importante mencionar que las voces de las mujeres trabajadoras recuperadas también describen sus experiencias vividas en las maquilas artesanales, las cuales, al igual que la gran industria, potencia la precarización del trabajo y la flexibilización laboral con miras a apuntalar un tipo particular de producción en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras.

#### **2.1 La mujer trabajadora de la maquila en contextos de precariedad laboral: testimonios de mujeres trabajadoras de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.**

##### **Entrevista a Perla (Video)**

Perla comentó que comenzó a trabajar en la maquila desde 1980, en una maquiladora de ensamble de bicicletas Winsor, la cual, fue una de las primeras empresas que llegaron a la región de Tepeji del Río. Ahí laboró aproximadamente dos años y medio. Posterior a Winsor se empleó en una empresa donde se fabricaban tubos de varios calibres, donde *nosotras como mujeres nos contrataban para cortar los tubos de a ciertas medidas y de diferentes calibres, esta labor la realizábamos con una cortadora manual, además de agruparlos por calibre, longitud y número de pedidos.*

Posteriormente se empleó en una maquila que elaboraba tenis (marca Puma) donde las actividades a realizar era quitar imperfecciones (rebabas), colocar agujetas y limpiar para

empaque. A finales de los años ochenta se empleó en la empresa TropiPlaya, donde se elaboran trajes de baño.

Uno de los factores que la llevó a moverse de tantos espacios laborales fue la cuestión de los horarios; *como mujer se dificulta cumplir con los horarios nocturnos debido al cuidado de los hijos y el peligro que representa transitar en horarios solitarios y nocturnos*. Sin embargo, las maquilas en este sentido representaban una oportunidad para emplearse por las *facilidades que brindaban los horarios mixtos con los que se maneja, aunque los sueldos eran bajos en comparación con otras empresas*.

Explicó que las empresas en Tepej del Río, duran poco, ya sean por el cambio de razón social o porque simplemente se van, un ejemplo de ello, es *TropiPlaya quien ha cambio de razón social en diferentes etapas, pero siguen asentada en Tepeji del Río, mientras que Puma, Winsor y Tubos S.V. (sic) se han ido*.

La maquila Cintas y Elásticos fue el espacio donde duró 15 años trabajando, empresa que estaba cercana a Tepeji centro, pero al reubicarla en el parque industrial de Jilotepec, dejó de laborar *ahí debido a la distancia; en teoría nos liquidados al cien por ciento, pero la realidad es que no recibimos la compensación justa por los años laborados*. Esto lo afirma en función de que se asesoraron con personal que trabajaba en otras áreas. Además Perla pidió su baja porque identificó que la intensidad de trabajo que comenzó a exigir la empresa representaba un riesgo para su estabilidad laboral, debido a que corría el riesgo de incumplir con las metas, calidad y cantidad, *era imposible sacar productos de calidad, con la materia prima que nos estaba dando para trabajar*.

Desde su perspectiva, existe una gran desorganización obrera debido al miedo, *en una ocasión junto a un grupo de compañeras fuimos con el patrón a exigir el pago de unos días que nos debían, sin embargo, al momento de la reunión con el patrón, me dejaron sola, sin apoyo y haciendo ver que la única que exigía el pago era yo*, al observar esa situación Perla opto por pelear y exigir sus derechos a nivel individual; *el sindicato ha sido de protección patronal, además de fungir como contratistas*.

Actualmente no encuentra trabajo por la cuestión de la edad, pues las empresas piensan que al ser *una persona mayor sólo buscamos empleo por la cuestión de la jubilación*.

- *Hace un tiempo, fui a hacer un examen de colocación, y pase el examen, pero de pronto, de la nada me solicitaron una carta de recomendación laboral, y eso es un impedimento, pues acá todas las empresas cambian de razón (social) constantemente y cuando una las busca para referencias pues es imposible porque las empresas ya no existen; y esa fue la excusa para no contratarme; pero la realidad es que ya no me dieron el trabajo porque ya me ven mayor (de edad)*.
- *Hay empresas que claramente expresan que no pueden hacerse responsable por la cuestión de la jubilación y los riesgos que implica cada una de las labores a realizar*.



- *Algunas empresas si facilitan el transporte, pero el horario es poco factible y la paga menos, porque se descuenta por el uso del transporte de la empresa.*
- *En Cintas y Elásticos la actividad que realizaba era recibir la playera del área de planchado, lo cual implicaba trabajar en una máquina que destilaba muchos vapores y calor, lo cual estaba bien para la paga que obtenía, sin embargo al poco tiempo me movieron de área a una donde la operación era más demente, puesto que se tenían que terminar las operaciones de estampado en un tiempo corto. Duré poco tiempo ahí.*
- *En esas empresas pagan lo mínimo \$1,070 pesos, con la única prestación que era el IMSS pero de ahí en fuera no había ninguna prestación más.*
- *Intente trabajar en Ropa Viva o Salmitex, ahí por la cuestión de la distancia las trabajadoras contratamos una combi que nos llevara y nos trajera desde la empresa a nuestras casas, pero deje de ir porque era ya muy poco lo que me quedaba de mi sueldo. Además un día tuvimos un accidente por lo noche, como hay muchos animales, resulta que de regreso la combi no vio cuando un caballo se le atravesó y lo arrolló, ocasionando la muerte del animal y que la combi quedara inservible.*
- *El proceso de contratación, en algunos casos hacen exámenes, pero si uno se contrata por sindicato no se necesita mucho, solo querer trabajar y pagar tu cuota. No en todas las empresas hay sindicatos, pero donde los hay los representantes sindicales son quienes hacen una primera entrevista.*
- *En algunas empresas donde hay sindicatos grandes, no se paga cuota, dicen que esa corre por parte del patrón.*
- *Las jornadas laborales no son sólo de 8 horas, pueden ir de 9 a 10 horas, para que de esa manera uno ya pueda tener libres los fines de semana, particularmente cubrir los horarios de sábado; a menos de que a los patrones les urgiera un trabajo, sí nos hacen ir los sábados, pero solo durante esos días, en los que ellos llaman a trabajar es cuando sí pagaban... porque si fuera un sábado común no lo pagaban.*
- *Las mujeres acá tienen que ir modificando sus horarios de descanso para aminorar los riesgos y para realizar “las otras labores en casa”; pero si es necesario descansar pues las maquinas trabajan a su ritmo y bajo sus propias instrucciones.*

En la región es común que las mujeres pidan permiso para trabajar, particularmente por sus maridos; *incluso ellos son quienes deciden si uno sigue trabajando o ya no.*

Motivaciones que llevan a las mujeres en Tepeji del Río a buscar trabajo:

1. Por qué son madres solteras.
2. Para generar ingresos propios.
3. Para aportar o en su caso cubrir los gastos de la familia y casa.
4. Para independizarse económicamente.

Las posiciones administrativas o mejor remuneradas dentro de la maquila requieren de una formación académica o preparación técnica, *si una quiere alcanzar puestos mejor pagados y menos pesados, siempre exigen que por lo menos se tenga prepa o estudios técnicos, además está el tema de la edad y la condición de mujer que limita las posibilidades de encontrar un nuevo empleo.*

- *Existen otros tipos de empleo como en las tiendas, panaderías o limpieza pero la realidad es que no es lo mismo, la paga es mucho menor.*
- *Existen alternativas (laborales) en las maquilas más grandes, pero, en esas las condiciones son peores, porque muchas de esas maquilas se manejan bajo producción y metas, y dependen de la demanda de las tiendas donde distribuyen sus productos.*
- *Las mujeres tienen bajo su responsabilidad el cuidado y educación de los hijos, además de los quehaceres propios de cada casa.*
- *Entre las mujeres nos avisamos sobre las características del lugar de trabajo, entre nosotras nos avisamos sobre los comportamientos y tratos que tienen los hombres hacia las mujeres.*
- *El recorrido laboral para las mujeres en muchos de los casos se ve truncado por el rol del cuidado de la casa.*

En Tepeji del Río, las condiciones de salud se definen a partir del acceso al derecho de seguro social, es ahí donde se materializa y nota de manera clara la desigualdad. La única forma de acceder al seguro es trabajando (con empresas que afilian a sus trabajadoras) o contratado el seguro de manera individual, sin embargo existen casos donde el servicio de contratación es negado... *cuando la aseguradora vio que mi madre era diabética lo negó, sin embargo, al saber que mi padre padecida de insuficiencia renal y era hipertenso, sin problemas nos lo dieron, pero para mi madre no.*

- *Los sueldos siempre han sido bajos y de ahí en automático los patrones se ensañan entre descuentos y descuentos.*

La dinámica laboral en Tepeji del Río esta dictada por las familias que han acaparado el negocio de la maquila, particularmente la familia Zaga Galante.

- *Los “patrones” de las empresas son quienes realizan la última entrevista.*
- *En Tepeji del Río las opciones de trabajo para las mujeres son: las maquilas, atención de tiendas y panaderías (servicios), la limpieza del hogar.*
- *El lugar que ofrece mejores condiciones de trabajo son las que se encargan del ensamble de partes, de carros y bicicletas.*
- *Las empresas sí dan equipo de trabajo, pero es un equipo inadecuado o que está en malas condiciones.*



- *Las ofertas de trabajo se dan por avisos que pegan en el centro de Tepeji del Río, o de voces entre las mismas personas que ya tienen trabajo en esos talleres.*
- *Los horarios de trabajo son tres turnos, aunque ya la mayoría son rolados, ya no hay horarios fijos, sólo se sabe que hay empresas en las que los horarios nocturnos sólo son para hombres.*
- *En la mayoría de las empresas se colocaron cajeros automáticos para cobrar nuestro salario, hubo movilizaciones para evitar que nos pagaran solo con tarjeta de nómina, pero no hubo una buena organización de los trabajadores, terminaron instalando los cajeros.*
- *Se podría decir que existen listas para “boletinar” a las personas, que como ellos le llaman, andan de revoltosos, sólo porque exigen mejores condiciones de trabajo, como es mi caso.*
- *Desde hace como dos años las maquilas se pusieron de acuerdo para no admitir a personas mayores de 45 años, pienso que aun somos productivas a esa edad, pero para ellos ya no somos productivas.*
- *Ahora se ha impuesto una dinámica de no rolar los horarios para nosotras las mujeres, en el que te admiten en ese te quedas.*
- *En las maquilas están muy definidas las actividades para hombres y mujeres, por ejemplo, las mujeres siempre son contratadas para ser encarretadoras, planchado, revisadoras y costureras en general, mientras que para los hombres hay trabajo en empaque, corte, cargadores, acabados, donde generalmente se realiza más esfuerzo. Y de ahí también existe la diferencia en el sueldo, ellos ganan más porque hacen trabajos más pesados y nosotras más ligeros, nos pagan menos.*
- *Trupper recluta en la presidencia, es de las empresas que mejor pagan pero tienen criterios de selección muy establecidos, como la edad.*
- *En Marel no teníamos hora de comida trabajamos de 7:00 a 15:30, de corrido.*

Tabla 5. Característica de la mujer trabajadora de la maquila y tratos en el espacio laboral observados por la entrevistada.

<b>Características de la mujer trabajadora de la maquila</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madres solteras.</li> <li>2. Cabeza de familia (esposos o parejas económicamente ausentes)</li> <li>3. Mujeres con estudios mínimos.</li> </ol>
<b>Tratos en el espacio laboral de la maquila</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad salarial.</li> <li>• Falta de oportunidades para las mujeres.</li> <li>• Discriminación por la edad.</li> <li>• Marginación por situaciones ligadas al embarazo.</li> <li>• Poca sensibilidad a situaciones particulares de las mujeres</li> </ul>

que son madres solteras.

- Explotación laboral, a partir de condicionar/someter la permanencia en trabajo y salario.
- No se pagan las horas extras.

Fuente. Elaboración propia.

El testimonio de Perla, refleja que las practicas discriminatorias y de explotacion laboral para las mujeres trabajadoras de la maquila son una constante estructural e historica.

Tepeji del Río es un lugar donde las maquiladoras contratan a las mujeres sin requisito alguno, más que las ganas de trabajar; pues en ellas ven el negocio de su vida, ven su fuerza de trabajo, mujeres trabajadoras que desconocen sus derechos, por tanto nunca exigirán seguro social, que realizarán trabajos de más de 8 horas sin pensar que tienen derecho a un pago por horas extras, y que estarán dispuestas a recibir un salario bajo, que jamás logrará cubrir sus necesidades más básicas.

La mayoría de las mujeres en Tepeji del Río, inician su recorrido laboral a muy temprana edad, entre los 12 y 15 años, mientras durante su vida laboral en las maquilas, solo estarán regidas por las metas de producción, alejándose de rasgos sociales, que son fundamentales para su conformación como personas plenas con una vida digna.

Imaginemos, una mujer todos los días tiene que llegar a la maquila para lograr la meta de producción semanal de 10, 000 conjuntos de ropa interior, de una marca X; cada conjunto será vendido en un promedio de \$450.00 pesos, lo que generará ingresos a la empresa aproximadamente de más de 3.5 millones de pesos semanales. Esto significaría que el sueldo de la mujer trabajadora sería proporcional a las metas logradas, sin embargo, esto no sucede así pues a la hora de ser contratada, se les asigna un sueldo fijo que no va más allá de los \$ 800.00 a \$1,200.00 pesos con bonos incluidos semanales.

