

Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo

Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004*

Luisa Gabayet

Este trabajo presenta los cambios ocurridos, a lo largo de algo más de una década, en la industria electrónica ubicada en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco. Por medio de entrevistas a gerentes y a obreras, de estudios de caso profundos y de seguimiento a las trabajadoras estudiadas, se analizan los cambios en la composición de la mano de obra, las condiciones de trabajo, las formas de contratación. Asimismo, contempla lo que el trabajo significa en la vida de las mujeres entrevistadas y en sus unidades domésticas. El texto muestra que, a través de los años, las condiciones de trabajo se han deteriorado dejando a las obreras y obreros en una situación vulnerable y precaria.

PALABRAS CLAVE: industria electrónica transnacional, procesos de producción, mano de obra femenina, condiciones de trabajo, Jalisco

► 29

This paper analyses the changes that took place during more than a decade within the electronics industry based in Guadalajara, Jalisco. By using interviews with managers and female workers and following the women's trajectories, this paper studies the changes in the workforce composition, working conditions and hiring practices. It also takes into account the meaning that work has on these women's lives and their households. The paper shows that, through the years, working conditions have deteriorated, leaving the workers in a vulnerable and precarious situation.

KEY WORDS: transnational electronics industry, production processes, female workforce, working conditions, Jalisco

LUISA GABAYET: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-Occidente, Guadalajara, México.
lgabayet@ciesasoccidente.edu.mx

* Agradezco a María Eugenia de la O, María Teresa Fernández y Cristina Padilla la atenta lectura de las versiones previas de este documento. Sus sugerencias y comentarios me fueron de mucha ayuda.

Desacatos, núm. 21, mayo-agosto 2006, pp. 29-50.

Recepción: 20 de febrero de 2006 / Aceptación: 30 de marzo de 2006

INTRODUCCIÓN

Este artículo presenta los resultados de una investigación¹ acerca de la industria electrónica ubicada en Guadalajara y su zona metropolitana. En 1988 ya se habían realizado importantes estudios en la frontera norte (Iglesias, 1986; Arenal, 1986; Gambrell, 1980; Fernández-Kelly, 1983 y s.f., entre otros), pero en otras partes de la república eran pocos (Arriola Woog, 1980) o se enfocaban a la maquila domiciliar o del vestido (Padilla, 1980 y 1982; Alonso, 1981, 1988, 1991). Interesaba, por lo tanto, evaluar el impacto que este tipo de empresas tenía en la estructura industrial de Guadalajara y en su mercado de trabajo. El objetivo específico consistió en averiguar las condiciones de inserción de la mano de obra femenina involucrada en el proceso productivo de estas empresas. Por condiciones de inserción se entiende: a) la demanda que para este tipo de fuerza de trabajo existe en la empresa; b) el papel que desempeñan las mujeres en los procesos de trabajo; c) los nexos entre la incorporación de las mujeres al proceso de trabajo y su situación en el ámbito doméstico. Intenté explorar las conexiones cruciales entre género, clase, estructura y ciclo doméstico, así como las alternativas de las mujeres que trabajaban en estas empresas.

Obtuve la información necesaria visitando las fábricas y entrevistando a gerentes y encargados de personal. Para recopilar datos referentes a las obreras apliqué una encuesta a 157 de ellas, repartidas entre diez empresas (de las 12 existentes en 1988). Después escogí a 22 de ellas para hacer un estudio de caso profundo y un seguimiento de varios años. Entre 1996-1997, y a raíz de la crisis de la industria electrónica y de la maquila en general, decidí buscar a las obreras de dos de las empresas estudiadas previamente² (una que cerró y la otra que se-

guía laborando) para documentar, por medio de la comparación, el impacto de la pérdida del trabajo en sus vidas y cuáles otras opciones de empleo habían encontrado (si este era el caso). Por último, investigué sobre los cambios sufridos por la rama electrónica y las nuevas formas de contratación en varias de sus empresas.

Uno de los hallazgos más importantes fue que no todas las empresas eran maquiladoras, como lo supusimos al principio, y que entre las existentes había una gran diversidad en procesos de producción y en si estaban o no registradas como maquiladoras. Lo anterior redundaba en las condiciones de inserción y laborales de la mano de obra. A esto se debe que optamos por omitir la palabra 'maquiladoras' y hablar de empresas electrónicas en general para abarcar todos los tipos que encontramos.

Otro hallazgo importante fue que, contrariamente a lo que se manejaba en la literatura existente, no todas las obreras eran jóvenes, el trabajo en la industria electrónica no siempre era su primera incursión en el mundo laboral, no todas eran solteras o con poca escolaridad y tampoco su permanencia en las empresas electrónicas era siempre de corta duración.

El trabajo era importante para las obreras y sus familias y la pérdida de éste significó, en la mayoría de los casos, una baja significativa en el nivel de vida de las mujeres y de sus unidades domésticas. Las oportunidades de contratarse en otras empresas, debido a la crisis en la industria electrónica, disminuyeron drásticamente. Esto, aunado a la edad de las obreras —la edad máxima para ser contratadas es de 35 a 40 años— las relegaba al autoempleo o al desempleo. Por otro lado, las nuevas formas de contratación en Jalisco han vuelto el trabajo más precario e inestable. Lo anterior dificulta aún más la vida de los sujetos de estudio.

El artículo se estructura en cuatro partes:

¹ El proyecto de investigación titulado "Las mujeres en la industria transnacional: el caso de las maquiladoras de productos electrónicos en Guadalajara" inició en 1988 financiado por la Fundación Ford. Fue interrumpido de 1996 a 1999, y retomado y continuado hasta 2004. Se desarrolló en varias etapas y cubre algo más de una década de vida de las empresas objeto de estudio.

² Celia Magaña García, entonces becaria externa del CIESAS-Occidente, realizó bajo mi dirección la tesis *Obreras de Burroughs y Motorola: ámbito doméstico, roles femeninos y trabajo* (1996). Posteriormente, ya

como alumna de la maestría en antropología social, estudió la empresa IBM y escribió la tesis *Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual, con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso* (2001), en la cual fungí como lectora permanente y sinodal. Agradezco a Celia su compañía en esa aventura y su permiso para utilizar su material.



Sylvia Calatayud

Tijuana, Baja California.

► 31

En la primera trato de las empresas electrónicas estudiadas, el contexto donde se desarrolla la vida de las obreras. Describo las condiciones de trabajo, las formas de contratación y el impacto en la estructura industrial local, así como el lugar que ocupan las obreras en el proceso productivo y las características que tienen estas obreras. Esta descripción es extensa ya que, salvo las formas de contratación, el papel del sindicato y el aumento de la tasa de participación masculina, poco ha variado a través de los años.³ Las empresas electrónicas de Guadalajara siguen siendo ensambladoras, a pesar de algunos esfuerzos de reestructuración emprendidos. Varias de las empresas estudiadas cerraron y otras han abierto, pero conservando las mismas características.

³ Véase Bendezky, De la Garza, Melgoza y Salas, 2004: *passim*, para un buen estado de la cuestión.

La segunda parte habla de las obreras, sus unidades domésticas y el lugar que ocupan dentro de éstas, sus historias laborales y la importancia del trabajo para ellas y sus familias. La crisis en la industria electrónica⁴ y el hecho de que varias de las empresas estudiadas cerraron o redujeron su personal dio pie a buscar de nuevo a las obreras entrevistadas con anterioridad. Veinte de ellas pertenecían a una empresa que cerró en 1991 (Burroughs) y otras veinte trabajaban en una empresa que seguía produciendo (Motorola). Esto permitió aprehender lo que para ellas implicó perder el trabajo, en el caso de las industrias clausuradas, y detectar qué otras oportunidades laborales habían encontrado, si tal era el caso. Res-

⁴ La industria maquiladora en su conjunto tuvo un estancamiento entre 1990 y 1993; una caída y un estancamiento entre 1994 y 1996; y una disminución en general a partir de 1997. Para mayores detalles véase Bendezky, De la Garza, Melgoza y Salas, 2004: 311-312.

pecto a Motorola, se buscó saber quiénes seguían ahí trabajando o qué transformaciones habían sucedido.

En la tercera sección describimos los cambios más importantes ocurridos en la industria electrónica de Guadalajara: principalmente las nuevas formas de contratación, ya que éstas inciden directamente en las condiciones de trabajo y en las posibilidades de asociación sindical. La última parte ofrece una serie de reflexiones finales.

LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS DE GUADALAJARA: EL CONTEXTO

Arriola Woog (1980) documentó en su estudio pionero el establecimiento de empresas maquiladoras, de capital estadounidense, en diferentes partes del mundo y en México. Dice que de las 370 plantas que Estados Unidos tenía en América Latina, 193 se encontraban en México y 40 en Puerto Rico. Las ubicadas en nuestro país se establecieron mayoritariamente en la frontera norte. Señalaba que, a pesar de las facilidades que el gobierno mexicano dio a las maquiladoras para instalarse en el interior del país y descongestionar la frontera, éstas sólo lo fueron haciendo de manera lenta:

[...] existían 13 compañías realizando operaciones de maquila en el interior del país, el número de obreros que en ellas laboraban ascendía a 2 319. Más de la mitad de éstos se encontraban en tres subsidiarias de compañías norteamericanas: Essex Internacional, establecida en Chihuahua, y la Burroughs y la Motorola, establecidas en Guadalajara. Cada una de estas empresas contaba con más de 500 trabajadores y, en aquel año, se encontraban clasificadas dentro de las primeras 25 mayores maquiladoras establecidas en México (Arriola Woog, 1980: 87).

Debido al éxito de las dos empresas mencionadas, después llegaron otras a Guadalajara y su zona metropolitana.

En 1988, la industria maquiladora en México estaba en su periodo más promisorio. Había 1 480 maquiladoras en el país; de éstas, 1 324 estaban en la frontera norte y 156 se encontraban diseminadas por el territorio nacional. En la frontera trabajaban 370 000 personas en

este tipo de empresas y 27 432 estaban empleadas en el resto del país (INEGI, 1989).

En ese año la industria electrónica en Jalisco experimentaba un auge considerable, de manera especial en Guadalajara, la capital, y su zona conurbada. En ese entonces (y esto se mantiene hasta hoy) el gobierno estatal anunciaba su intención de convertir al Valle de Atemajac en el “Valle del silicio mexicano”. La idea era atraer a un gran número de empresas electrónicas ya que, se decía, las condiciones naturales y humanas eran perfectas para que esto se diera.

En el transcurso de la investigación encontré una docena de empresas electrónicas, diferentes entre sí y respecto a su proceso de producción. Cada una de ellas llegó a Guadalajara en distintas épocas. Las más antiguas, Motorola y Burroughs, lo hicieron en 1969, seguidas por General Instrument y TRW-Electrónica en 1973-1974. Todas estaban registradas como maquiladoras. Posteriormente llegó IBM, la cual en un principio producía únicamente máquinas de escribir eléctricas; después produjo tarjetas de memoria y, finalmente, computadoras. Una de sus características más relevantes es que logró que se le permitiera instalarse en México con un capital 100% externo. En 1972 arribó Hewlett Packard (HP) y en 1985 la compañía Wang. Éstas, al igual que IBM, producían bienes de consumo final y, lo más importante, no estaban registradas como maquiladoras. Telectra, una subsidiaria de Siemens, empezó a producir teléfonos en 1987. Industria Fotográfica Interamericana S. A. (Kodak) expandió su producción a tres nuevas áreas de productos electrónicos: disquetes, cabezas magnéticas y arneses para computadoras, impresoras y fotocopadoras.

Las empresas de capital nacional nacidas a la sombra de las grandes transnacionales surgieron a mitad de la década de 1980. Una de ellas fue Electrónica Pantera. Su planta estaba localizada a espaldas de HP y producía para ella los arneses de impresoras y computadoras. También producía para IBM, Wang y Burroughs. Otra empresa de este tipo fue Sistemas Delphy. Empezó manufacturando “pararrayos” telefónicos para Teléfonos de México y siguió fabricando tarjetas de circuito impreso para Mitel de México. Asimismo, Sistemas Delphy terminaba los teclados y hacía el ensamblado electrónico de una parte de

las computadoras personales y máquinas de escribir que producía IBM. Instrumentos Electrónicos Profesionales (IEP), además de manufacturar para su matriz, Mexel, ensamblaba para HP, Tandem Computers, Wang e IBM.

Existía una gran interrelación entre las diferentes empresas que componían la rama electrónica en Guadalajara. Sin embargo, la relación con proveedores locales o nacionales era prácticamente inexistente. Lo único que se consumía como producto mexicano era algo de empaque (cajas de cartón, cintas adhesivas) y algunos gases que se empleaban en los sistemas productivos. Esta relación continuó así a pesar de los esfuerzos que se hicieron para lograr una mayor integración entre empresas transnacionales y mexicanas. Las estadísticas que el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 1989) daba sobre integración nacional eran de 2%.

Las maquiladoras se dividen en dos tipos: las *subsidiarias* o *filiales* y las *contratadas*. La distinción entre ellas es importante, ya que en cada una surgen diferencias en las formas de control (de la mano de obra y del proceso productivo) y en las posibilidades de apropiación del valor productivo por el proceso de acumulación nacional.

En el caso de la industria filial o subsidiaria, el beneficio realizado no es explícito. Únicamente se declara para cumplir con los requisitos legales relativos al reparto de utilidades a los trabajadores, mientras que las ganancias atribuidas a la actividad local se van del país en forma de producto. Por su parte, la maquiladora contratada proporciona un servicio y recupera sus costos de operación más un beneficio proporcional a la inversión realizada, acordado de antemano con la empresa que contrata sus servicios.

En Guadalajara existían los dos tipos de maquiladoras: Burroughs, Motorola y Kodak (en su rama electrónica) se caracterizaban como filiales. TRW-Electronic y General Instrument de Jalisco eran contratadas. Asimismo, existían empresas híbridas, por ejemplo, Mitel de México (de capital canadiense), la cual no sólo ensamblaba para su matriz, sino también para otras empresas que contrataban sus servicios.

Un tercer tipo lo constituían las compañías que realizaban procesos productivos globales y que no estaban registradas como maquiladoras. Estas empresas electró-

nicas producían para el mercado interno y para la exportación, representadas en Guadalajara por Hewlett Packard, IBM, Wang y, en una de sus líneas de producción, Mitel de México.

Las empresas de más reciente aparición (conocidas como *spin-off*) fueron las nacidas a la sombra de las grandes transnacionales. Como dije más arriba, una de ellas era Electrónica Pantera.

Las empresas con una sola modalidad de producción eran escasas y, además, solían cambiar su adscripción a lo largo del tiempo dependiendo de las circunstancias. En el cuadro 1 (p. 34) se exponen las características de las empresas estudiadas. Destaca el hecho de que en las ensambladoras la mano de obra femenina es predominante; no así en las de productos finales más tecnificadas y que, como ya dijimos, delegan los procesos que requieren un uso intensivo de la mano de obra a otras empresas.

Las relaciones laborales en las empresas electrónicas

Los diferentes procesos de trabajo (ensamble para una matriz, empresa subcontratada o manufactura de productos finales) inciden igualmente en las relaciones laborales dentro de cada una de las empresas. Por ello hablaré de las diferencias en cuanto a relaciones laborales entre uno y otro tipo de empresas: filiales, subcontratadas y de productos finales.

Por relaciones laborales entendemos aquellas que se establecen entre obreros y patrones (empresarios). Estas relaciones están, además, inscritas dentro de un contexto más amplio (instancias laborales gubernamentales, condiciones tecnológicas, limitaciones del mercado y relaciones de poder en la sociedad). Por lo tanto, las relaciones laborales dependen de la especificidad de cada región o localidad. En este estudio daré prioridad a las condiciones de contratación, el papel de los sindicatos, de las autoridades gubernamentales (Junta Local de Conciliación y Arbitraje [JLCA], gobierno estatal y federal) y de los empresarios.