La necesidad ha generado que las mujeres se sometan a las largas jornadas de trabajo, enfrentando diversas violencias (físicas, emocionales), acoso sexual y formas de discriminación (por la edad y condición de mujer).

Perla nos deja entrever lo que sucede con las mujeres que exigen sus derechos humanos laborales; la pérdida de sus empleos y la posible existencia de una lista negra, que tiene como principal objetivo inhibir la participación y organización de las trabajadoras, tanto para exigir sus derechos como para conocerlos; el limitado acceso a la educación, sobre todo cuando se trata de las mujeres trabajadoras provenientes de comunidades rurales, es una de las principales causas por las que no se reconocen como sujetos de derechos, los patrones y sus intermediarios son bastante conscientes de ello y lo utilizan en el discurso para intimidar y disolver la más mínima protesta sobre las condiciones laborales e incluso les hacen sentir que deberían agradecer que tiene trabajo.

## Entrevista a Karen (Video)

La trayectoria laboral de Karen data desde que tenía 24 años, inició en el área de mantenimiento, donde aprendió diferentes operaciones y de esa manera fue pasando por el departamento de calidad, deshilatura, empaque, control de calidad, y así continuó escalando hasta alcanzar uno de los más altos puestos al interior de la planta.

Esta trayectoria laboral le ha permitido tener un panorama amplio sobre las diferentes operaciones y funcionamiento de las maquilas. La maquila en la que actualmente labora es pura hilatura. Este es el proceso mediante el cual se elaboran hilos de diferentes calibres, mezclas, texturas y colores.

- *Nosotros recibimos el algodón que pasa por diferentes procesos hasta convertirlo en hilo.*
- *En esta planta se distribuye de manera diferente la maquila pues acá transformamos materia prima en un producto final o terminado.*
- *Esta planta forma parte de un grupo donde hay otras áreas que trabajan parte de los hilos que producimos, como lo son el área de teñido y confección (lencería, ropa para bebé, y ropa interior en general).*
- *Actualmente el personal que labora conmigo son 206 aproximadamente, de las cuales 70 son mujeres; que se distribuyen en las diferentes áreas, pero mayoritariamente están en áreas operativas.*
- *He visto que las mujeres pueden hacer las mismas operaciones que los hombres, particularmente en la operación de las máquinas, porque anteriormente cuando comencé, las mujeres sólo eran contratadas para hacer labores de limpieza, de las máquinas, de las instalaciones, a lo más que podían aspirar era a ser contratadas en el departamento de calidad; actualmente ya son contratadas para realizar distintas operaciones con máquinas.*
- *Las maquinas tienen riesgos en su operación, esa era una de las razones por las cuales no se empleaban a mujeres, pero en este tiempo hay mujeres que dicen: ¡yo sí puedo hacer esa operación!, y es así como se les capacita. Y si han mostrado eficiencia y limpieza en su trabajo; incluso hay mujeres que se volvieron mecánicos de maquinaria.*
- *No tiene más de 7 años que se le empezó a dar oportunidades a las mujeres para ingresar a trabajar en los diferentes departamentos.*
- *El operar maquinas implica tener mejores salarios.*

Los testimonios de Karen nos permiten estar en la posibilidad de describir el proceso de participación de las mujeres dentro del trabajo en la maquila, pues han pasado de ser personal de limpieza y operaciones simples a ocupar posiciones más complejas, las cuales en sus inicios laborales por razón de estereotipos de género les eran negadas.

Hay un momento en la narración en donde se identifica la manera en la que los empleadores o patrones de planta comienzan a identificar las cualidades de las mujeres para el desarrollo de operaciones donde requerían disciplina, responsabilidad, limpieza y sobre todo compromiso; pero al mismo tiempo se identificó que *las mujeres realizaban mejor las actividades encomendadas, porque la mayoría son madre solteras y requerían de permanecer en el trabajo a costa de lo que sea y más si se tiene un buen sueldo que les permita solventar sus gastos.*

- *Al ser madres solteras y cabeza de familia ellas son quienes piden las oportunidades para ocupar espacios donde se pagan mejores salarios.*
- *De hecho, cuando les entrevisto para ingresar a laborar en la planta, mi primer pregunta es ¿Por qué quieren trabajar?... siempre me contestan que por la necesidad de mantener a mi familia, es raro el caso donde contestan que porque quieren crecer o aprender sobre el trabajo.*
- *Las mujeres inician a trabajar desde sus 18 años hasta los 50, eso en las maquilas que tienen todo en regla, pero en las que no, si contratan a menores (de edad).*
- *Cuando las mujeres obtienen un trabajo, siempre buscan avanzar en posiciones y por esa razón son las que más duran en las plantas, en comparación a los hombres que trabajan 3 meses y luego se van, y regresan pero ya con 3 o 4 reingresos.*
- *Una de las causas del relevo laboral de las mujeres en muchos casos se debe a que no tienen quien cuide a sus hijos, comienzan a faltar, llegar tarde o simplemente dejan de ir a trabajar para cuidarlos.*
- *Esta situación de las mujeres que son madres solteras, sin duda influye en su desempeño laboral, porque el rendimiento no es el mismo, ellas ya llegan al trabajo después de haber realizado sus labores en casa.*
- *Es poco probable que una maquila admita para laborar a una mujer embarazada, pues ha habido casos donde sólo lo piden para tener el seguro. Por eso en la mayoría se hacen pruebas de embrazo.*

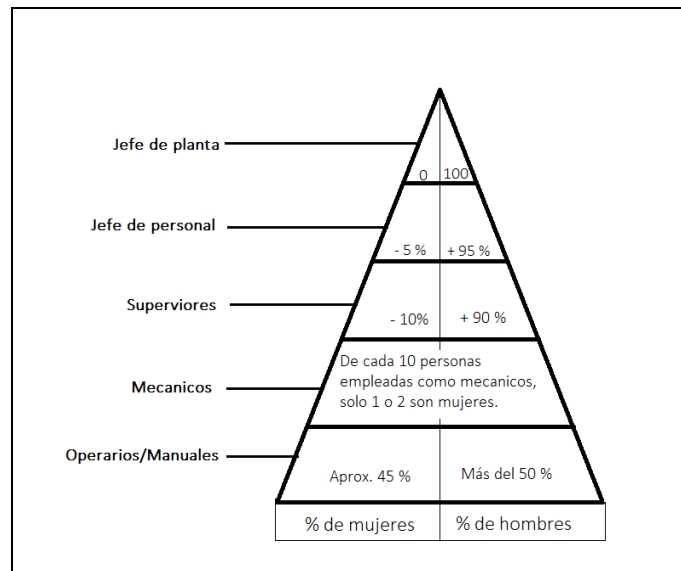
Una de las situaciones recurrentes en la maquila, es la cuestión de las adicciones, particularmente al cristal y cocaína, esto con el objetivo de inhibir los estragos del trabajo.

- *Cerca de un 20% de las personas que laboran en la planta tienen ese problema de adicción. En razón de esta situación es que se hacen pruebas para identificar a las personas que están en ese problema y tomar las precauciones necesarias, ya que el manejo de las maquinas o de ciertas operaciones requiere que las personas estén anímicamente al cien y con eso evitar accidentes o cualquier otra situación dentro de las plantas de trabajo.*
- *En el caso de las mujeres, el tema de las adicciones son muy pocos.*
- *Acá los sueldos son equitativos, si una mujer está en máquina, gana lo mismo que un hombre, si esta en limpieza ganan lo mismo, solo varia cuando hay bonos de productividad y eficiencia, ahí sí, cada quien gana lo que saca.*

- *Hay tres horarios de trabajo, matutino, vespertino y nocturno; este último solo es para hombres, básicamente por prevención y medida de seguridad para las mujeres.*
- *En esta planta cuando una mujer está embarazada, se le descansa sin goce de sueldo, pero con seguro, con la opción de regresar, porque pertenece a la plantilla y respetándole su antigüedad.*
- *El que se les descansa básicamente tiene que ver con la situación del riesgo laboral.*
- *En una ocasión se buscó integrar a las mujeres en el turno nocturno, sin embargo, esto no fue factible, ni para ellas ni para la planta, pues resulta que al inicio si llegaban puntuales y rendían en el trabajo, pero a los pocos días comenzaron a fallar, cuando se observó esto se les pregunto, el porqué de su bajo rendimiento y faltas, a lo que contestaron que al llegar por las mañanas tenía que hacer los quehaceres de su casa, alistar a sus hijos para la escuela, se dormían un rato y después tenían que ir por ellos, tenían que hacer la comida y posteriormente volvían a dormir un rato, pero el cansancio ya era mucho, para seguir en el turno nocturno.*
- *En esta planta hay un grupo de mujeres sindicalizadas y por esa razón tienen más beneficios que las trabajadoras que no lo son; porque es por medio del sindicato que negocian y se organizan para la resolución de sus problemáticas.*
- *Existe una diferencia entre mujeres sindicalizadas y mujeres empleadas, pues las primeras gozan de todos derechos mientras que las segundas solo cuentan con los derechos mínimos como lo es el seguro social.*
- *En cada una de las plantas, al menos de este grupo, los sindicatos tienen una dinámica organizativa basada en establecer dos representantes, una mujer y un hombre, que son quienes fungen como delegados sindicales, con ella van todas las mujeres y con él todos los hombres, es como su estrategia para saber los problemas de manera particular.*

Karen en la plática, deja entrever la manera en cómo se establece la pirámide organizacional de la maquila en la que trabaja, es importante no dejar de mencionar que todas las maquilas establecen un organigrama y organización interna diferente, no obstante hay una constante en cuanto a los niveles organizativos, sus responsabilidades y por supuesto las retribuciones que recibe cada persona ubicada en los diferentes niveles, lo anterior se puede corroborar en las maquilas del norte, occidente y centro del país.

Figura 1. Pirámide organizacional común que se presenta en la gran empresa textil.



Fuente. Elaboración propia.

- *Hasta el momento, no he conocido que alguna mujer tenga un puesto como jefa de planta. Sin embargo, si he conocido que en otras plantas ha habido mujeres que ocuparon una posición de jefa de personal, pero son muy poco los casos, supongamos que de 10 plantas en ellas a lo mucho habrá 2 mujeres jefas de personal.*
- *Se han implementado diferentes mecanismos de seguridad, pues el contexto de la maquila es difícil, y aún más para las mujeres, pues las plantas se ubican en lugares poco poblados y alejados del centro, no hay seguridad y el transporte es mínimo. Hay empresas, algunas, que pavimentan los caminos y adecuan las paradas de los camiones, incluso ponen cámaras, pues hubo un tiempo en que los asaltos eran comunes, y particularmente robo y acoso a mujeres. Y cuando las empresas en realidad les preocupan sus trabajadoras toman medidas, incluso hay cursos de defensa personal para las mujeres.*
- *En cuanto a las situaciones de acoso dentro de la planta, nosotros implementamos un mecanismo de acción, a través de las propias personas identificamos a aquel hombre que este acosando o agrediendo a las mujeres, se llama y se le deja las cosas en claro; pero además de llamarle la atención de forma personal, cada mes se junta a todo el personal y se deja en claro que ese tipo de actitudes y acciones no serán toleradas.*
- *Existe gente a la que no le gusta recibir indicaciones, y que en cierto momento no entiende que todo tiene una jerarquía y un orden en el trabajo, por eso es que salen y dicen que se les trata mal, sólo por el hecho de exigirle que tengan respeto y orden al interior de la planta.*

- *En Tepeji del Río, últimamente se ha agravado el tema de la adicción de los jóvenes al cristal, pues cada vez hay gente que vende más, y sobre todo a los jóvenes que tienen algún problema de violencia al interior de su familia.*
- *En la planta donde laboro desde hace 11 años, ninguna mujer se ha jubilado, ubico mujeres que están desde que se fundó la planta, pero aún no he visto que le hayan jubilado a alguna de ellas.*
- *Si sé dé algunos casos donde las mujeres se jubilan, pero la mayoría de ellas tenían algún trabajo administrativo.*

Tabla 6. Características de la mujer trabajadora de la maquila y tratos en el espacio laboral observados por la entrevistada.

<b>Características de la mujer trabajadora de la maquila</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madres solteras.</li> <li>2. Cabeza de familia.</li> <li>3. Mujeres con estudios mínimos o sin estudios.</li> <li>4. Mujeres que han recibido algún tipo de maltrato por parte de sus parejas.</li> <li>5. Mujeres que buscan su independencia económica.</li> </ol>
<b>Tratos en el espacio laboral de la maquila</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad de oportunidades de desarrollo.</li> <li>• Pruebas de embarazo que condicionan el acceso al trabajo.</li> <li>• Discriminación por la edad y marginación por situaciones de embarazo.</li> <li>• Inexistencia del ejercicio de los derechos humanos laborales de las mujeres.</li> <li>• Los derechos humanos laborales son interpretados a conveniencia y bajo el amparo de la organización sindical.</li> <li>• Condiciones laborales con avance muy mínimo, es decir, en alrededor de 10 años se ubican pocos cambios.</li> <li>• Se realizan trabajos donde ganan salarios que se encuentran por debajo del mínimo.</li> <li>• Existe la presión y hostigamiento, que pueden interpretarse como malos tratos; que son condicionantes que también afectan a la salud.</li> <li>• No hay atenciones médicas inmediatas en caso de incidentes dentro del espacio laboral.</li> <li>• Existencia de adicciones entre el personal masculino, que deriva en actos de acoso sexual y violencia.</li> </ul>

Fuente. Elaboración propia.

Karen hace un recorrido general sobre su trayectoria laboral en el que se pueden encontrar algunos argumentos interesantes como el hecho de señalar que la dinámica y condiciones laborales son las mismas desde hace más de 10 años.



Indica que no todos, tienen derecho a hacer antigüedad pues una de las prácticas para someter este derecho es el hostigamiento y ejercer presión innecesaria al personal. Particularmente son las mujeres quienes más padecen este tipo de tratos, por ejemplo en un tercer retardo les descansan un día sin goce de sueldo; o en caso de que alguna mujer solicite permiso para ausentarse por unas horas para realizar trámites personales o de sus hijos/hijas, o asistir a médico y que por alguna razón rebasen las horas autorizadas, les descuentan el día o en su caso realizan amenazas de despido. Este tipo de situaciones ha llevado a que las mujeres prefieran renunciar de manera voluntaria, para no seguir soportando esa forma de violencia. De esa manera las maquilas logran dos cosas, la primera es evitar la liquidación del personal conforme a la ley, y la segunda es cortar el proceso de antigüedad de quienes ya tienen más de 10 años laborando.

De igual manera se identifica la doble o triple jornada que desempeñan las mujeres por las labores domésticas y/o el cuidado de hijas e hijos, la industria reconoce de alguna manera esta situación pero no contribuye a la conciliación de la vida laboral y familiar, por el contrario priorizan en colocarles en el horario de la mañana para “aprovechar su productividad”.

En Tepeji del Río, tanto la Ley Federal de Trabajo, como los derechos humanos laborales que asegura, son interpretados a conveniencia de la patronal, además de que pareciera ser letra muerta en la región pues no hay autoridades que traten de regularizar o atender las arbitrariedades que existen, entorno a la mujer y el trabajo en la maquila.

### **Entrevista Antonia (Video)**

Algunas reflexiones importantes de Antonia, respecto al trabajo en la maquila son:

- *Abordar el tema del trabajo en la maquila con relación a la participación activa de las mujeres es complicado, pues como en todos lados las mujeres padecen de diferentes formas de violencia laboral, doméstica, personal, que desemboca en su desarticulación y apatía a la organización.*
- *El complejo industrial en Tepeji del Río, data de los años setentas, sin embargo, está La Josefina, que tiene más de 100 años de existencia y fue una de las primeras empresas que comenzó a incluir a la mujer dentro de su planta laboral.*
- *No existe algún registro histórico oficial, que nos permita rastrear la participación de las mujeres dentro de la maquila, pero, existen documentos, por ejemplo, un libro que en realidad es el diario de un doctor que daba consulta aquí en Tepeji del Río, y en uno de sus capítulos, el cual es muy interesante, relata que a él le contrataba la maquila para revisar que las mujeres no se robaran la seda en sus partes íntimas, lo cual es interesante para reflexionar sobre cómo consideraba el papel de las mujeres.*



- *Al inicio las mujeres se emplearon en la fábrica Winsor, Nutricos (rastrero de pollos), sin embargo, desde el inicio las empresas textiles mayoritariamente su mano de obra es masculina.*
- *Desde los años 70 las mujeres inician su participación masiva en el ámbito laboral, particularmente en Nutricos, Winsor e Hilados y Textiles Tepeji del Río Gil (Kaltex).*
- *En Tepeji del Río hay muchas empresas pequeñas que maquilan, pero todas pertenecen a los tres grupos maquileros importantes no solo de la región, sino del país.*
- *Una de las problemáticas en la región es la situación escolar, pues hasta hace no más de 30 años se instaló la primer secundaria técnica, y pasaba algo, pues para las familias la prioridad era que los hijos hombres asistieran a la secundaria, mientras que se pensaba que para las mujeres ir a la secundaria representaba que salieran embarazadas, y por esa razón muchas mujeres de mi edad (50 años) no tienen más que la primaria.*
- *Aquellas mujeres que deseaban estudiar y eran apoyadas por su familia, estudiaban la secundaria aquí, y para ir a la preparatoria y universidad se tenía que ir hasta Tula.*
- *Desde el inicio de la maquila, se implementó una dinámica de no dejar jubilar a nadie, todo hombre que llegaba a los 40 años eran corridos sin justificación alguna, derivado de esto es que piensan en las mujeres, que siempre son más jóvenes, como esa mano de obra que sustituyera a los hombres mayores y todo esto se da por la década de los noventas. Con ellas pasó lo mismo, cuando dejan o consideran los maquileros que ya no son productivas, las despiden. Es difícil encontrar a una persona en Tepeji del Río que esté jubilada (por parte de las empresas maquileras).*
- *El desgaste físico es repetitivo y desgastante, por eso las mujeres terminan muy mal.*
- *Los sueldos acá son muy bajos, por ejemplo un operador manual no gana más de \$550 pesos, un mecánico \$1000 y un trabajador especializado \$1200.*
- *Las mujeres son las que duran más tiempo trabajando por la necesidad de mantener a los hijos, aun así sean explotadas o bajo malos tratos, sin embargo una dinámica muy peculiar es que cuando se identifica que una mujer ya está teniendo varios años de labor en una empresa, le hacen la invitación para liquidarse, pero ojo, no es jubilación, es liquidación voluntaria que disfrazan de una indemnización.*
- *Una de las primeras acciones violentas que ejercen en la maquila es la prueba de embarazo, pues cuando una pide trabajo, lo primero que haces al llegar es ir al baño para que te hagan una prueba de embarazo.*
- *Hoy en día hay una nueva actitud por parte de las jóvenes, ahora ya no se dejan tanto, exigen y hablan sobre los malos tratos que viven.*

- *El CONALEP llegó a Tepeji del Río y ofreció una carrera técnica que lo que hizo fue abastecer de mano de obra especializada para las maquilas.*
- *El cuento “robo de telas” es una descripción de cómo se concebía a las mujeres dentro del trabajo de la maquila y en la región.*
- *Que recuerde son pocos los movimientos organizados para la defensa de los derechos del trabajador, y los que han existido han sido fundamentalmente para la exigencia de mejores servicios de salud o en su caso para acceder a ellos.*
- *Aquí en Tepeji del Río no hay formación política, ni ciudadana, más que la que aprendimos del PRI, la del acarreo y el oportunismo; a pesar de que el movimiento obrero es muy antiguo y el movimiento sindical histórico tuvo inicios aquí en Tepeji del Río.*

La entrevista con Antonia, nos deja la reflexión de cómo se dio el proceso de involucramiento de las mujeres en el ámbito laboral, el cual es descrito a partir de la necesidad de hacerse de mano de obra barata, pues durante los primeros años de existencia de la maquila en Tepeji del Río la fuerza laboral se caracterizaba por ser masculina; las mujeres eran reducidas a la realización de actividades ligadas a la limpieza y al cuidado de las familias.

Por otro lado, nos habla de la especialización territorial de la mano de obra, si bien existen empresas como Pilgrim's o Trupper, la realidad es que la mano de obra en Tepeji del Río se orientó hacia la producción de textiles, particularmente de ropa interior, tanto a nivel de gran industria, como de maquila artesanal. Un aspecto que destaca en su testimonio, es la transformación de esa mano de obra.

Antonia, relata cómo fueron los primeros años de operación de La Josefina, donde mayoritariamente tenía hombres como mano de obra, hombres que de madrugada se levantaban para realizar labores dedicadas al campo, a la siembra y cosecha de maíz, que una vez terminadas estas actividades bajaban a sus casas, para comer, asearse y encaminarse hacia el trabajo en la maquila. Con los años y derivado del cansancio y desgaste que representaba esta dinámica de trabajo, mayoritariamente los hombres se inclinaron por el trabajo remunerado que les daba la maquila. Mientras que las mujeres, que en su dinámica de campo, acompañaban en la realización de las tareas al esposo, padre o hermano, fueron transformadas en meras cuidadoras del hogar, despojándolas de su identidad como mujeres campesinas.

Se puede intuir un proceso de vida de las mujeres, pues expresa que regularmente la vida de la mujer está dividida en las siguientes etapas:

Tabla 7. Acercamiento a la vida promedio de una mujer en Tepeji del Río.

<b>Acercamiento a la vida promedio de una mujer trabajadora de la maquila en Tepeji del Río</b>				
<b>Hasta 12 – 15 años</b>	<b>15 – 23 años</b>	<b>23 – 28 años</b>	<b>28 – 45 años</b>	<b>45 – 60 años</b>
<p>Dependerá de su familia, sin embargo, estará ejerciendo roles de cuidado de los hermanos/as más pequeñas, quehaceres en casa y estudiará la secundaria.</p>	<p>Algunas asistirán a la preparatoria y terminaran una carrera universitaria.</p> <p>Un número significativo de mujeres se emplearan en la maquila y permanecerán en ella hasta que inicien alguna relación afectiva con una persona que la “saque” de esa labor.</p> <p>Otras estarán en la maquila hasta el momento en que se encuentren en situación de embarazo y sean “descansadas”.</p>	<p>Algunas mujeres con carreras afines a la administración se emplearan en las maquilas, algunas otras iniciaran proyectos afines a sus estudios.</p> <p>Las mujeres que hayan sido madres, se dedicarán a cuidado de sus hijos/as y de sus hogares.</p> <p>Si se trata de madres solteras, solo estarán los primeros meses al cuidado de sus hijos/as, y reanudarán sus actividades laborales en la maquila, bajo la presión de no descuidar para mantenerlo y poder sacar a flote a su familia.</p>	<p>Pocos son los casos en que las mujeres se casan y dejan de trabajar.</p> <p>La mayoría de las mujeres en la maquila, se la pasan de empresa en empresa, pues es común que las maquilas al identificar que una mujer lleva mucho tiempo, ejercen presión y hostigamiento para que renuncien voluntariamente y se ejecutan sin una liquidación justa.</p> <p>Una mujer en Tepeji del Río a sus 40 años seguramente ya habrá recorrido varias maquilas.</p> <p>Algunas mujeres, inician talleres en sus casas, para maquilarle a las empresas donde alguna vez trabajaron.</p> <p>Cuando una mujer se mira ya de 40 años o más, les empiezan a negar el trabajo, bajo el argumento de que ya no son productivas y sólo buscan el seguro o la jubilación.</p>	<p>Ya no tienen empleo en las maquilas.</p> <p>Muy pocas mujeres serán apoyadas económicamente por sus hijos/hijas y dejarán de trabajar.</p> <p>Quienes tienen talleres en sus casas, vivirán subcontratando mujeres, y dependiendo del trabajo, costo y pago, que le den las grandes maquilas.</p> <p>Algunas se emplearán como trabajadoras del hogar.</p>

Fuente. Elaboración propia.

La preparación académica, en la narración de Antonia, es importante, debido a que es a partir de esta que se pueden identificar las posibilidades de empleo y desarrollo, por ejemplo:

- Con primaria y secundaria alcanzarán a lo mucho una posición de manual y si hay posibilidad formarán parte de la cuadrilla de mecánicos.
- Con preparatoria o bachillerato, pasarán a un puesto de operación de máquinas, mecánicos y con la experiencia a trabajadores especializados.
- Con carreras, ingenierías ligadas a la producción textil se emplearán como jefes de personal, supervisores de proceso, laboratoristas (teñido y procesos especiales) y jefes de planta.

Tabla 8. Características de la mujer trabajadora de la maquila y tratos en el espacio laboral observados por la entrevistada.

<b>Características de la mujer trabajadora de la maquila</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madres solteras.</li> <li>2. Mujeres con estudios mínimos o sin estudios.</li> <li>3. Mujeres que buscan su independencia económica.</li> </ol>
<b>Tratos en el espacio laboral de la maquila</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad de oportunidades de desarrollo.</li> <li>• Pruebas de embarazo que condicionan el acceso al trabajo.</li> <li>• Sin preparación académica son más vulnerables a ser explotadas.</li> <li>• Los maquileros sobre explotan a la mano de obra, pero en particular a las mujeres, ya que por diversas situaciones tienen que soportar los malos tratos para no perder su trabajo.</li> </ul>

Fuente. Elaboración propia.