Jalisco tiene fama de ser un estado “tranquilo” (Alba y Kruijt, 1988). Esto constituyó una de las características

Cuadro 1. Características de las empresas estudiadas

<i>Empresa</i>	<i>Año de instalación</i>	<i>Origen del capital</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Número de obreros</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Sindicato</i>
Burroughs	1969	Estados Unidos	Filial maquiladora	450	80%	CTM
Motorola	1969	Estados Unidos	Filial maquiladora	2 100	95%	No
Kodak	1975	Estados Unidos	Filial Maquiladora	700	95%	CTM
General Instruments	1973	Estados Unidos	Subcontratada Maquiladora	750	95%	CTM
Electrónica Pantera	1985	Nacional	Subcontratada maquiladora (<i>Spin-off</i>)	60	95%	No
Mitel de México	1983	Nacional (53%) y canadiense (47%)	Filial y maquiladora Subcontratada	60	95%	CTM
Sistemas Delphi	1983	Nacional	Subcontratada Maquiladora	58	95%	CTM
TRW Electronics	1974	Estados Unidos	Subcontratada Maquiladora	475	95%	CTM
Telectra	1981	Alemania	Filial-productos finales	200	95%	CTM
Wang	1985	Estados Unidos	Filial-productos finales	47	28%	No
IBM	1975	Estados Unidos	Filial-productos finales	430	15%	No
IEP	1985	Nacional	Filial y maquiladora subcontratada	60	95%	No

FUENTE: Investigación propia. Entrevistas a personal de las diferentes empresas realizadas en 1988-1989.

más pregonadas por el gobierno local para atraer inversión extranjera: la poca combatividad sindical. En los más de diez años dedicados al estudio de estas empresas únicamente encontramos documentados tres conflictos que fueron lo suficientemente importantes como para llamar la atención de los medios de comunicación. El primero ocurrió en 1987 en Burroughs; el segundo, en 2000, en una empresa donde hubo una emanación de gases tóxicos y varias obreras se desmayaron pues no les permitieron salir; y el tercero, en 2001, en IBM a causa de una reducción de salarios.⁵

⁵ En la actualidad, las demandas —sobre todo contra la compañía IBM— se han vuelto más frecuentes. Esto se debe, en parte, a la participación del Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (Cereal), que imparte cursos y asesorías sobre los derechos laborales. Este centro depende de Fomento Cultural y Educativo, una asociación civil impulsada por jesuitas.

Se ha documentado también que gran parte de las demandas que se presentan terminan en desistimientos (De la O, 1999; Alvarado, 2003). Tal falta de combatividad por parte de los obreros jaliscienses se debe al papel que han desempeñado los sindicatos corporativos, los empresarios y el gobierno y a su actividad dentro de la JLCA, así como a la cultura laboral particular de la zona, en la que tiene mucho peso lo religioso, lo familiar y las relaciones de género, entre otros factores.

El papel de los sindicatos

Cinco de las doce empresas estudiadas no contaban con un sindicato. En dos de ellas —IBM y Wang, manufactureras de productos finales— el personal de producción estaba considerado como de confianza. En otras dos, que

constituían el otro extremo de la cadena —ensambladoras subcontratadas creadas a la sombra de las grandes transnacionales, que realizaban procesos muy sencillos y que dependían totalmente de los pedidos que les hacían para subsistir y que, por ende, requerían de una fuerza de trabajo “muy flexible”—, tampoco constaba pertenencia a algún sindicato. La quinta empresa era Motorola, con 2 100 obreras, y que había hecho un convenio con el gobierno que le permitió no tener sindicato.⁶

Las siete empresas restantes pertenecían a sindicatos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM): por ejemplo, Burroughs y Telectra estaban asociadas con Salomé Orozco (Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Talleres de Rectificación de Motores en General y Similares del Estado de Jalisco), y TRW-Electrónica y General Instrument con Jorge Isaac, todos resguardados bajo el manto protector de Heliodoro Hernández Loza (secretario general de la Federación de Trabajadores de Jalisco). Los resultados de la encuesta aplicada a las 157 obreras revelaron que en el caso de empresas afiliadas con sindicatos las asambleas eran muy esporádicas (dos o tres al año) y convocadas para resolver cosas “prácticas”, como decidir el color de los “pants” que se utilizarían en el desfile del primero de mayo. Por otro lado, 24% de las sindicalizadas declaró que no asistía ni siquiera a una asamblea al año.

En las entrevistas muchas de las trabajadoras dijeron estar sindicalizadas ya que en su pago de nómina aparecía un descuento por cuota sindical, pero ignoraban con cuál sindicato estaban afiliadas o quién era el (la) representante del sindicato dentro de la empresa. Asimismo, a las preguntas sobre con quién acudirían en caso de problemas en la nómina o de problemas con compañeros y/o autoridades, el sindicato sólo fue mencionado cuando se trataba de recomendar a alguien para su ingreso en la empresa y esto únicamente por 25% de las encuestadas que declararon estar sindicalizadas. Por lo tanto, el papel del sindicato era proveer de mano de obra.

El líder del sindicato argumentaba⁷ que el papel principal de éste era “guardar el equilibrio entre empresa y obreros” ya que “el interés del sindicato es el mismo interés de la empresa”. En esto coincidía con la “delegada”⁸ sindical, quien afirmaba que su papel dentro de la empresa era “buscar que la gente no sea conflictiva, crear una política de disciplina y eficiencia [...] yo les presto el hombro a las muchachas para que se echen una buena chillada y ya que se les pasa que regresen a trabajar”.

Aunque existía un contrato colectivo de trabajo, las obreras lo desconocían y declararon sólo conocer y tener en su poder una copia del reglamento interno de trabajo.

Por todo lo anterior, vemos que los sindicatos de las empresas electrónicas estudiadas son de los llamados ‘patronales’, conocidos como sindicatos ‘charros’, ya que defienden los intereses de los patrones. Un dato adicional es que durante los raros conflictos que se han presentado las obreras no han sido apoyadas por el sindicato. Durante el conflicto en Burroughs,⁹ las obreras fueron a hablar con el líder de la CTM en Jalisco, Heliodoro Hernández Loza, y éste, en vez de apoyarlas, las increpó de la siguiente manera: “Ya dejen de estar haciendo alboroto; lo único que van a lograr es que se vayan estas empresas que tanto bien le hacen al país.”

► 35

El papel de las autoridades y los empresarios

Los estudios realizados demostraron que la JLCA está del lado de los patrones. En los trabajos emprendidos por De la O (1999) y Alvarado (2003) y en las entrevistas realizadas por la que esto escribe, se encontró que la mayoría de las demandas terminaba en desistimientos por parte de los trabajadores inconformes. Lo anterior no es de extrañarse pues los obstáculos que hay que vencer pa-

⁶ Esto lo informó el gerente de recursos humanos que entrevisté en la empresa y lo confirmó Jorge Isaac, secretario general de un sindicato CTM.

⁷ Entrevista con Salomé Orozco, líder sindical.

⁸ Pongo “delegada” entre comillas pues no es una delegada ante el sindicato elegida por las obreras, sino que es nombrada por el secretario general del mismo.

⁹ Este conflicto tuvo lugar en 1987 y las obreras lo recordaban como “la huelga”. De hecho, únicamente involucró a 60 obreras y fue por enfermedad con el reparto de utilidades. Después de mucho luchar, las 60 involucradas fueron despedidas.

ra que las demandas prosperen son inmensos y se multiplican. Abogados laborales entrevistados informaron que existe una lista en la que figuran las empresas “intocables” —entre éstas las transnacionales— contra las cuales las demandas no pueden prosperar por ningún motivo. Lo anterior es posible gracias a la complicidad entre empresarios y autoridades del gobierno federal y estatal. Otro ejemplo de la connivencia prevaleciente entre la JLCA y los empresarios es el hecho de que los quejosos reciben información incorrecta: se les dice que el tiempo para demandar ya transcurrió o simplemente que por cualquier otra razón la demanda no procede.

Las condiciones de contratación y de trabajo

Las condiciones de contratación y de trabajo variaban según las empresas. En las filiales y subcontratadas las encuestas revelaron que había obreras con muchos años de servicio en la misma empresa y que aún no tenían la planta. Empresas como Burroughs contaban con un gran número de obreras con contratos de 28 días y dos días de descanso. Algunas de ellas llevaban ya nueve años trabajando y no se beneficiaban de la antigüedad debido a este sistema de contratos.

La contratación en estas empresas se hacía de la siguiente manera: el sindicato proponía a las trabajadoras, las cuales pasaban por todos los filtros requeridos por la empresa: exámenes psicométricos, pruebas de habilidad manual, prueba de no embarazo, entre otros. Con excepción de la última, las pruebas eran hechas en el departamento de personal de la empresa por psicólogas laborales. Éstas se encargaban de evitar la contratación de “lidercitas”. Buscaban personal sumiso y cooperador “que se ponga la camiseta de la empresa”.¹⁰

En las empresas maquiladoras filiales y subcontratadas, como vimos, el sindicato era quien ejercía el control. No sucedía así en las de productos finales, ya que el poco personal existente era considerado como de confianza y

contratado directamente por la empresa. Los trabajos de manufactura más intensivos en mano de obra se hacían fuera de la empresa, en las empresas contratadas, y éstas se encargaban del control de la mano de obra y de su fluctuación. Las empresas de productos terminales y las subcontratadas que carecían de sindicato contrataban a su personal directamente. Las mismas obreras recomendaban a amigas y parientes o las candidatas llegaban atraídas por anuncios colocados en las instalaciones de la fábrica o impresos en los periódicos.