### **Entrevista María (audio)**

Iniciemos con la voz de María:

- *Ellos son astutos y hacen sus estudios para detectar ciertas poblaciones marginadas, porque les es más fácil instalarse y obtener mano de obra barata. Por ejemplo el pueblo indígena de San Idelfonso, donde hay personas que desconocen de sus derechos, incluso que poco hablan el español, son personas indígenas que piensan que la maquila les hace un favor por darles trabajo.*

- *Buscan poblaciones donde haya muchas mujeres vulnerables, porque no fueron a la escuela, porque son madres solteras o porque tienen que solventar alguna necesidad.*
  - *Las maquilas en Tepeji del Río tienen mucha mano de obra indígena que vienen de comunidades cercanas y que vienen aunque los salarios sean bajos y los tratos hacia ellas sean malos.*
  - *La realidad es que el trabajo en la maquila requiere de poca experiencia y habilidad, pues esa la vas adquiriendo a través del tiempo o de las capacitaciones que ahí mismo dan.*
  - *En ocasiones nos vemos obligadas a tomar cualquier trabajo, con tal de obtener la seguridad social, en mi caso para obtener el seguro para mis hijos y yo; como aceptar el trabajo en Vickiform, lo cual me permitiría costear el tratamiento de mi hijo y mío.*
  - *Al interior de las maquilas se desarrollan dinámicas insanas, por ejemplo, hay lugares donde prohíben hablar, ir al baño o atender ciertas situaciones personales de urgencia en el horario laboral. Corrompen cualquier posibilidad de organización.*
  - *Las empresas en muchas ocasiones son quienes detonan problemas al interior de la maquila, primero entre el personal, para de esa manera iniciar proceso de despido. Y en un segundo momento se van retrasando pagos y disminuyendo el trabajo con el objetivo de que las personas se comiencen a ir y posteriormente declararse en quiebra y cambiar de razón social.*
  - *La forma más común de la explotación es la dinámica que llaman tiempo por tiempo, pues una persona podía hasta trabajar 24 horas de corrido, con la idea de que ganarían más, sin embargo, el pago que obtenían era minino, ósea no es que se pagaran horas extras, sino que solo se les pagaba unos pesos más.*
  - *Otra de las situaciones es que en realidad hoy las grandes fábricas ya no producen los grandes volúmenes, sino que son las maquilas pequeñas las que subcontratan y eso se refleja en premios, prestaciones, bonos de producción y premios para las empresas. Un ejemplo de ello es cuando una empresa reporta que su embarque lleva 100,000 prendas de las cuales 70 mil se produjeron en las fábricas, mientras que las 30 mil restantes se repartieron en maquiladoras. Esto le generó un bono por producción que debería de ser repartido entre sus trabajadores de planta, obviamente estos son los que sí están contratados en la fábrica, con prestaciones, sueldos fijos y contrato.*
- Pero la realidad es que fue al revés, acá donde se sacan los grandes volúmenes de producción es en las maquilas (artesanales) con personal subcontratado, que ni tienen derechos, y sus sueldos son muy bajos, y en las fábricas donde los trabajadores pueden tener mejores condiciones de trabajo solo se realizan los acabados y el empaquetado.*

*Por eso digo que las grandes marcas ya no producen en sus fábricas, producen mediante la explotación de las maquilas que subcontratan o se hacen de mano de obra barata y necesitada.*

- *Los patronos son quienes fungen como jefes de planta, pero los dueños en realidad no se conocen, sabemos nombres y apellidos de personas que supuestamente son los dueños, pero en realidad sólo son parte de un grupo o corporativo que tiene otros dueños más arriba.*
- *En el 2012, el cambio de Tropiplaya a Tropisol fue algo muy conocido, por todo los despidos y la manera tan sutil con la que realizaron ese cambio de razón social. Bajo la idea de una supuesta integración de ambas empresas. Siempre supimos que Tropiplaya era la maquila aquí en Tepeji del Río y Tropisol eran las oficinas en México, al existir ambas oficinas pues la gran mayoría pensó que lo de la integración sería algo normal y que en cierto sentido iba a convenir. Comentaron que la antigüedad se iba a respetar, se seguiría con el mismo sueldo y el mismo trabajo, y en realidad los dos siguientes años las cosas siguieron igual; pero a finales de 2014 comenzaron a decir que la empresa ya no era viable, por la crisis, y que se veían obligados a reducir sueldos, quitar prestaciones, y bonos. La gente en Tropisol comenzó a inconformarse, el sindicato hacia su parte, protegiendo al patrón mediante justificaciones de que la empresa estaba endeudada y por tanto en quiebra.*
- *Cambiaron todo el sistema de trabajo, pues dieron prioridad al trabajo en destajo, que ese se paga por semana o diario, primero les pedían a la mujeres 100 piezas por hora, después les subían y les decían que ahora eran 150, hasta llegar a 200 piezas por hora, y había mujeres que si podían realizar tal actividad, pero desde que empezaron con esa situación los pagos se retrasaban, después les comentaron que no les podían pagar todo sólo una parte, hasta que definitivamente dejaron de pagarles con el argumento de que ninguna estaba alcanzando la meta diaria. Era una dinámica perversa, porque siempre ponían de ejemplo a una o dos mujeres que si lograban alcanzar sus metas de producción diarias, de esa manera pues hacían ver que supuestamente si era posible sacar las 200 piezas diarias. Y es así como a todas aquellas chicas que comenzaron a manifestar su inconformidad les levantaban actas administrativas y de esa manera correrlas sin ninguna liquidación.*
- *Había chicas que salieron sintiéndose culpables de cosas que les inventaban y por ese motivo no hacían nada, solo se iban. Las grandes empresas ya no maquilan en sus fábricas, lo hacen en talleres pequeños, incluso la mandan a maquilar a Tlaxcala o Estado de México. Eso desembocó en que las personas creyeran que efectivamente, no había trabajo, por lo tanto aceptaban que les pagaran uno o dos días de trabajo, y eso ocasionó que mucha gente se fuera de la empresa sin reclamar nada.*

- *Las chicas aquí en Tepeji del Río tienen una actitud muy sumisa, por ejemplo, cuando empezaron con eso de inventarles cosas, preferían irse por su voluntad y sintiéndose culpables, aguantaban trabajar más de ocho horas, hacer un mismo trabajo dos o tres veces, muchas de ellas tienen problemas para sociabilizar, a lo mucho tienen secundaria inconclusa, abusan de las mujeres por sus condiciones.*
- *El caso de Tropisol detonó en el mes de septiembre. La empresa debía ya muchas vacaciones, así que queriendo o no, te decían que tomaras tus vacaciones, claro sin asegurar el pago, solo que las firmaras y luego regresaras, así muchos se fueron pensando que regresarían, mientras pasaba esto, juntaron a un grupo de trabajadores de mucha confianza para seguir trabajando, mientras la mayoría se iría de vacaciones. Así es que estos de confianza si fueron a trabajar, pero su trabajo era vaciar las naves de la planta, sacar lo más valioso que había, máquinas, mesas de corte, plotter, computadoras, todo lo de valor. Y así que cuando regresaron todas las trabajadoras les dijeron que porque la empresa tenía muchas deudas y ya no tenían nada que hacer, pues tenían que cerrar porque todo lo que tenía ya lo habían empeñado y vendido para pagar el salario de los que según se habían quedado a trabajar. Que existía la posibilidad de que el dueño, si salía de sus deudas se asociara con otro y que les daría trabajo, pero mediante un outsourcing, donde el dueño ya no sería dueño, sino un empleado. Así que les pedía que no iniciaran ningún tipo de demandas, pues el haría todo lo posible por darles empleo en la nueva empresa que formaría con un socio, incluso prometiendo pagar los salarios y pagos que les debía. Algunas muchachas si hicieron demandas pues no le creyeron nada, otras no. Las demandas todas fueron individuales, aunque las audiencias las atendían en grupo, hasta la fecha no han solucionado nada. El grupo Tropisol es fuerte, tanto que han logrado corromper a las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues de todas las demandas hasta la fecha ninguna se ha logrado concluir, es más, los procesos no se llevan a cabo de manera clara, tan es así que en los citatorios o documentos, el nombre Tropisol lo escriben mal, con el objetivo de retrasar los procesos y desgastar a las personas.*

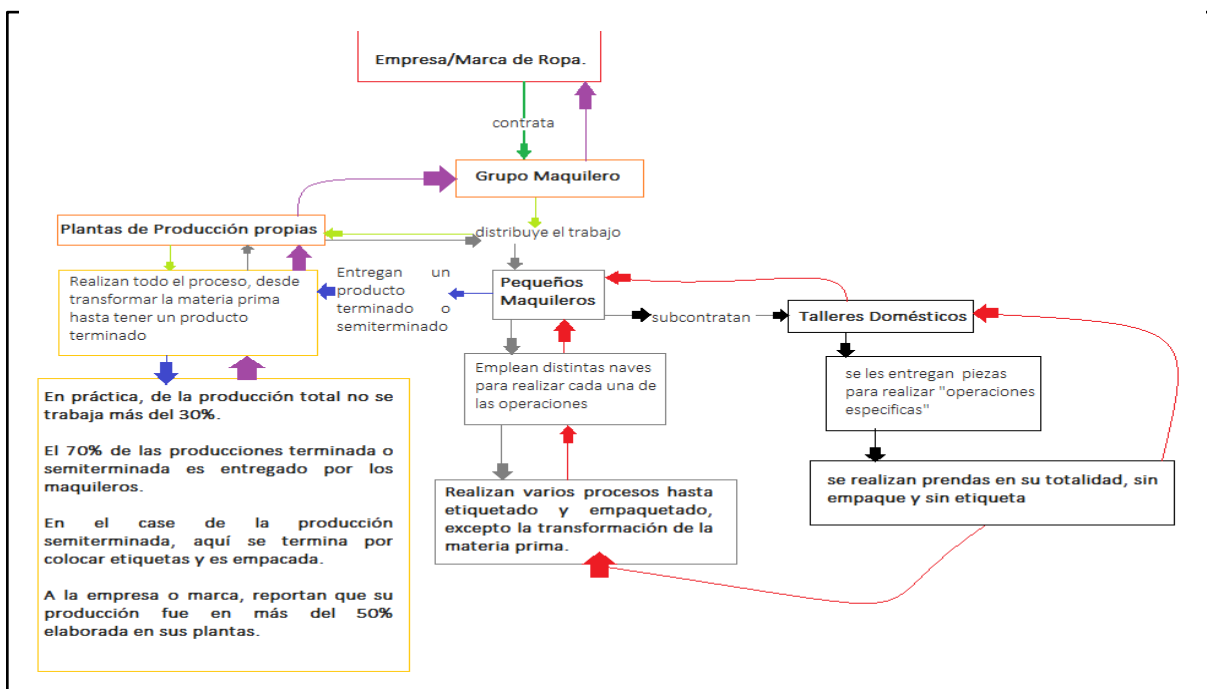
María tienen una licenciatura en administración de empresas, se casó a los 25 años y llegó a vivir a Tepeji del Río, donde se contrató como personal administrativo, quien le dio la oportunidad de combinar su labor en la empresa y sus actividades del hogar, sin embargo, a los pocos años su esposo la abandono con un hijo y otro por nacer, continuó con su trabajo hasta el nacimiento de su segundo hijo, quien desafortunadamente nació con una lesión cerebral, para lo cual requería de atenciones especiales y terapias. Ante este contexto María ya no pudo seguir trabajando como administrativa o emplearse en alguna maquila, así que entre el cuidado de sus hijos y trabajos que le salían de vez en cuando, logró realizar una carrera técnica en costura, lo cual le permitió empezar a desarrollar esa actividad de manera más constante en su casa, elaborando prendas de alta costura, particularmente vestidos. Debido a que la costura requiere de estar sentada por mucho tiempo, María desarrolló una



enfermedad que le afectó en los riñones, lo que le obligó a emplearse en una empresa donde le brindaran el seguro social para asegurar la atención de ella y su hijo.

María es un ejemplo de que el trabajo en la maquila además de ser injusto, explotador y riesgoso, también enferma, por todo lo que se inhala, por las horas en que pasan sentadas haciendo movimientos repetitivos y reteniendo líquidos por no poder ir al baño o en su caso la imposibilidad de hidratarse bien. Pero la enfermedad no solo es a nivel física o motriz, sino también emocional y mental, esto nos demuestra que las personas en la maquila no existen, solo existe su fuerza de trabajo y es valorada en virtud de los que son capaces de producir. Las maquilas lucran y hacen riqueza con la vida de las personas.

Figura 2. Esquema Flujo de Producción.



Fuente. Elaboración propia.

## Reunión en la Comunidad El Salto, Atotonilco de Tula.

María y Juliana:

María comenzó a trabajar a los 15 años en confecciones Tepeji del Río, donde se inició en el trabajo manual, particularmente en el deshilado, posteriormente se interesó por aprender a trabajar en las máquinas de costura. Sus salarios no iban más allá de los \$550 pesos semanales. Actualmente trabaja a destajo en Confecciones Tello ubicada en la Comunidad de El Salto, donde no tiene ningún tipo de prestaciones, pero trabaja ahí por la cercanía con su casa y la facilidad para atender cuestiones personales. María también trabajó en el campo y como trabajadora del hogar, tiene estudios hasta secundaria.

Juliana de 38 años trabajó en la maquila solo mientras estuvo soltera, dejó de trabajar pues su esposo ya no le autorizó tener un empleo.

- *En las maquilas es común tener horario de comida, bono de puntualidad y pago de tiempo extra.*
- *Las maquilas han especializado su producción en la producción de ropa interior.*
- *La maquila que está en la comunidad paga entre .20 y .15 centavos por pieza. Imagina en una ocasión me traje 3000 mil piezas, que requerían de una costura especial por el tamaño y el tiempo de tela, ese trabajo lo saque en una semana y me las terminaron pagando a .10 centavos por pieza, una semana de trabajo especializado por 300 pesos.*
- *Es difícil mantener una dinámica laboral en la maquila, cuando se tienen responsabilidades en el hogar, pues uno descuida bastante a la familia si quiere generar ingresos económicos a través de la maquila; es mucha presión.*
- *Las maquilas si contratan a menos de edad, sólo basta con que se tenga el permiso de los padres y con eso ya te admiten como trabajadora.*
- *Cuando una comienza, se inicia como manual y con el tiempo y experiencia puede una pasar a costurera en máquina y ahí ya sube un poco más el sueldo.*
- *Ahora todas las maquilas hacen que cada trabajador firmen un nuevo contrato cada 6 meses para de esa manera no dar aguinaldos, ni bonos de producción.*
- *Si hay sindicatos pero son de protección patronal, y más que defender delatan cuando una expone alguna inconformidad, y eso cuando conoces a los delegados, porque hay ocasiones que ni los conoces. O luego lo único que hacíamos con el sindicato era ir a la ciudad a hacer plantones o desfilar, y era obligatorio asistir.*
- *Las empresas, al saber que las personas desconocen sus derechos, estos generan una interpretación favorable, por ejemplo, se supone que tenemos derechos de lactancia de hasta tres meses, y ellos dicen que no, que solo es un mes, incluso llegan a realzar indicaciones como "ya quítale el pecho y vente a trabajar o de lo contrario te vamos a descansar"*
- *Acá la ventaja esta cuando una trabaja por contrato y sindicato, por ahí sí, ahí si te respetan tus derechos, los sueldos siguen siendo lo mismo, bajos pero te dan otros beneficios, como becas y apoyos escolares, te respetaban tus derechos de maternidad, incluso daban bonos, pero cuando no trabajas así, si te someten a realizar otras actividades, cumplir con el horario de 8 horas, tuvieras o no trabajo, sino tenías te enviaban a realizar otras actividades y todo eso sin ninguna prestación, más que el salario y a veces seguro.*
- *Las mujeres embarazadas de plano no tienen oportunidad de entrar a trabajar, incluso te hacen examen médicos, aparte de la prueba de embarazo, en una ocasión me hicieron quitarme toda la ropa, según que para ver que no llevara tatuajes.*
- *Las empresas llevan un control de las mujeres, con eso quieren controlar la situación de los embarazos, pues de entrada no te admiten si estás embarazada,*

*pero si quedas embarazada, por ejemplo a los dos meses de haber entrado a trabajar, las empresas según sus normas, pueden elegir entre darte un descanso o despedirte. El descanso es sin sueldo pero sabiendo que tienes seguro y puedes regresar a trabajar a tu puesto, y cuando te despiden pues te quitan el seguro.*

- *La presión para lograr las metas es bastante y eso genera enfermedades físicas y emocionales, incluso peleas con la familia.*
- *Para sacar el trabajo tenemos que ingeniar maneras o técnicas para lograr hacerlo, en mi caso aprendí que el dejarme las uñas largas para que así pueda sujetar las piezas y hacer las costuras en una máquina que hace costuras muy pequeñas, además de que de esa manera las uñas son una especie de pinzas que cubren mis dedos de cualquier posibilidad de que se me entierre alguna aguja.*
- *Existen tratos diferenciados, como en todo lugar los patronos cuidan a sus trabajadoras más productivas.*
- *Las empresas dan el trabajo ya con las indicaciones de cómo debe ser pagada cada operación o prenda, una vez teníamos que hacer la costura de un disfraz, el maquilero nos dijo que ese trabajo lo pagaría a 10 centavos la pieza que porque según así lo había conseguido con la empresa, pero revisando la caja, ahí venía especificado que tenía que pagarlo a .30 centavos a la costurera. Pero no es que el solo se quedara con los .20 centavos, porque el aparte recibe otro pago por cada trabajo.*
- *Imagina, una empresa le da a trabajar al maquilero prendas en \$25 pesos ya terminadas, el viene a la maquila y dice que se las pagan a \$3 pesos cada pieza terminada, por tanto, dice que para que le salgan las cuentas cada operación la pagara a .10 o .20 centavos, y estamos hablando de prendas que no implican más de 5 operaciones, en resumen al final de cada prenda se queda con más de \$23 pesos.*
- *La maquila genera enfermedades, en una ocasión nos tocó trabajar una prenda que tenía muchos estampados con brillos, fue una temporada larga, pero casi ya al finalizar me comencé a notar que cada que iba al baño tenía un ardor en la vejiga, así fui al doctor pensando que era una infección, pero no, me mandaron con el ginecólogo, quien al revisarme me dijo que habían encontrado algo muy extraño, brillos (diamantina), que me estaban ocasionando una fuerte infección. He de decir que todo el tratamiento corrió por mi cuenta, pues en esa empresa no dan seguro, ni siquiera un apoyo para comprar las medicinas.*
- *Cuando las operaciones son fáciles de realizar, el precio que pagan es más bajo.*
- *Las oportunidades laborales se concentran en el parque industrial o en las plantas cercanas al centro de Tepeji del Río, de aquí para allá es más o menos una hora y media o dos de transporte, pues camiones y combis pasan de manera intermitente, además del gasto del pasaje que puede ir hasta los 50 pesos diarios. Las mujeres que trabajan en esas plantas y van por la mañana tienen que salir de aquí (municipio de Atotonilco de Tula) como entre las 4:30 o 5 de la mañana para*

*entrar puntuales a las 7:30 y si tienen horario, salen más o menos a las 3 de la tarde y vienen llegando acá como eso de las 5 o 6 de la tarde. Si trabajan en la tarde se van como a las 12 para entrar a las 2:00 y salir 8:40 y llegar hasta acá como 10 o 11 de la noche, por eso nadie de acá agarra horario de tarde. El horario nocturno simplemente no contratan mujeres.*

- *El que está lejos, que es mucho gasto de pasaje, para lo que nos pagan y los horarios, preferimos trabajar en la maquila de aquí (Municipio de Atotonilco de Tula) aunque nos paguen centavos.*
- *Hay varias formas de contratación, todo depende, por ejemplo hay veces que a la semana te pagan hasta \$500 pesos, o si quieres trabajar por día te pagan \$60 pesos por 5 horas de trabajo, o por mes que llegan a pagar hasta \$2000 pesos, varían los salarios y tiempos de trabajo, pero lo que no es el trabajo, aun así trabajes por día te dicen cuanto es lo que tienes que producir.*
- *La maquila en El Salto se instaló a partir de identificar la existencia de mano de obra disponible, además de identificar otros factores, principalmente que sería la segunda opción laboral, después de la planta tratadora de aguas negras.*

La maquila Confecciones Tello se instala y representa una opción laboral para las mujeres. Hablamos de mujeres que ya tienen experiencia laboral en las maquila pero que debido a la lejanía de la localidad con el parque industrial de Tepeji del Río u otras plantas maquileras, habían preferido quedarse en sus casa realizando otras actividades económicas y del cuidado de sus hogares, por lo tanto la maquila ubicada en su comunidad es una franca opción laboral, ya que podrían emplearse en ella y obtener un salario para complementar la economía familiar; además de estar cerca de sus hogares y la posibilidad de trabajar bajo horarios accesibles. Sin embargo, esta maquila es un ejemplo de cómo funciona la explotación laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad por diferentes factores (por su condición de mujer, baja escolaridad, madres solteras y cabeza de familia) de contextos rurales y alejados, pues ofrecen trabajos con salarios paupérrimos, sin ningún tipo de prestación, sin garantías y generando una gran producción de prendas, además de propiciar una naturalización de la violencia laboral.

### **Segunda reunión en la Comunidad El Salto, Atotonilco de Tula.**

María, Juliana y Noemí:

- *Las maquila ofrecen trabajo a partir de las características del trabajo, no es lo mismo que te contraten para hacer trabajos de ropa interior que para hacer trabajos de pantalón o blusas, aunque la verdad el sueldo es un estándar en todas las empresa son bajos. Algunos trabajos se aguantan porque te dan aguinaldo, o bono por producción, o incluso se agradece que den horas de comida y permisos para salir a atender cuestiones personales.*

- *Desde hace unos 5 años la dinámica laboral ha cambiado pues ahora se distribuye el trabajo en diferentes talleres maquileros, y cada uno establece sus precios y formas de trabajo.*
- *Aquí hay una ventaja en cuestiones de horario y de no pagar pasajes, en una empresa grande jamás te darían la flexibilidad en el horario.*
- *La mayoría de las mujeres tienen secundaria, muy pocas tienen bachillerato.*
- *Acá otra cuestión con la maquila Tello, es que él le da oportunidad a las mujeres jóvenes estudiantes porque él dice, bueno yo les doy la oportunidad que yo no tuve, por eso es que siempre su prioridad es emplear a mujeres estudiantes.*
- *Aquí en El Salto una sólo puede estudiar hasta la secundaria, hay mujeres que terminaron su secundaria a través del INEA.*
- *En esta localidad no llegan los programas sociales, a lo mucho son becas para primaria y secundaria, pero de ahí en fuera no hay más.*
- *La maquila Tello es un negocio familiar, lo que sabemos es que ese terreno donde está asentada es una herencia. Su taller lo comenzaron con 10 máquinas de costura para hacer diferentes operaciones, después fue creciendo al grado de construir esa bodega, donde ahora trabajan alrededor de 50 mujeres. Se inició con un proceso simple de ensamble de partes de pantalón, y después cuando se adquirió más maquinaria y experiencia ya le dieron trabajos para elaborar prendas completas.*
- *Siempre los salarios han sido bajos, no importa si en su momento se maquiló para otras marcas, ahora que maquila bajo su propia marca de disfraces. Las mujeres que emplea son de aquí de la comunidad y de otros pueblos cercanos, la constante es que se trata de madres solteras o jóvenes estudiantes, todas de esta zona rural.*
- *Cuando una es contratada por medio de sindicato la situación si cambia bastante, pues te dan aguinaldo, seguro, bono de productividad y contrato anual. Además de uniformes y equipo de trabajo, solo que ahí si tienes que cumplir con todo desde el horario, hasta la meta de productividad semanal, por ejemplo ahora tengo que sacar 25 paquetes de bóxers diarios, tengo que hacer todo el proceso de costura, entablar las partes, colocar resorte y ponerlos en los paquetes, ya en otra área es donde los planchan y empaquetan bien. Cada paquete tienen cerca de 40 piezas, entonces diario hago cerca de 1,000 piezas, varia el tiempo en que los hago, depende del tamaño, por eso es que no tenemos un horario de salida, pues puede que esas piezas si las acabe en mi jornada de 8 o puede que me lleve más tiempo. La paga es semanal, cuando una entra pues te apantallan y te dan tu sueldo de \$2000 pesos por destajo, pero ya luego lo empiezan a bajar, ahora que ya llevo más de 3 años laborando ahí me han bajado el sueldo a \$1,600 pesos. Horas extras, bajo ese modo de trabajo no tienen mucho chiste, pues esas te las pagan solo si asistes a trabajar los sábados o domingos, pero la verdad es que a mí me acomoda ese trabajo, porque puedo sacar lo que me piden en 8 horas y tener libre mis tardes para ver mi familia y los sábados y domingos pues los descanso.*

- *En esta empresa las mujeres van ganando un poco de espacio, aunque si, los hombres siguen teniendo preferencia. Y creo que en este caso como madre soltera a mi si me conveniente este trabajo, pues al final con \$1,200 pesos a la semana me alcanza para sacar adelante a mi familia, sin necesidad de matarme, pues acá tengo mi salario, seguro, vales, prestaciones y horario.*
- *A nosotras allá si nos dan, taponos para los oídos, cubre bocas, gafas de seguridad, fajas, botas antiderrapantes y uniformes (Noemí).*
- *Somos 8 mujeres y como 40 hombres en el área donde estoy, en ese sentido, me llevo bien con los compañeros, porque desde un inicio marque una línea de respeto y comunicación clara.*
- *Si existe una desigualdad de oportunidades sin embargo en los últimos años las mujeres en esa empresa están entrando con mucha fuerza, a tal grado que para este año ya se van a incluir a mujeres en espacios de supervisión y de jefes de personal, incluso se dijo que en la mesa directiva.*
- *Se escalan posiciones a través del trabajo, ahí no importa cuánto tiempo tengas trabajando, lo que les importa es que sepas usar con eficiencia la máquina que quieras trabajar, porque esa es otra cosa, dependiendo de la operación que hagas es el pago que te dan.*

Estas dos entrevistas en la Comunidad de El Salto, justo nos permiten identificar ciertos patrones propios de la maquila; como el instalarse en zonas rurales o con muy poca urbanización; identifican a la posible mano de obra y las formas en cómo pueden hacerse de ella, precarizan el trabajo y a través de este someten a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Modifican dinámicas y por tanto transforman la identidad de las personas.