Además de este *pool* de obreras “temporales”, las empresas contaban con cierto número de trabajadoras que sí tenían un empleo de planta y mayor capacitación. Así, dentro de la misma empresa se encontraban dos tipos de obreras: las temporales (que en muchos casos llevaban laborando hasta nueve años en la misma empresa) y las de planta.

Las condiciones de trabajo variaban de acuerdo con el tipo de empresa. Las transnacionales filiales y de productos terminados contaban con las mejores condiciones de trabajo y prestaciones. Por ejemplo, Motorola ofrecía a sus obreras comedor subsidiado y transporte gratuito; cursos de primaria y secundaria abiertas, de inglés y capacitación para ascender en el escalafón. Y otros talleres que, como lo expresó una de las entrevistadas, “te sirven también en la casa, como de psicología, de relaciones humanas”. Estos cursos eran muy apreciados por las obreras, al igual que las fiestas de fin de año y por el día de la madre: “el día de la madre hasta a las madres solteras nos ofrecían una flor”.

La empresa otorgaba bonos diversos: por puntualidad, productividad y calidad en el trabajo. Por lo general, los ascensos en el escalafón dentro de estas empresas eran pocos. En efecto, los puestos a los que podían ascender las obreras eran contados: operadora universal, soldadura, jefa de línea, control de calidad. Los puestos de mayor responsabilidad estaban reservados para los hombres, los “ingenieros”.

Las condiciones de trabajo en las empresas subcontratadas de capital nacional (*spin-off*) eran las peores, las más precarias. La mayoría de las prestaciones no existían, incluso en los puestos de planta. Toda la mano de obra estaba bajo contratos temporales de 28 días y algu-

¹⁰ Entrevista realizada a la psicóloga y jefa del departamento de recursos humanos de Instrumentos Electrónicos Profesionales (IEP).

Cuadro 2. Características de la mano de obra femenina por tipo de empresa

Tipo de empresa	Edad	Escolaridad	Solteras
Filiales	27	Secundaria	66.91
Contratadas	23.6	Primaria y secundaria	72.18
Productos finales	26.9	Secundaria, estudios técnicos	65.4
Spin-offs	19.2	Primaria incompleta, primaria	92.6

Fuente: Investigación propia. Encuesta aplicada a 157 obreras de las empresas electrónicas (1988-1989).

nas de las obreras eran menores de edad y no contaban con un horario especial. Los salarios eran bajos: salario mínimo en la mayoría de las empresas; en algunos de los puestos éste se incrementaba 10%, como en el caso de “soldadura”, de “operadora universal” o de “control de calidad”. El *pool* de obreras permanentes y de las que trabajaban en las empresas de productos finales ganaba dos salarios mínimos. Por otra parte, el tiempo de trabajo era con mayor frecuencia de nueve horas y media y no de las ocho reglamentarias.

Las características de la mano de obra femenina según empresas

El cuadro 1 (p. 34) muestra que en este tipo de empresas la mano de obra femenina era mayoritaria. Sin embargo, existían variaciones significativas entre los diferentes tipos de empresas. La que llama más la atención y a la cual ya hice referencia líneas arriba es que en las dos empresas de productos finales (Wang e IBM) la proporción de mano de obra femenina es muy reducida. Esto se debe a que los procesos intensivos en mano de obra se llevan a efecto en otras empresas. No así en Telectra, filial de Siemens, que manufacturaba teléfonos. Ahí, en las mismas instalaciones, pero en un ala especial, se encontraba la línea de ensamble en la que se realizaba todo el proceso de armado de los teléfonos, proceso de baja tecnología. En ese apartado la mano de obra femenina era mayoritaria y tenía las mismas condiciones de trabajo que en las empresas contratadas.

Las diferencias se acrecientan si atendemos a otras de las características del trabajo en estas empresas. El entre-

namiento que recibían las trabajadoras variaba de dos meses —en las empresas de productos finales de alta tecnología— a “nada” en las *spin-off*. Asimismo, variaban las características demográficas de las mujeres. En las empresas de productos finales el promedio de edad era más alto (27.0) que en las *spin-off* (19.2), e igualmente había diferencias respecto al estado civil. El mayor número de solteras se encontraba en las empresas que tenían procesos bajos en tecnología e intensivos en mano de obra. La escolaridad era otro factor que diferenciaba a las mujeres insertas en los diferentes procesos de trabajo: en las empresas de productos finales se les exigía la secundaria y estudios técnicos. En las filiales se les pedía secundaria y en las *spin-off* era suficiente con contar con la primaria o aún menos.

LAS OBRERAS, SUS UNIDADES DOMÉSTICAS Y EL TRABAJO¹¹

En este apartado hablaré de las unidades domésticas de las obreras, su posición dentro de ellas, la importancia que tenía el trabajo en las empresas electrónicas y lo que significó su pérdida.¹² En esta submuestra, el promedio de edad de las entrevistadas era de 26.6 (la mayor tenía 39 años y la más joven 19), si bien las casadas contaban

¹¹ En esta sección utilizo los 22 estudios de caso profundos. Para mayores detalles véase Gabayet, 1993, 1994, y Gabayet y Lailson, 1990.
¹² Respecto a este último punto sobre el impacto de la pérdida del trabajo me apoyo en la investigación realizada entre las obreras de dos empresas previamente estudiadas. Para mayores detalles véase Magaña, 1996.

Cuadro 3. Condiciones de trabajo por tipo de empresa

<i>Tipo de empresa</i>	<i>Tipo de contratación</i>	<i>Salario</i>	<i>Obrera de mayor antigüedad</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Prestaciones</i>
Filiales	Planta y eventuales	Mínimo más 50%	19 años	1 mes	Comedor, bonos, cursos y en una transporte
Contratadas	Mayoría eventuales	Mínimo más 10%	5 años	15 días	Lugar para comer, bonos
Productos finales	Planta	Dos salarios mínimos	3 años	2 meses	Comedor, transporte, bonos
Spin-off	Eventuales	Mínimo	6 meses	Ninguna	Ninguna

FUENTE: Investigación propia. Entrevistas a personal y obreras de las empresas.

con un promedio más alto (28.2). Eran solteras 50% y el resto se ceñía a las siguientes posibilidades: madre soltera (4),¹³ casada (4), separada/divorciada (3). La de más larga carrera laboral tenía 19 años de trabajo ininterrumpido. La mayoría poseía estudios de secundaria completa (9), aunque las había sólo con primaria (6), preparatoria (3) o estudios técnico y comerciales (4).

Entre las once mujeres que tenían hijos, el promedio de hijos por mujer era de 2.6. La entrevistada con más hijos tenía siete; y cuatro, únicamente un hijo (dos recién casadas y dos madres solteras). Entre las 22 unidades domésticas había diez de tipo nuclear, nueve de tipo extendido, una unipersonal, una pluripersonal y una compuesta.¹⁴

Las familias nucleares

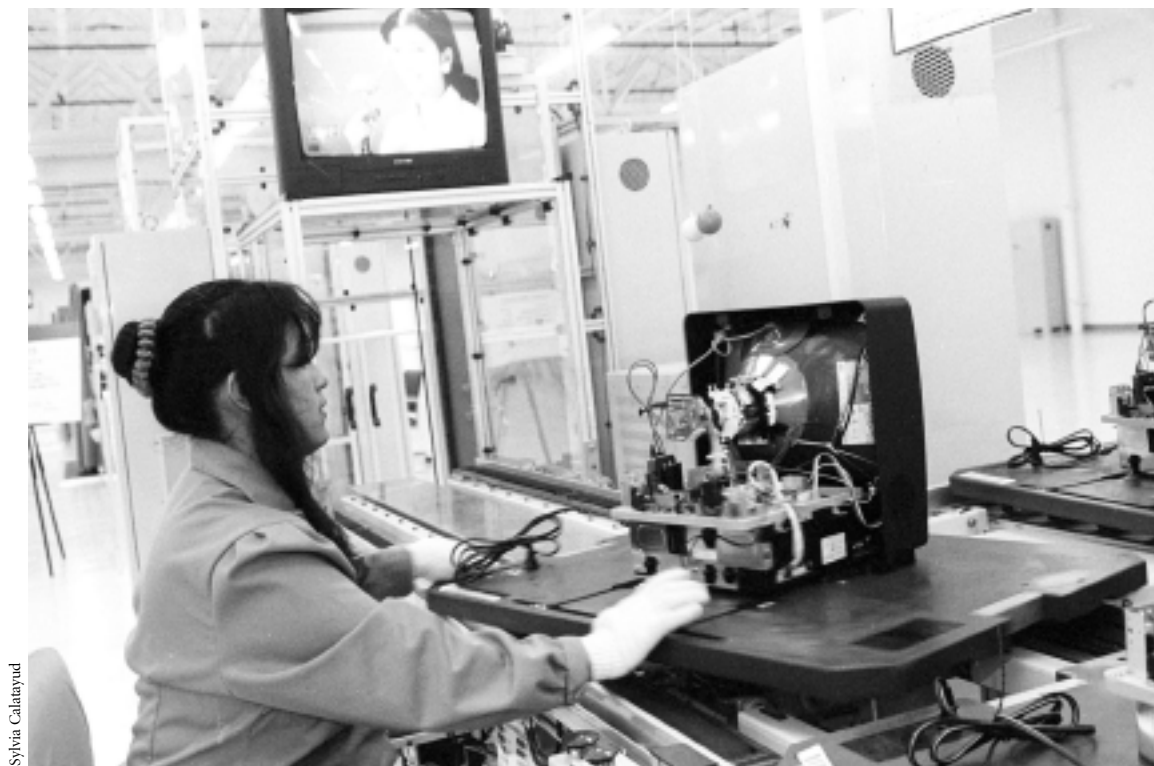
Entre las diez familias nucleares, siete tenían el núcleo completo. Esto llevaría a pensar que en estas familias las hijas trabajadoras (cinco casos) serían proveedoras secundarias ya que el padre estaba presente. Sin embargo,

esto no fue así. En sus unidades domésticas el rol de estas mujeres (y esto es más marcado cuando ocupaban la posición de primogénitas) había sido primordial para la manutención de la familia y sobre todo para que los hermanos varones adquirieran un nivel alto de estudios (universitarios en varios casos). Estas obreras contaban ya con una larga carrera de trabajo ininterrumpido y en algunos de los casos habían sobrepasado la edad de contraer nupcias, que en Guadalajara ronda por los 25 años. Ingresaron al trabajo remunerado muy jóvenes, con frecuencia en el sector servicios, a raíz de lo que llamaré una “crisis”¹⁵ en la familia. De hecho, dos de las entrevistadas emigraron a Estados Unidos. Una de ellas con uno de sus hermanos, para poder pagar los costos de la enfermedad del padre y el sostenimiento de la familia, y sobre todo los estudios de los hermanos más pequeños. Otra emigró con su padre y su hermano cuando perdió el trabajo en la industria electrónica. Otra de las familias cuenta también con miembros emigrantes que envían remesas.

En dos de las familias nucleares la entrevistada ocupaba el lugar de esposa. Además del trabajo asalariado, estas mujeres tenían que cumplir con el trabajo domés-

¹³ Los estudios de caso nos hicieron sospechar que el porcentaje de madres solteras en la muestra de 157 obreras era mayor al establecido pues dos de los 22 casos que aquí nos atañen dijeron ser solteras en la encuesta y al conocerlas en sus casas resultó que eran madres solteras.
¹⁴ Para mayores detalles sobre la clasificación de las familias véase García, Muñoz y De Oliveira, 1982.

¹⁵ Por “crisis” entendemos una situación que rompe el equilibrio anterior. Esto puede ser desde una enfermedad, muerte o incapacidad, más bocas que alimentar, el tener que pagar renta, el matrimonio de algún hermano o hermana que antes ayudaba con su sueldo, o el que haya emigrado a Estados Unidos.



Sylvia Calatayud

Tijuana, Baja California.

► 39

tico. En los casos anteriores, las labores de la casa se limitaban a la limpieza de la ropa de la entrevistada y a alguna ayuda para la madre.

Una de estas esposas entró a trabajar ya casada, cuando les empezaron a cobrar renta (antes les prestaban la casa). El sueldo del marido (empleado en una ferretería) ya no alcanzaba para mantener a esta familia con siete hijos de entre 15 y dos años de edad. Las dos niñas mayores tenían a su cargo una buena parte del trabajo doméstico, cuidaban de sus hermanos pequeños e iban a la escuela por la tarde.

La otra entró a trabajar “con el permiso de mi esposo” a raíz de que éste perdió su empleo en Vidriera Guadalajara. Como querían seguir beneficiándose de las prestaciones que ofrecen este tipo de plantas (IMSS, Fonacot), ella entró a laborar en Motorola. El esposo usó su indemnización para trabajar como taxista. Esta obrera no contaba con parientes femeninos que la auxiliaran con las

tareas domésticas y el cuidado de los niños (ocho y tres años y medio). Estos están con frecuencia solos y las labores domésticas y el cuidado del niño pequeño las realiza nuestra entrevistada ayudada por el niño más grande. Para poder atender a sus hijos el mayor tiempo posible, prefiere los turnos nocturnos aunque después se duerma “como caballo lechero” de pie haciendo el quehacer.

Este caso ayuda también a ilustrar el papel de los hombres en las unidades domésticas de Guadalajara. Escogí este caso porque Rosalía, la entrevistada, informó que su marido la ayudaba mucho en casa y con los niños. Esto, en el panorama de las entrevistadas era un caso insólito. La visité en su casa y, en efecto, llegó el marido con la pañalera colgando del hombro, el hijo pequeño en brazos (cuando inicié el estudio el niño tenía año y meses) y a Daniel de la mano (siete años). Como él trabajaba de taxista trataba de compaginar sus horarios con los de Rosalía y así ocuparse de los niños y de la casa por turnos.

Empero, conforme fue pasando el tiempo, Rosalía empezó a quejarse de que el marido ya no la quería ayudar y deseaba que se saliera del trabajo: “Claro, como ahora ya tiene la televisión ya no quiere que yo trabaje. Y yo quiero trabajar pues ya me gustó tener mi dinero y no tener que pedir para todo. Quiero comprarles a mis hijos lo que necesitan. No quiero volver a vivir tan limitada.”

Según explicó Rosalía, el marido le permitió trabajar para poder comprar, por medio de los créditos de Fonacot, una televisión grande para ver algún evento futbolístico importante. Ahora quería que Rosalía regresara al hogar a ocuparse de las tareas domésticas y de los niños. Salía a trabajar cuando Rosalía tenía que hacerlo y no se ocupaba de los niños ni del quehacer: “Lo hace para darme en la cabeza y que yo renuncie.” Por eso, y para no renunciar y cumplir con sus hijos y con las tareas domésticas, arregló con la empresa cubrir el turno nocturno.

Tres unidades domésticas nucleares no presentaban el núcleo completo. Es el caso de dos obreras solteras cuyas madres eran viudas y el de una obrera casada que se separó del cónyuge. La madre de la primera entrevistada enviudó cuando sus tres hijos eran aún pequeños. Vivían en el Distrito Federal y decidió trasladarse a Guadalajara donde estaba su familia de origen. Para sobrevivir y sacar adelante a sus hijos, los dejó con su madre y ella entró al servicio doméstico. Posteriormente trabajó como adornadora de calzado, ayudada por la entrevistada y su hermana. El hijo estudió hasta tercero de primaria y entró en un taller mecánico. La situación de esta familia, a pesar de que la entrevistada trabajaba en el sector industrial, era muy precaria. La madre enfermó debido a la inhalación de los vapores del pegamento usado en su trabajo.

El segundo caso era similar. Al enviudar, la madre entró a trabajar como empleada para ayudar a sus hijas a terminar la secundaria. Los dos hijos varones siguieron estudiando mientras las hijas entraron al mercado de trabajo. La entrevistada, de 27 años, llevaba ya nueve trabajando en la electrónica. La tercera entrevistada (30 años) fue abandonada por su esposo, quien emigró a Estados Unidos donde ya había formado otra familia. Ella contaba con estudios de secundaria y enfermería. Quedó a cargo de sus tres hijos. Su madre, quien vivía

cerca, la auxiliaba en el cuidado de los hijos y parte del trabajo doméstico.

Las unidades domésticas extendidas

Las familias extendidas (9) estaban formadas en cuatro casos por una obrera que era madre soltera y vivía con su familia nuclear de origen; un caso donde la obrera era casada y vivía con su esposo e hijo con su familia de origen mientras construían su casa; otra que era casada y tenía a su madre viviendo con ella; una más estaba compuesta por una madre divorciada con sus dos hijas, una de ellas también divorciada e igualmente con dos hijos; otro caso era el de dos hermanas, madres solteras, que vivían juntas con su prole, y otra madre soltera que vivía con su abuela materna. En estos casos el trabajo doméstico se distribuía entre los miembros femeninos de la unidad doméstica.