Con estas entrevistas se puede complementar el diagrama de flujo de producción, pues aquí nos hablan de la comparación entre una mujer que es contratada en una fábrica de algún grupo maquilero, las que trabajan en naves maquileras y quienes se contratan en pequeños talleres domésticos.

Tabla 9. Condiciones de trabajo de las mujeres en la maquia según tipo de establecimiento donde se emplean.

<b>MUJERES EN LA MAQUILA</b>		
<b>CON CONTRATO COLECTIVOS EN FABRICAS</b>	<b>CONTRATÁNDOSE POR DESTAJO EN NAVES DE PRODUCCIÓN</b>	<b>EMPLEÁNDOSE EN TALLERES DOMÉSTICOS</b>
<b>Proceso de contratación</b>		
Por medio de sindicato.  Un contrato laboral que renuevan anualmente.  Se les hace pruebas de	Por medio de anuncios o personas que trabajan en las naves.  Se les realiza prueba de embarazo	Por conocer a la dueña o dueño del taller.  Se emplean por temporadas y es un contrato de palabra.



embarazo y control de adiciones.  Se solicita que por lo menos cuenten con secundaria terminada.	No se les pide ningún tipo de comprobante de estudios, ni experiencia.  No tienen un contrato  Su trabajo dependerá del trabajo que se tenga en la nave.	No piden ningún requisito, ni experiencia.
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Gozarán de todos los derechos establecidos en su contrato como lo son salario fijo, afiliación al seguro, prestaciones de ley, aguinaldo, fondo de ahorro, vales de despensa, capacitaciones, bonos de producción, uniformes y material de protección.	Afiliación al seguro social.  Pago semanal que depende de la producción y eficiencia de la trabajadora.  Metas de producción cambiantes.  Incertidumbre laboral.  Permisos nulos y horario que rebasan la jornada de 8 horas  No hay garantía de derechos laborales.	Sin afiliación al seguro social.  Ninguna garantía de derecho.  Característica de un trabajo informal.  Son flexibles en cuestión de horarios.  Sueldos por día, semana o producción.  Nulos derechos laborales
<b>Tratos dentro del espacio laboral</b>		
Cada una cumple con su respectiva tarea.  Existen normas de conducta y reglamentos de trabajo.	Una mujer puede hacer varias operaciones o actividades.  No hay una reglamentación y se toleran ciertas actitudes de los hombres.	Todas hacen el trabajo que se necesite.  Se trabaja bajo presión.  Se condiciona el trabajo.
<b>Característica del espacio laboral</b>		
Instaladas en el parque industrial.  Cumple con toda una organización del espacio.	Instaladas en las cercanías o periferia del centro de población.  Son naves que se adaptan como maquilas con poca organización del espacio.	Instaladas en las zonas rurales, altamente precarizadas en términos de servicios urbanos.  Son cuartos de casas que se adaptan para instalar máquinas de costura principalmente.

Fuente. Elaboración propia.



## Citlalli (audio)

Citlalli, de inicio señala:

- *Soy originaria de la región de Atotonilco, y actualmente laboro en una institución que brinda atención particularmente a mujeres de la localidad de Tepeji del Río. Tengo familiares que han laborado en la maquila y en lo personal he tenido acercamiento a esa labor por medio de un proyecto escolar en el cual desarrolle al interior de una maquila.*
- *Las oportunidades laborales existentes tienen como preferencia al sexo masculino, no hay el mismo nivel de oportunidades, pues justifican que el trabajo requiere de cierta fuerza que el hombre puede tener, sin embargo, en los puestos administrativos o donde no se requiere tanta fuerza, la preferencia masculina también es evidente.*
- *En mi caso, ha pasado que por el hecho de ser mujer y joven, piensan que soy inmadura emocionalmente, y que la posibilidad de doblegarme ante una situación demandante o de estrés es alta; ya en un segundo lugar colocan el tema de la preparación académica y habilidades.*
- *En realidad para las nuevas generaciones existen otras oportunidades laborales, ya con los estudios que tienen, por ejemplo hay empresas de la construcción o de servicios que apenas se van instalando y bien se podría trabajar ahí, pero sucede lo mismo, la preferencia es para los hombres jóvenes.*
- *En la región son comunes las historias de violencia derivadas de las actitudes machistas, hay un sin fin de historias de mujeres que son agredidas en sus matrimonios, que son acosadas en la calle o a las que se les condiciona el trabajo y salario a ciertos "favores sexuales".*
- *La vida de las mujeres en esta región es complicada porque las condiciones sociales, laborales, políticas y escolares son limitadas para nosotras, porque esta situación inicia desde nuestra infancia donde en las escuelas de primaria y secundaria se inician conductas violentas disfrazadas de "juegos", y así crecemos con valores corrompidos y con niños que inician sus malos tratos hacia las niñas. Durante los noviazgos es visible el control que se ejerce por parte de los hombres a las mujeres, incluso por parte de la propia familia que hace señalamientos que refuerzan ese control. Por ejemplo es muy común escuchar que un padre o madre le diga a su hija que como va a salir sola, que va a pensar el novio o decir la familia del novio. Ya durante el matrimonio se ejerce literalmente un poder sobre la mujer, por eso hay muchas mujeres que al final terminan solas, separadas y haciéndose responsable de sus hijos o hijas.*
- *Para nosotras, las mujeres jóvenes, no es desconocido el recorrido histórico de las maquilas, todo está lleno de maquilas o pequeños talleres domésticos donde se realizan ciertas operaciones, y si una desde más joven, prácticamente adolescente,*

*busca ayudar a su familia económicamente, pues esa es la oportunidad laboral que hay.*

- *Aquí tu puedes pasar y pensar que hay muchas plantas abandonadas, por lo descuidadas que están, pero no, en realidad si hay gente laborando dentro, pero es muy poca, sin embargo, hay pequeños locales o casas donde se concentra la mayoría de las mujeres costureras, te encuentras cuartos de las casas que son adaptados como talleres, pueden haber 10, 15 o 20 mujeres trabajando.*
- *Hay espacios que simplemente son naves, sin mucha estructura más que las paredes y zaguanes grandes, donde hay baños muy improvisados, sin zonas específicas y todos trabajando en serie.*
- *Lo que he visto es que en esos espacios es donde están las mujeres, porque los hombres son los que logran ser contratados en las fábricas de las empresas, pero en esos otros espacios laborales que de cierta forma son irregulares están las mujeres, menores de edad o ahí si emplean a mujeres ya adultas.*
- *En cierto sentido en estas bodegas de trabajo, no hay una organización laboral como tal, todas hacen de todo o según tenga que salir el trabajo, lo importante es sacar la meta de producción a como sea, no importa si una mujer ya hizo más de lo que le tocaba o si tienen que quedarse más horas o hacer más operaciones. La organización del espacio era nula.*
- *Las personas que iban a buscar empleo, se los daban, sin pedir requisito alguno, quien iba ahí sabía que solo iban por su salario y ya.*
- *No hay capacitaciones, no hay servicio de atención médica, ni horarios fijos, y que el trabajo es bajo presión.*
- *Todo el tiempo les exigen su mayor rendimiento y les presionan para llegar temprano, rendir y salir hasta que se termine la tarea del día.*

La voz de Citlalli es muy interesante, desde su análisis, el cual denota una formación académica terminada y con conocimiento del contexto, derivado de que ha construido su biografía allí, se alcanza a apreciar una visión de cuestionamiento a las prácticas de las maquilas, no importa si se dan en la gran industria o en la maquila artesanal, así mismo pone el acento en aspectos como la flexibilidad laboral, la polivalencia de funciones, la violencia hacia las mujeres y la omisión a atender la normatividad en cuanto a la seguridad y protección de las personas trabajadoras en estos centros de trabajo.

### **Mariel (Audio)**

Mariel tiene 37 años trabajando en la maquila Canon, inició su trayectoria embolsando y etiquetando calcetas a la edad de 16 años, hasta que aprendió a usar la plancha para calcetines, ahí estuvo un tiempo, y después de una capacitación para usar las máquinas de tejido y gracias a darle cuenta que tenía habilidad para usarlas es que se quedó en el área de costura hasta la fecha.

- *Desde que entré, la mayoría (de trabajadores) en esa empresa trabajaban mujeres, actualmente ya hay hombres y mujeres trabajando, la verdad no sé bien cuántos habrá pero sí pienso que ya son mitad y mitad.*
- *La situación es difícil, porque al inicio sí había trabajo y pienso que la paga era buena, pero en los últimos años el trabajo se vino para abajo, en las maquilas han reducido el personal, incluso quitando el cuarto turno, porque acá era común tener los cuatro turnos en todas las maquilas, pero ahora ya no.*
- *Aquí donde estoy han comenzado a despedir gente desde hace dos meses, bajo la justificación de que cancelaron pedidos, pues es común que se contrate gente cuando hay trabajo que los que tenemos contrato no podemos sacar solos, pero ahora tuvieron que dar de baja porque la tenían sin hacer nada.*
- *La crisis en la maquila es algo común, de repente tenemos trabajo y de repente ya no tanto, pero entiendo que se debe a que las empresas luego no tienen trabajo.*
- *Acá tenemos vales de despensa, aguinaldo, pago semanal, seguro social y fondo de ahorro.*
- *Lo que sí falla es el tema del transporte, pues en la empresa no lo hay, en mi caso que me transporto hasta Tula, tengo que correr hasta Kaltex para poder alcanzar el último camión.*
- *Entre lo que cabe creo que estoy bien, porque en comparación con otras empresas pues considero que estoy bien.*
- *Solo tengo la primaria, pero a mí me contrataron por medio del sindicato.*
- *Hay de todas las edades, desde jovencitas hasta gente como yo que somos mayores.*
- *Acá igual que en todos lados hay mujeres que son madres solteras.*
- *Si hay mujeres trabajando en el horario nocturno.*
- *El único equipo que nos dan es el cubre bocas y tapón para oídos.*
- *En estos años he visto muchos cambios, las empresas empiezan en pequeñas naves donde empleaban a pocas personas, después fueron creciendo, así como creció Tepeji del Río crecieron las maquilas, ahora ves naves maquileras por todos lados, incluso algunas abandonadas, porque es común que las maquilas se vayan, o porque muchas se fueron para el parque industrial.*
- *Antes no se daba eso de los talleres en casa, o al menos yo lo ignoro.*
- *Pues la seguridad ha mejorado un poco, aunque el peligro era menos, pues uno podía andar a las horas de la noche y no pasaba nada, pero ahora ya simplemente no puedes salir tan tarde.*
- *Me acoplé al horario de la tarde porque solamente así pude adaptarme en tiempos para poder llevar a mis hijos a la escuela por la mañana, ir por ellos, ir a las juntas y después trabajar. Eso se me hizo fácil y por eso es que me quede en ese turno.*
- *Acá durante el embarazo me pagaron mis incapacidades, me respetaron mis 45 días antes de parto y los 45 después todo pagado, el seguro siempre lo hemos tenido, siempre fueron respetuosos.*

- *Una de la cosa que si he observado es que conforme nos han cambiado las maquinas, la producción va cambiando, en número, porque siempre se han hecho calcetines. Cada que cambian las maquinas nos capacitan.*
- *Todo depende de cómo uno trabaje, aunque los años pesan trato de hacer lo mejor que puedo, ósea si nos piden un número, pero siento que nos entienden en nuestros ritmos de trabajo.*
- *El otro día platicando con una compañera de como son, platicábamos que ahí les interesa mucho la calidad, que les importa que les entregues calidad más que bultos de producción.*

Las reflexiones que nos regala Mariel nos permiten poner dos temas a debate, la primera es el asunto del respeto a los derechos humanos laborales que a primera vista se alcanzan a observar. La trabajadora comenta que en todo momento se le han respetado, ha podido acceder a la seguridad social, a un aguinaldo, a los días de descanso obligatorio por causa de maternidad, así como la posibilidad de seguir laborando siendo que ya tiene más de cuarenta años; no obstante lo anterior, también nos deja ver que estos beneficios sólo los obtienen la gente sindicalizada, cuestión que nos hace preguntarnos ¿Cuántas mujeres acceden al sindicato en esta empresa?, así mismo la voz de Mariel expone el tema de la inseguridad a la que se enfrentan las trabajadoras, cuestión que se relaciona directamente con los derechos humanos laborales, ya que aún y cuando parece que se respetan y ejercen plenamente, no hay evidencia de que las empresas se preocupen por lo que sucede fuera de sus instalaciones, esto es, la seguridad de sus trabajadoras, de la mano de obra que les entrega en tiempo y calidad los requerimientos que solicitan, no es una condición que atienda la empresa en aras de ampliar los derechos de las personas trabajadoras.

## **2.2 Características de los empleos que ofrece la maquila en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula y su vinculación con los Derechos Humanos Laborales.**

Visto el contexto estructural de la región en donde se llevó a cabo esta intervención, así como las voces testimoniales de mujeres que tienen vinculación directa con la industria de la maquila en la región, toca hacer una descripción analítica de los empleos que se ofertan. Para realizar lo anterior se utilizará el análisis teórico basado en las teorías feministas y la sociología del trabajo.