La unidad doméstica de tipo compuesto

La unidad doméstica de tipo compuesto que encontramos es el de una entrevistada que se había separado de su esposo hacía 17 años, y los hijos de ese matrimonio: una de ellas madre soltera, otra hija casada cuyo marido estaba en Estados Unidos y un hijo que tuvo una relación fuera de matrimonio. Además se sumaba un conocido al que se le daba techo mientras estudiaba y que trabajaba en la misma empresa electrónica que nuestra entrevistada. Ella se separó a los seis años de casada y llevaba 18 años de trabajo ininterrumpido en la industria electrónica.

La unidad doméstica unipersonal

La unidad doméstica unipersonal corresponde a la de una obrera originaria de la zona rural de Jalisco, donde aún vivían sus padres. Tenía 23 años y estudios de secundaria. Vivía “bien recomendada por sus padres” en una casa de asistencia. Tenía cinco años trabajando y cada mes mandaba dinero a su familia y solía visitarlos con

frecuencia. Su hermano mayor y su hermana junto con su esposo estaban en Estados Unidos.

La unidad doméstica de tipo pluripersonal

Compuesta por seis hermanos huérfanos: una mujer y cinco hombres. La entrevistada fungía como jefe de familia, ya que ella sostenía a sus hermanos, los cuales eran “muy desobligados”. Aunque cuatro de ellos trabajaban, no ayudaban a la manutención del hogar. Sus trabajos eran eventuales y mal remunerados. Ella tenía ya 34 años y estudios de secundaria. El padre murió cuando ella tenía 19 años y fue entonces que entró a trabajar. Llevaba ya 16 años de trabajo ininterrumpido. Para poder mantener a sus hermanos (el más chico tenía 17 años) doblaba turnos tres o cuatro veces por semana y además vendía cosméticos. Sobre ella recaía todo el trabajo doméstico y este caso, junto con el de Rosalía, muestra que el cuidado de la casa es un asunto de mujeres.

Las historias laborales

De las cuatro mujeres casadas, dos ingresaron al mercado de trabajo cuando ya habían formado su matrimonio, por una “crisis” dentro de la unidad doméstica: pérdida del trabajo del marido y tener que pagar renta de la habitación familiar. Una de ellas entró en la rama electrónica directamente y la otra empezó a trabajar primero en una guardería y después en la electrónica. Las otras dos ingresaron a la rama electrónica después de terminar sus estudios de secundaria y comercio respectivamente. Ambas entraron al mercado de trabajo para relevar a sus hermanos mayores que se casaron. Posteriormente, ellas también se casaron, tuvieron un hijo y no obstante siguieron trabajando una en la electrónica y la otra en el sector servicios. De estos casos, ninguna de las casadas dejó de trabajar después de casarse o al nacer los hijos. Entraron al mercado laboral cuando se produjeron las “crisis” en su familia de origen o de procreación.

Las cuatro madres solteras empezaron su vida laboral a temprana edad, igualmente al sobrevenir una “crisis” en

la familia: ausencia del padre, casamiento de hermanos mayores proveedores. Tres de ellas empezaron a trabajar en el sector informal (talleres domiciliarios y servicio doméstico) y una en el sector servicios (empleada en una zapatería). Los hijos nacieron cuando ya se encontraban en el mercado de trabajo. Al aumentar las presiones económicas decidieron ingresar a un empleo más estable, mejor remunerado y con prestaciones (IMSS). Si bien empezaron su vida laboral antes de tener a los hijos, al nacer éstos el salario de las madres solteras se volvió indispensable ya que ninguno de los padres se responsabilizó de ellos ni ayudó de manera alguna. Estos casos son, en cierto modo, análogos a los que siguen (mujeres separadas/divorciadas), ya que estas mujeres —como ellas mismas lo dicen— son “solas para sus hijos”.

Los casos de mujeres separadas/divorciadas son tres. Un rasgo común era que contrajeron matrimonio a muy temprana edad porque “fracasaron”, es decir, se embarazaron. Otro era que la separación/divorcio se debió a que el marido era mujeriego y desobligado. Al separarse ingresaron al mercado de trabajo. Una de ellas directamente a la electrónica, las otras dos tuvieron un empleo previo en el sector servicios. Al darse la ruptura matrimonial, el salario de las entrevistadas se volvió esencial para la manutención de los hijos, ya que ellas quedaron como únicas responsables. Empero, el trabajar —decían ellas— les proporcionaba otras alternativas que el regreso a la vida conyugal. En cierta forma les daba autonomía y poder de decisión.

En todos los casos de mujeres con hijos éstas utilizaban íntegramente el salario en la familia. Incluso cuando algunas declararon que guardaban una parte para ellas o para emergencias, los estudios de caso prolongados demostraron que este “guardadito” se iba siempre en zapatos para los hijos, útiles escolares, pagar taxi para trasladar a un enfermo. Nunca en cosas personales para la entrevistada. Estas unidades domésticas contaban con un promedio de 2.4 asalariados, pero en dos casos la entrevistada era la única proveedora. Asimismo, eran las que mostraban más carencias.

Las mujeres sin hijos constituían la mitad de los 22 estudios de caso. En este grupo había un promedio de tres asalariados por unidad doméstica, más alto que entre las



Elsa Medina

Rosa y su familia.

mujeres con hijos. Esto se debe, sin duda, al momento del ciclo en que se encontraban estas unidades: la fase de consolidación (González de la Rocha, 1986: 69-70). Únicamente un caso contaba con un solo salario y éste era el de la obrera que vivía en una casa de asistencia.

A pesar de tener el mismo estado civil, como ya vimos, las solteras no compartían las características que se les atribuían en la literatura de las décadas de 1960 y 1970¹⁶ a las obreras de las maquiladoras ubicadas en la zona fronteriza. Había solteras que mantuvieron su hogar y cuyo trabajo permitió a los hermanos varones llegar a realizar estudios universitarios. Estas solteras de 34 y 35 años de edad tenían una trayectoria laboral de 19 y 15 años respectivamente en la misma empresa electrónica; las demás contaban con una vida laboral más corta y con cambios entre diferentes sectores (formal, informal,

manufacturero, servicios). Únicamente cuatro tenían alrededor de 20 años y el trabajo en la industria electrónica constituía su primera y única experiencia laboral. Fueron las únicas que declararon que su salario no era indispensable para su unidad doméstica y que, aunque contribuían al presupuesto familiar, gastaban también en cosas personales (que de otra manera nunca hubieran podido adquirir). En los demás casos la vida laboral había sido más larga, con cambios entre diferentes sectores y el salario que devengaban era importante para las unidades domésticas.

De esta manera, las historias laborales de las mujeres solteras se pueden dividir en dos grupos: en el primero estaban las que, por su edad, tenían ya pocas posibilidades de contraer nupcias y en ese momento eran las principales proveedoras de su hogar. Para ellas, el trabajo asalariado no era una etapa de transición sino que formaba ya parte de sus vidas. En cambio, en el segundo grupo estaban las jóvenes solteras que consideraban su estado civil como una etapa previa al matrimonio y, por ende,

¹⁶ En la literatura de finales de la década de 1980 ya se apuntaba hacia cambios tanto en la composición como en las características de la mano de obra. Véase, por ejemplo, Brannon y Lucker, 1989.

el trabajo asalariado constituía únicamente una forma de salir del ámbito familiar y del barrio. Sólo en este caso estaríamos hablando de un salario complementario, sin el cual la economía doméstica no se vería seriamente desequilibrada.

Las obreras, sobre todo las que tenían hijos —pero no solamente ellas—, compaginaban su rol como amas de casa y trabajadoras a costa de un gran sacrificio, muchas horas de trabajo y un gran desgaste físico. Esta carga variaba según la etapa en la que se encontraba la unidad doméstica. Cuando los hijos eran pequeños, la carga era mucha y todas las mujeres se veían forzadas a recurrir a la ayuda de otras mujeres (madre, abuela, hermanas, cuñadas, vecinas). La carga disminuía cuando los hijos —sobre todo las hijas— crecían y empezaban a ayudar con su trabajo (asalariado y doméstico) a la jefa de hogar.

Así, los parientes femeninos eran de vital importancia para las entrevistadas a fin de tener acceso y permanencia en el trabajo asalariado en un sector poco flexible en cuanto a horarios, como lo es el sector industrial. Empero, el trabajo asalariado fuera de casa no eximía a las mujeres del trabajo doméstico. Todas ellas tenían que cumplir con una carga mayor o menor, según las circunstancias particulares del “quehacer”.