→ Son empleos altamente precarizados.-

En el marco de un contexto estructural en donde los derechos humanos laborales conseguidos en décadas pasadas se han visto minimizados por la implantación de procesos de precarización laboral amplia, orientada a conseguir modificaciones en instituciones, normas, reglamentos internos, y la propia cultura obrera (Sotelo, 2015) (Jones, 2013), se puede observar que los empleos que ofrece la industria de la maquila textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula se caracterizan por dejar en la indefensión a los

trabajadores, ya que sus derechos humanos laborales, como se ha visto, pocas veces son respetados por las empresas.

Un primer elemento que permite observar la precarización laboral en la industria textil es la inestabilidad laboral, esta se muestra fehacientemente en los talleres artesanales que le trabajan a un contratante externo, el cual, como se ha demostrado, es en la mayoría de las veces la gran industria. La inestabilidad laboral se presenta debido a que los talleres están sujetos a la demanda de trabajo que un contratante externo les ofrezca, en este escenario, si la persona encargada del taller no cumple con los lineamientos establecidos por el contratante corre el riesgo de perder la confianza del mismo y por ende, la producción que se le solicita, esto impacta directamente en la estabilidad laboral de las personas trabajadoras de los talleres, ya que al no tener un cliente externo para maquilar algún producto y/u operación, y al ser talleres que no producen para venta directa, no tienen opción de trabajar y conseguir una retribución económica.

La retribución económica también se vuelve una variable que permite observar los empleos precarizados, como se ha observado en los testimonios recuperados, los salarios que se pagan son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de las familias. En este contexto, sobresale la retribución que se realiza en los talleres informales, la cual es de centavos por realizar alguna operación, cuestión que es necesario tener presente, dado que no sólo refleja una característica de la precariedad en el trabajo, sino de la violencia que se ejerce sobre las personas, ya que la persona trabajadora tiene que exigirse más, esto es, invertir más fuerza de trabajo, lo que se traduce en un desgaste mayor de su cuerpo, para conseguir una retribución económica que, cuando menos, le sirva para adquirir los productos mínimos que requiere.

La desconexión del trabajador con la idea del derecho a tener derechos es sin lugar a dudas lo que mejor ejemplifica la precariedad laboral de los empleos de la maquila, la incertidumbre laboral y el contexto incierto es desde donde se construyen las biografías laborales, las cuales tienen que adaptarse a los parámetros que la precarización y la precariedad establecen en el marco del modelo de acumulación capitalista que exige más producción, a mínimos costos de producción, sin reparar en las consecuencias que a futuro se puedan causar no sólo en sus trabajadores, sino en el medio ambiente de la zona cercana en donde se ubican las empresas de la maquila.

➔ En una cantidad considerables generan empleos domiciliados.-

Esto hace referencia a que muchas de las grandes empresas ubicadas en la región, utilizan unidades productivas informales, conocidas también como maquilas artesanales, para la realización de trabajos específicos, los cuales en su mayoría tienen poca complejidad.

Es importante mencionar que los empleos que se domicilian están directamente integrados a las cadenas productivas y de consumo globales de los productos, con la salvedad de que

al realizar lo anterior, la gran industria ahorra los gastos de producción que implicaría realizar dicho trabajo domiciliado al interior de sus propias plantas productivas.

La integración a las cadenas productivas y de consumo se debe a que aún y cuando los talleres en donde se realiza un trabajo terciarizado (domiciliado) no tiene forma de comercializar y poner al consumo los productos o las operaciones que realiza, sí tiene la relación con un contratante, que por lo regular es una gran empresa propietaria de una marca de ropa reconocida, la cual realiza dicha repartición de tareas productivas (Carstensen, 2012) y coloca el producto terminado en un mercado específico, que la mayoría de las veces se encuentra fuera del espacio territorial en donde se realizó su producción.

➔ Son empleos que denotan una flexibilización integral en torno al trabajo que se lleva a cabo.-

Por los testimonios recuperados y las observaciones realizadas en campo, hablamos de la flexibilización en términos amplios e integrales, esto refiere no solamente el asunto de la desregulación laboral, observada en la pérdida de derechos y garantías de las personas trabajadoras, sino que también se hace referencia al asunto de la polivalencia de la mano de obra, esto implica que las persona trabajadoras deben ser capaces de adaptarse, la mayoría de las veces sin capacitación formal, a las necesidades técnicas de la línea de producción; aparte de estos aspectos, con flexibilización integral también hacemos referencia a la flexibilización de la jornada laboral y la forma de pago: por un lado las jornadas de trabajo se alargan en cuanto a tiempo, llegando incluso a ser de más de diez horas, en tanto que a la forma de trabajo, aún y cuando no se documentó que el pago fuera en especie, este se hace con mínimo apego a la dignidad humana y a la idea de trabajo digno, se comenta lo anterior ya que se consiguieron testimonios de que las operaciones que realizan en diferentes maquilas se pagaban incluso en .20 centavos de peso.

Otro ejemplo de esta característica es el asunto por parte de las empresas maquileras de impedir la jubilación de las personas, lo anterior sólo se puede conseguir gracias a la implantación de la flexibilización de las instituciones y procesos de defensa de los derechos humanos de las personas trabajadoras, hablamos particularmente de la presencia del sindicalismo charro y de protección con el que cuentan las grandes empresas de la industria textil de la región.

➔ Son empleos que hacen un uso predatorio de los cuerpos.

Varios de los testimonios que se han recuperado han puesto el acento en una de las características fundamentales de la maquila, esta es, la intensificación del trabajo para cumplir con las exigencias que el contratante, que en muchos casos son las grandes empresas, exige y demanda. En este marco, para cumplir en tiempo y forma y así no perder la confianza y por supuestos las operaciones que son terciarizadas, las maquilas artesanales



o informales, aplican, a nivel interno, disposiciones de organización del trabajo con el objetivo final de entregar en tiempo y forma la producción que les ha sido solicitada.

Una de estas disposiciones, la más perversa y violenta, que aplica la maquila, tanto la gran industria como la artesanal, es la puesta en marcha de prácticas predatorias de los cuerpos, las cuales hacen referencia al despliegue de un conjunto de estrategias de organización del trabajo a través de las cuales se explota, de manera violenta e inmoral, los cuerpos, la fuerza de trabajo y el tiempo de los trabajadores con miras a cumplir las metas que la producción capitalista exige. Estas prácticas gore, como también las ha denominado Valencia (2016), no están sujetas a normatividades puntuales, no obstante desafían y violentan continuamente las existentes y al mismo tiempo son prácticas que pueden ser leídas en el marco de la libertad de acción del sistema de producción capitalista.

Así, la aplicación de estrategias de violencias como mecanismos de control sobre los cuerpos, permite que la producción exigida, se cumpla en tiempo y forma. Estos mecanismos pueden ser, entre otros: la misma subcontratación; la domicialización de operaciones; la flexibilización de la mano de obra; la flexibilización del horario laboral; el trabajo infantil; la discriminación por edad; la marginación por situaciones de embarazo; consentimiento velado de consumo de drogas al interior de los centros de trabajo para rendimiento laboral; el retraso en el pago; entre otros aspectos que se pueden observar tanto en las maquilas de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, como en otros estados donde la maquila tiene una presencia importante.

En términos de teoría marxista, se habla de la implementación sin tapujo de la superexplotación del trabajo a través de la violencia, componente fundamental que permite la puesta en marcha de mecanismos para apuntalar la implantación de la plusvalía absoluta y la plusvalía relativa (Sotelo, 2015). La primera se consigue básicamente con la prolongación de la jornada de trabajo, esta ampliación no sólo debe considerarse al interior de los espacios fabriles, sino también las operaciones y actividades que se llevan a casa para conseguir las metas exigidas; en tanto que la segunda se obtiene gracias al aumento de capacidades para la producción con ayuda del desarrollo tecnológico, para el caso de la región bajo estudio, esto se observa en la especialización regional que tiene en la producción de prendas íntimas, tanto de mujer y hombre, y aunque no es la única línea de producción que se genera, si es la que prevalece y a la cual se le ha invertido cantidades considerables de recursos, tanto en aspectos tecnológicos como de infraestructura.

Como se puede observar, la precariedad, domicialización, flexibilización y el uso predatorio de los cuerpos para conseguir los estándares de producción que establece la industria textil son componentes que se interrelacionan en el marco del trabajo de la maquila. Estas características dejan en incertidumbre, en el mejor de los casos e invisibilizan en el peor, los derechos humanos laborales, ya que como se ha venido mostrando a lo largo del trabajo, no hay elementos consistentes que permitan afirmar la existencia de condiciones mínimas para un clima favorable en el trabajo.



### **2.3 Procesos organizativos de defensa de derechos humanos laborales con mujeres trabajadoras de la maquila: experiencia organizacional en el contexto de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.**

Uno de los objetivos que se buscaba impulsar con la implementación del proyecto que aquí se expone, era detonar procesos organizativos de mujeres jóvenes trabajadoras de la maquila en el municipio de Tepeji del Río. Como se ha indicado en apartados anteriores, el trabajo de campo nos llevó a ampliar el contexto de intervención e investigación, ya que encontramos a mujeres trabajadoras de la maquila interesadas en compartir sus experiencias fuera del municipio propuesto de manera inicial, por tal motivo y para acercarnos y conocer de mejor manera el contexto y las relaciones laborales que se presentan en la industria textil y particularmente de la confección, se decidió ampliar la variable geográfica.

En este marco, este párrafo se divide en dos partes, por un lado se exponen las acciones a grandes rasgos que se llevaron a cabo para impulsar los procesos organizativos en defensa de derechos humanos laborales con mujeres trabajadoras de la maquila y por otro lado, se hace una descripción de algunos obstáculos observados para detonar procesos organizativos de reivindicación de derechos humanos laborales, ambos aspectos en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula.

Lo primero que hay que mencionar, es que las actividades de campo tuvieron que partir de cero, esto es, no se tenía ningún tipo de vínculo con alguna persona (física o colectiva) que permitiera un acercamiento más rápido con las trabajadoras de la maquila, por tal motivo, el reto fue generar confianza con las personas trabajadoras para que compartieran sus experiencias, aclarado lo anterior, el trabajo de campo se llevó a cabo a partir de las siguientes actividades:

- ➔ Recorridos de campo en diferentes colonias en donde se encuentran instaladas las maquilas en la región bajo estudio.

Los recorridos de campo que se realizaron fueron a las ubicaciones de las grandes empresas maquileras que se muestran en el “Mapa 1. Mapeo de espacios fabriles dedicados a la confección en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula”, así como a lugares, no todos mostrados en el mapa en comento, en donde se encuentran ubicadas las maquilas artesanales. En dichos recorridos de campo se levantaron evidencias fotográficas de las empresas maquileras, así como un inventario de las condiciones de las comunidades en donde se encuentran ubicadas, esto nos permitió identificar los servicios urbanos con los que cuentan y por supuesto, de los que carecen, así mismo se logró identificar la manera en la que las personas trabajadoras realizan sus traslados del ámbito privado al laboral y viceversa, cuestión que posibilitó observar situaciones de riesgo a las cuales se enfrentan, principalmente las mujeres trabajadoras por cuestiones de falta de seguridad en los transportes públicos.

En cuanto a la posibilidad de ingresar a las maquilas, con los recorridos de campo solamente se pudo acceder a una maquila informal en donde se realizan operaciones para productos de la marca vicky form. Y es que este tema es complicado, ya que la misma seguridad de las empresas maquileras está atenta a ahuyentar a cualquier persona que no tenga alguna vinculación con la empresa.

→ Acercamiento con un grupo de mujeres despedidas injustificadamente por una empresa maquilera de Tepeji del Río.

Derivado de los recorridos de campo, conocimos de un grupo de mujeres trabajadoras de una empresa maquilera llamada Tropisol, la cual, recurriendo a la estrategia empresarial de desaparecer del domicilio y cambiar de razón social, dejó sin empleo a 30 trabajadoras; actualmente este grupo de mujeres mantiene una demanda laboral contra los propietarios de esta empresa. Es importante mencionar que aún y cuando no logramos mantener un contacto permanente con este grupo de mujeres, principalmente por un “acompañamiento ortodoxo” que tenían por parte de un instituto político local, si se logró conocer algo sobre este incipiente proceso de demanda laboral, así como a algunas mujeres que en lo particular, decidieron aportar más información sobre el contexto de la maquila textil en el municipio de Tepeji del Río.

→ Entrevista con personas líderes de opinión de la región.

Otro insumo para conocer el contexto de la región fueron las varias pláticas - entrevistas que se llevaron a cabo con la activista cultural Antonia, quien entre otras cosas, aportó elementos históricos para entender la dinámica de las empresas textiles en el municipio de Tepeji del Río y la participación de la mujer en este sector de la industria productiva; así mismo facilitó acercamientos y contactos con otras personas trabajadoras de la maquila de empresas ubicadas en la región.