¿Por qué estas mujeres preferían el trabajo en la industria formal a un trabajo más flexible en el sector informal? Varias de ellas habían tenido experiencias en talleres de maquila domiciliar, pequeñas fábricas y en el sector de servicios como empleadas domésticas, vendedoras, recepcionistas. Las razones que las mujeres aducían y lo que despuntaba en sus relatos estaba relacionado con la seguridad en el empleo, la certeza de que estas industrias, por su magnitud, difícilmente cerrarían sus puertas, y la convicción de que semana a semana recibirían su salario.

Otro atractivo importante eran las prestaciones a las que el trabajo en la industria formal da derechos: atención médica gratuita para ellas y sus parientes cercanos, acceso a crédito y préstamos, entre otras cosas. Tenían, además, la posibilidad de doblar y triplicar turnos cuando surgía una emergencia en casa. Esto lo hacían las entrevistadas con frecuencia, en detrimento de su salud.

Tener un ingreso seguro les permitía participar en “tandas”, que es la forma más común de ahorro en los ba-

rrios populares de Guadalajara.¹⁷ Muchos lotes se han comprado y muchas casas se han construido gracias a este método de ahorro. Otro factor importante es que las obreras apreciaban mucho el compañerismo que se establecía en las grandes empresas y valoraban su independencia y autonomía. Les permitía una socialización más allá de las fronteras de la casa y del barrio.

Los trabajos en el sector de servicios tienen desventajas a los ojos de las obreras. No son seguros, exigen mucho gasto en presentación y los sueldos no son mejores que los que pueden obtener en la industria. Los horarios matutinos y vespertinos dejan menos tiempo para ocuparse de la casa y de los hijos. La única ventaja, según las entrevistadas, es que estos empleos traen aparejado un mayor estatus: “son más catrines”.

Los estudios de caso profundo informaron que tener un salario seguro permitió a algunas de nuestras entrevistadas tomar sus vidas en sus manos y sobrevivir a pesar de la carencia del jefe de familia. A una le permitió salvar la vida al poder huir de un marido golpeador (Gabayet y Lailson, 1990; Gabayet, 1994).

La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está más condicionada que la de los hombres por su posición en la familia y la etapa del ciclo doméstico, es decir, la mujer está subordinada al papel principal que le ha asignado la sociedad como responsable de la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo. Como indican Jelín y Feijoo (1983), dichas responsabilidades se contraponen con las actividades laborales y crean en las mujeres presiones cruzadas. Las asalariadas se ven forzadas a delegar algunas obligaciones domésticas en otras personas y no es casual que éstas sean también mujeres.

En vista de esta dualidad de roles —producción/reproducción— las mujeres sufren un gran desgaste y sacrifican la atención y el bienestar de los niños, el suyo propio y el de la familia en general. Las repercusiones de esta situación han sido poco estudiadas y, por lo tanto, el capital y el Estado han obviado las consecuencias que de-

¹⁷ Las tandas funcionan de la siguiente manera: se reúne un cierto número de personas, las cuales deben conocerse muy bien y tenerse confianza. Cada semana ponen en un fondo común una cierta cantidad previamente acordada de dinero. Cada semana y por rotación una de las personas integrante de la tanda recibe la totalidad del dinero.

rivan de este doble papel femenino. La razón es evidente: a ambos correspondería proveer la infraestructura necesaria para mantener el bienestar y el nivel de vida de sus asalariadas y de sus familias. Así, delegan los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo principalmente en las mujeres y sus unidades domésticas.

Las consecuencias de la pérdida del trabajo

En 1994 ocurrieron muchos cambios en la industria electrónica de Guadalajara. Unas empresas cerraron, otras cambiaron de razón social, hubo las que destinaron una parte de su capacidad productiva a maquilar para otras empresas; las menos, intentaron una reconversión algunas veces sin éxito. Era importante ver, entonces, qué pasaba con las obreras involucradas en esta rama, cuál era el impacto de estos cambios en sus vidas tanto laborales como en el ámbito doméstico.

Así, se trató de encontrar a las obreras de dos empresas distintas y contrastantes y que habían sido ya entrevistadas en 1988-1989. La empresa Burroughs había cerrado sus puertas en 1991 y Motorola se encontraba en pleno apogeo y expansión.¹⁸ Estas, como ya lo mencioné, fueron las dos primeras empresas maquiladoras en instalarse en Guadalajara. Lo anterior garantizaba que al menos algunas de las obreras entrevistadas tuvieran una historia laboral larga en la industria electrónica. Así, el impacto de la pérdida del trabajo (caso Burroughs) sería más evidente al igual que los efectos de la permanencia en el trabajo (caso Motorola). Recordemos, además, que Motorola, a pesar de estar registrada como maquiladora, era una empresa cuyas condiciones de trabajo eran equiparables a las que disfrutaban las obreras en las empresas de productos finales.

Interesaba, igualmente, ver el cambio en los papeles que desempeñaban las mujeres en sus unidades domésticas ¿Habían perdido lo ganado en cuanto a poder de decisión y autonomía al quedarse sin su trabajo?

¹⁸ Desgraciadamente, unos años después y a pesar de haber intentado una reconversión, también cerró sus puertas dejando sin trabajo a un gran número de obreras.

En la etapa anterior se entrevistó a 20 obreras de cada una de las empresas. De estas 40 fue posible encontrar únicamente a 25. De las 25, 12 laboraron en Burroughs y 13 lo hicieron o lo seguían haciendo en Motorola.¹⁹ Únicamente seis seguían trabajando en la industria electrónica. Dos de ellas en la misma empresa de siempre (Motorola) y cuatro en otras empresas electrónicas. Tres de ellas eran ex obreras de Burroughs y una de Motorola. Las ex obreras de Burroughs encontraron acomodo en ATT y Motorola, y la de Motorola se cambió a Kodak.

Las que seguían trabajando fuera de casa

Las dos obreras que seguían trabajando en Motorola eran madres solteras (aunque una de ellas contrajo matrimonio en 1991 con el padre de sus tres hijos). Ambas eran las principales proveedoras del hogar ya que, en el caso de la que contrajo matrimonio, el marido tenía un taller de reparación de calzado que no daba casi dinero. Antes de casarse también lo ayudaba pues él tenía otra familia y muchos gastos.

La que seguía siendo madre soltera (46 años), aunque llevaba trabajando 15, no había cambiado de puesto a pesar de dominar 16 de las 18 operaciones de su línea de producción. La casada (47 años), con 16 de trabajo, era desde hacía 11 años inspectora de calidad. Tomó el curso de capacitación en la planta y estudió la secundaria. Ambas sacaron adelante a sus familias con el salario de Motorola. La unidad doméstica de la madre soltera estaba compuesta por su hijo de 14 años, su madre, una hermana mayor también madre soltera y el hijo de ésta. La hermana mayor cooperaba, pero como ya era grande sólo encontraba empleos eventuales y “cada vez se le dificultaba

¹⁹ Ya que las obreras vivían en colonias en formación, muchas veces se perdió la dirección, otras migraron a Estados Unidos o se cambiaron a colonias aún más marginales que las anteriores y ya no fue posible “rastrearlas”, a pesar de las dotes de detective de Celia Magaña. Se encontró a 11 obreras en el mismo domicilio y a otras 11 en domicilios nuevos, tres emigraron a Estados Unidos y a cinco no se les localizó, pues se habían mudado y nadie pudo informar sobre su paradero. No fue posible ubicar a diez domicilios debido a cambios en la urbanización de las colonias. Para mayores detalles véase Magaña, 1996.

más encontrar trabajo.” La casada, además de ayudar al padre de sus hijos, sacó adelante a sus tres hijos y compró el departamento en el que vivía (Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, Infonavit).

Para ambas el trabajo en esta empresa fue muy satisfactorio por los sueldos, los bonos, la posibilidad de superarse gracias a los cursos que daban y que les permitió sacar a la familia adelante. La casada dijo que el trabajo también le trajo dolor, ya que al principio tuvo que interinar a sus dos hijos pequeños para poder trabajar, pues no contaba con ayuda, pero que de no haberlo hecho no tendría lo que ahora tiene, sobre todo el departamento.