Para conocer el contexto de las mujeres jóvenes vinculadas a la maquila textil, se llevaron a cabo una serie de pláticas – entrevistas con Citlalli, mujer joven profesionalista y activista local por los derechos de las mujeres, quien proporcionó testimonios sobre otras mujeres jóvenes conocidas por ella, quienes por diferentes situaciones no lograron desarrollar trayectorias educativas exitosas<sup>17</sup> y por lo mismo tuvieron que vincularse a las empresas maquileras de la región. Los testimonios proporcionados por esta persona, la cual terminó acompañando las actividades de este proyecto de intervención, son importantes en función de que nos permiten confirmar algunas de las hipótesis de trabajo con las que habíamos iniciado este proyecto, principalmente el tema de que la maquila impone trayectorias e itinerarios educativo laborales sobre las personas jóvenes que son parte de familias que

---

<sup>17</sup> Se hace referencia a las trayectorias laborales que derivan de una formación profesional, con lo cual el joven está en mejores posibilidad de generar procesos de autonomía e independencia familiar gracias a una proyección a futuro determinada por su formación conseguida.

trabajan o trabajaron en las maquilas de la zona, es decir, impone trayectorias de precariedad<sup>18</sup> (Casal *et al* (2006).

Otra entrevista que aportó información valiosa sobre el tema de las mujeres indígenas que se vinculan como trabajadoras en las maquilas textiles de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula fue la que se realizó a Rocio Sánchez, estudiante de maestría en el momento de la entrevista, quien realiza investigación en la comunidad indígena de San Idefonso. La investigadora aportó reflexiones en torno a los motivos por los cuales las mujeres indígenas se vinculan a las maquilas de la región, así como información respecto a la producción de textiles que se lleva a cabo al interior de la comunidad indígena.

→ Difusión de proyecto a través de medios digitales.

Otra estrategia que se ensayó para potenciar el acercamiento con mujeres trabajadoras de la maquila fue la utilización de medios y plataformas digitales, fundamentalmente grupos y páginas de Facebook del municipio de Tepeji del Río. Aún y cuando en la plataforma que se utilizó hubo respuesta de varias mujeres, no se logró concretar ninguna entrevista.

→ Entrevistas con mujeres trabajadoras de la maquila textil.

Para realizar las entrevistas se generó una *Guía de primer acercamiento*, dividida en tres rubros: generalidades, contexto laboral en el municipio y/o región, y sentido de pertenencia - cohesión laboral; el tiempo promedio para su aplicación fue de hora y media. El acercamiento con mujeres trabajadoras de la maquila fue a través de contactos directos, invitándoles a participar, se estableció contacto con líderes culturales del municipio y a través de personas conocidas, con ello se lograron levantar varias entrevistas, la edad de las entrevistadas osciló entre los 25 y 50 años, las colonias de procedencia y donde se aplicaron dichas entrevistas fueron en Noxtongo 1ra Sesión, Infonavit El Cerrito, Col. Centro, conocida el Columpio pertenecientes al municipio de Tepeji de Tepeji del Río y cuyas características se trata de colonias urbanas, cercanas al centro del municipio y a las maquilas establecidas alrededor del mismo; también participaron de la Comunidad El Salto perteneciente al municipio de Atotonilco de Tula, esta comunidad es rural, colinda con el municipio de Tepeji del Río, motivo por el cual la mayoría de sus habitantes acuden a buscar y/o laborar en este último municipio. Algunas de las características principales de las mujeres que participaron es que son de escasos recursos, en su mayoría con nivel educativo básico terminado, de familias monoparentales y cuyo ingreso familiar depende únicamente de ellas.

\*\*\*\*\*

En otro orden de ideas, quisiéramos enlistar algunos de los obstáculos observados para detonar un proceso organizativo en la región, no obstante lo anterior, estas limitantes que se

---

<sup>18</sup> Este tipo de trayectorias se ejemplifica por los trabajos precarios que se consiguen, los cuales en la mayoría de los casos requieren nula formación profesional.

enlistan no quieren decir que no sea imposible levantar un proceso organizativo, sino que tienen que ser entendidos y abordados para la consecución de futuras propuestas de organización:

- ➔ Falta de tiempo para participar en actividades encaminados a detonar un proceso organizativo.

Una de las argumentaciones más recurrentes que nos encontramos fue la referida a que las personas trabajadoras, principalmente las mujeres, carecían de tiempo para invertir en actividades organizativas de defensa de derechos, lo anterior fundamentalmente a los mandatos de género que en la región siguen prevaleciendo, los cuales asignan de manera casi exclusiva las labores domésticas y de cuidado a las mujeres.

- ➔ Existencia de mandatos y roles de género estructurales que saturan de actividades a las mujeres trabajadoras de la maquila.

Relacionado al obstáculo anterior, la existencia estructural de mandatos y roles de género que saturan y determinan la vida de las mujeres es un impedimento más que contribuye de manera negativa para que las mujeres se asuman como defensoras de derechos humanos laborales. Estos mandatos estructurales ocasionan que sean las mujeres las que en su mayoría sigan asumiendo completamente las labores domésticas y de cuidado de sus proles, así como siendo en muchos casos el único sostén económico de las familias, por lo mismo, una actividad adicional como la defensa de sus derechos humanos laborales encuentra complicaciones para llevarse a cabo de manera plena.

- ➔ Autolimitaciones personales para participar, expresadas en miedo, desinterés, desconfianza.

Otro aspecto que es importante destacar, y que se encuentra muy asociado a la característica sobre la depredación de los cuerpos, tiene que ver con la construcción mental de emociones determinadas por las violencias que enfrentan y sufren de manera directa en las empresas maquileras, lo cual orilla a las personas a mostrar miedo, desinterés y desconfianza por los procesos colectivos orientados a la defensa y promoción de derechos.

- ➔ “Dirigismo” ortodoxo de expresiones incipientes de organización de trabajadoras de la maquila por institutos y organizaciones con proyectos políticos específicos.

Si bien es cierto que en la región bajo estudio se observa poca presencia de organizaciones civiles y movimientos obreros que enarbolean de manera colectiva y organizada la defensa de derechos humanos laborales, la única expresión incipiente de organización de trabajadoras en la región, que está en lucha a través de una demanda laboral se encuentra dirigida de manera bastante hermética por personas de la localidad adscritas a un instituto político, las cuales desconfían de propuestas alternas y por las pláticas que se tuvieron con las mismas, están orientando el proceso con fines e intereses políticos, cuestión que, por supuesto, impiden el desarrollo de procesos de defensa de derechos humanos laborales.

## Conclusiones Generales.

*“Es lamentable que los empresarios no valoren realmente a las personas que trabajamos para ellos, que para ellos valga más seguir violentando nuestros derechos. Yo me pregunto: ¿Cómo pueden dormir tranquilos por las noches sabiendo el daño que hacen a todos nosotros como trabajadores? Porque si no fuera por las miles de personas que trabajamos en sus empresas, ellos no tendrían las ganancias millonarias que obtienen por el producto de nuestro trabajo”*

Voces Obreras, CETIEN

Desde la década de los años sesenta en que da inicio la industria maquiladora de exportación en México, el tema de la explotación laboral, no así el de los derechos humanos laborales ha estado presente. Si bien esta propuesta de industrialización en sus inicios fue pensada para integrar la mano de obra parada en el norte del país derivado del fin del programa bracero, su éxito, basado fundamentalmente en beneficios económicos para los capitales domésticos e internacionales, así como para los políticos en turno, permitió que esta forma de trabajo se ampliara a grandes dimensiones en diferentes contextos geográficos del país.

En este marco, las transformaciones que la maquila ha tenido y las “generaciones” por las que ha pasado, han sido las causas por las cuales, para el caso mexicano, se haya presenciado un desplazamiento de dicha industria hacia el centro y sur del país. Lo anterior, y el apuntalamiento del modelo neoliberal en México han dado como resultado que en la actualidad, la industria textil sea una de las industrias más cuestionadas por los métodos que utiliza para cumplir con sus metas, esto es, la subcontratación y tercerización, con lo cual se violentan los derechos humanos laborales de miles de trabajadores de la industria.

Para el caso que aquí se expuso, la violación a los derechos humanos laborales que enfrentan las personas trabajadoras de la industria textil en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula es más que clara, y esto se debe a las políticas de acumulación ampliada que ha impuesto el gran capital a los países maquileros, como el caso de México, así como por la complacencia y aceptación de la clase política local, la cual de alguna u otra manera se beneficia de la puesta en marcha de este tipo de industria.

Los testimonios recuperados por las mujeres entrevistadas, las personas lideresas de opinión y la observación realizada en campo son evidencias fehacientes que permiten afirmar que, para detener el patrón estructural de violaciones a derechos humanos laborales se requiere impulsar procesos de organización obrera libres y autónomos de cualquier tipo de dirigismo ortodoxo o político, que en el corto plazo pueden llegar a acuerdos con las patronales en detrimento de los derechos obreros.

Las prácticas que impulsan las empresas en la región como la liquidación voluntaria, las pruebas de embarazo, la prohibición para hablar o salir a los baños, el retraso del pago al trabajo ya realizado, la acción de declararse en quiebra o cambiar de razón social, los



cambios de horarios sin previo aviso o la extensión del horario de trabajo en la fábrica o en el domicilio del trabajador, la polivalencia de los trabajadores para realizar diferentes funciones, el acoso sexual, el consumo de drogas al interior de las plantas para minimizar el desgaste físico, así como la contaminación al ambiente y el desarrollo de enfermedades físicas, motrices, emocionales y mentales son las características que describen de mejor manera a la maquila textil, por lo cual, aquí se ha asegurado que los empleos que ofertan se basan en la predación de los cuerpos, los cuales son vistos como simple maquinaria para producir lo que el gran capital requiere y exige.

A partir de este diagnóstico es que ahora toca mantener y ampliar el análisis estructural de la maquila textil en la región, así como tratar de impulsar un proceso organizativo de mujeres trabajadoras de la maquila vigoroso, amplio, consiente y militante, el cual, pueda en el mediano plazo, volverse un referente institucional fuerte de clase que permita la reivindicación y exigibilidad de derechos humanos laborales en el marco de un mantenimiento de prácticas capitalistas en el régimen político que impulsa el actual gobierno federal.



Reunión con mujeres trabajadoras de la maquila textil de la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, Hidalgo.

## Bibliografía

- Barajas, M., & Kopinak, K. (2003). La fuerza de trabajo en la maquiladora: ubicación de sus espacios laborales y de reproducción en Tijuana. *Región y Sociedad*, 03-48.
- Cabrera Cruz, R. E., Gordillo Martínez, A. J., & Cerón Beltrán, Á. (2003). Inventario de contaminación emitida al suelo, agua y aire en 14 municipios del estado de Hidalgo, México. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*, 171-181.
- Carstensen, L. (2012). La maquila clandestina: el trabajo a domicilio informal en la industria Textil del Vestido en Puebla, México. *Bajo el Volcán*, 193-221.
- Casal, J., García, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias*, 9-20.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2018). *Caraterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México -Segundo Trimestre 2017 y 2018-*. México: Cámara de Diputados LXIV Legislatura.
- El Colegio del Estado de Hidalgo. (2015). *Diagnóstico de necesidades de las mujeres y análisis de oferta de servicios para el empoderamiento de las mujeres en Tepeji del Río, Hidalgo y municipios aledaños 2015*. Hidalgo: Gobierno del Estado de Hidalgo; DIF Hidalgo; El Colegio del Estado de Hidalgo.
- Federici, S. (2018). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.
- Gobierno de Hidalgo. (03 de 02 de 2020). *Parques Industriales. Corporación de Fomento de Infraestructura Industrial*. Obtenido de <http://cofoin.hidalgo.gob.mx/infraestructura/parquesindustriales.html>
- Gobierno Municipal de Atotonilco de Tula. (2016). *Plan Municipal de Desarrollo de Atotonilco de Tula 2016-2020*. Atotonilco de Tula: S/I.
- Gobierno Municipal de Tepeji del Río. (2016). *Plan Municipal de Desarrollo Tepeji del Río 2016-2020*. Tepeji del Río: S/I.
- Jones, O. (2013). *Chavs. La demonización de la clase obrera*. España: Capitán Swing.
- OIT. (2007). *Trabajo decente y juventud*. Lima: OIT.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Índice de Desarrollo Humano Municipal en México: nueva Metodología*. México: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Registro Agrario Nacional. (13 de 03 de 2020). *Creciente participación de las mujeres como sujeto de derechos: RAN*. Obtenido de <https://www.gob.mx/ran/prensa/creciente-participacion-de-las-mujeres-como-sujeto-de-derechos-ran-93541>



Secretaría de Economía. (20 de 02 de 2020). *Información Económica y Estatal Hidalgo*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438145/hidalgo\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438145/hidalgo_2019.pdf)

Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y Sociedad*, 81-112.

Solís, M., & Castañeda, M. (2013). Jóvenes en la confección: trayectorias laborales y expectativas de vida en la frontera. En M. Barajas, & M. Solís, *Fronteras comparadas: desarrollo, trabajo y migración* (págs. 87-117). México: COLEF - Juan Pablo Editor.

Sotelo, A. (2015). *El precariado ¿nueva clase social?* México: Miguel Ángel Porrúa.

Valencia, S. (2016). *Capitalismo gore. Control económico, violencia y narcopoder*. México: PAIDÓS.