De las otras cuatro que trabajaban en empresas electrónicas sólo se logró entrevistar a dos. Una de ellas era madre soltera (38 años) y cuando salió de Burroughs, en 1991, tardó un mes en encontrar trabajo en ATT, donde ya llevaba cinco años laborando. Su hija y su hermana trabajaban en IBM. En los 14 años que trabajó en Burroughs y los cinco que llevaba trabajando en ATT no había tenido ningún ascenso. Empero, consideraba su trabajo satisfactorio e importante ya que le dio autonomía y le permitió darle estudios a su hija. Comentó que el cambio fue positivo, pues en ATT le daban transporte y alimentos subsidiados.

La segunda (34 años) era divorciada y tenía dos hijos (7 y 3 años de edad). Contaba con la ayuda de la madre. Ha tenido una trayectoria laboral en varios sectores: primero trabajó como cajera en Gigante (tres años) y después en Motorola (cinco años). Renunció pues su bebé recién nacido necesitaba atención y, en ese momento, aún estaba casada. Pero tuvo que regresar a trabajar pues el marido “no se daba abasto” ya que estaban pagando la casa. Entró como cajera a Aurrerá y enseguida consiguió trabajo en Kodak como operadora de producción (llevaba trabajando tres años). Consideraba que su trabajo en Kodak era mejor pues en Motorola no tuvo ascensos y en Kodak sí y le habían subido el sueldo. Quería seguir ascendiendo y salirse de la línea de producción (contaba con bachillerato trunco) y estaba estudiando inglés ahí mismo en la empresa. El trabajo para ella era muy importante ya que quería llevar a bien los planes que tenía para sus hijos, a pesar de ya no contar con el marido.

Las que ya no trabajaban fuera de casa

De las 25 ex obreras localizadas, más de la mitad había dejado de trabajar en la electrónica y en el momento de la entrevista, además, se encontraban fuera del trabajo remunerado formal. En la gran mayoría de estos casos las mujeres decidieron (o fueron obligadas) a renunciar a sus trabajos en la industria formal a raíz del inicio de una vida de pareja y la llegada de los hijos. El ocuparse de los hijos y de la casa fue la razón principal para abandonar el trabajo asalariado formal. En los casos en que esto no se dio fue por la pérdida de la ayuda que les brindaban las parientes femeninas (madres, hermanas, cuñadas) en el cuidado de los hijos.

Otra de las razones aducidas fue el no encontrar un trabajo equiparable al que tenían anteriormente. Una de las entrevistadas que llegó a ser “controladora de calidad” y que aportaba más ingresos a su unidad doméstica que su padre, al salir de Burroughs encontró trabajo en empresas electrónicas pero como operadora de producción. La capacitación obtenida no le valió para nada. Por si fuera poco, en dos ocasiones la empresa que la había contratado cerró. Intentó durante un año encontrar empleo y al no conseguirlo desistió. Finalmente se quedó un año sin trabajar “mantenida por su padre” hasta que se casó. Asimismo, algunas de las obreras demostraron descontento con el trabajo en la industria electrónica por las pocas posibilidades de ascenso y por el favoritismo que algunos ingenieros demostraban a “sus novias”, lo que se convirtió en una razón para ya no buscar trabajo. Otro motivo fue la “edad”, ya que varias de ellas rebasaban el límite que las empresas electrónicas fijan para contratar personal. Como dijo una de ellas: “A los 35 ya las mandan al asilo de ancianos.”

El abandono del trabajo significó una mengua considerable en los ingresos familiares y en varios de los casos el traslado a colonias marginales con pocos o nulos servicios urbanos. Únicamente una de ellas realizaba trabajos extras (cuidar un niño, empacar dulce) para ayudarse en los gastos del hogar. Otra lo pensaba: vender comida a la puerta de su casa, pero no sabía qué, pues “toda la calle está llena de puestos”. O tal vez planchar y lavar ajeno.

Sólo dos de las entrevistadas no admitieron que el tra-



Elsa Medina

Rosa y su hija, Tijuana.

46 ◀

bajo les “hacía falta”. Una de ellas porque seguía trabajando, pero ahora en el campo, y lograba ganar “más o menos lo mismo”, aunque desde entonces vivía en una colonia rural escasamente urbanizada y relativamente alejada de Guadalajara. La otra que no admitió merma en los ingresos estaba casada con un abogado recién recibido. Era la que mostraba mayor “conciencia social” ya que habló de la explotación en las empresas electrónicas, de que no respetaban las leyes mexicanas, por ejemplo, por la falta de guarderías en el lugar de trabajo. Pero también en este caso el cambio de residencia fue negativo.

Coincidían en que los hijos y la familia habían ganado, pues ahora se podían ocupar más de sus tareas domésticas. Decían que ahora había más unidad en la familia, pero al mismo tiempo se quejaban de que “había para comer pero no para vestir”, que les faltaban muchas cosas. Sin embargo, se resignaban pues, como dijeron, riéndose, “si no lo puedo comprar, no lo necesito” y “para qué quiero ropa si no salgo de la casa”.

Llama la atención que entre las obreras entrevistadas en 1988-1989, las casadas no dejaron de trabajar ni cuan-

do nacieron los hijos, que entraron a trabajar cuando surgió una crisis en la familia que amenazó el nivel de vida y que, habiendo contestado que querían permanecer en el trabajo “lo más posible”, sólo seis siguieran insertas en el trabajo en la industria electrónica. Estas seis mujeres no tienen pareja y sí tienen hijos. Se podría explicar el hecho de que las casadas no regresaran al trabajo remunerado, además de las razones que ellas mismas dan, por la pérdida de las redes femeninas de ayuda, el alejamiento y la marginalidad de las colonias donde ahora habitan, pero también por el deterioro del mercado de trabajo. Este deterioro, a su vez, es causa del aumento del porcentaje de hombres en estos empleos antes tan feminizados; aumento que no se debe a cambios tecnológicos, como ya dijimos antes, sino a las pocas oportunidades de empleo que han hecho que los varones acepten y busquen este tipo de trabajo.

EL HOY Y EL AHORA

A través de los años, varias de estas empresas han cerrado, otras han cambiado su razón social, se han creado nuevas, pero siguen predominando las empresas ensambladoras. El cambio más significativo ha sido el que se ha producido en las formas de contratación y sus implicaciones en las condiciones de trabajo. En la actualidad ha surgido —y se ha generalizado dentro del proceso de reestructuración económica— el fenómeno que se ha dado en llamar ‘flexibilidad laboral’ y cuyo efecto es tan importante en la organización del capital y el trabajo. Uno de los escenarios donde se acrecienta la flexibilidad laboral es en el llamado modelo de *outsourcing*. Éste se traduce en la desregulación de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social y de prestaciones.

En las empresas electrónicas de Guadalajara (pero no nada más en ellas, también en bancos y empresas de servicios, por ejemplo) ha proliferado el uso de agencias de empleo para proveerse de la mano de obra necesaria por el tiempo requerido para la producción. La idea detrás del uso de agencias de colocación (de empleo) es la optimización de recursos, la importancia de la especialización de las diferentes empresas en una sola actividad. Así, la em-

presa que contrata a su plantilla laboral mediante una de estas agencias evita la creación y operación de un departamento de recursos humanos, lo cual, en la lógica de este planteamiento, reditúa en la concentración exclusiva en las actividades de producción. La agencia de contratación asume la relación laboral con los obreros, los recluta, evalúa, selecciona, contrata, administra la nómina, se encarga de negociar con el sindicato,²⁰ es decir, se convierte en el patrón.²¹ Por otro lado, aún existe un pequeño número de obreros que son contratados directamente por la empresa y que gozan de mejores condiciones de trabajo y de prestaciones.

Las contrataciones mediadas por las agencias son las más desventajosas para los trabajadores, ya que implica un grado mayor de flexibilidad laboral. A saber: los contratos laborales se establecen por el lapso de un año, pero lo único que garantizan es la posibilidad de firmar cada mes un contrato por 31 días.²² Además, se trata de contratos individuales; la contratación colectiva desaparece totalmente y con ella la posibilidad de defenderse colectivamente. Éste es uno de los impactos más graves de ese tipo de contratación individual y precaria (De la Garza, 2000: 193).²³ Por otro lado, el problema principal que esta nueva forma de contratación presenta para los trabajadores es la identificación de quién es el verdadero patrón,²⁴ además de la pérdida de prestaciones tan básicas como la antigüedad (ya que en ninguna de las empresas permanecen más de una año) y el reparto de utilidades. Otra consecuencia importante tiene que ver con la posibilidad de sindicalizarse, puesto que no pueden escoger el

sindicato (están afiliados con la CROC) y además, 90% ignora que está sindicalizado.²⁵

Otra figura de este modelo de *outsourcing* la constituyen los *vendors in house* (proveedores que se encuentran instalados dentro de la empresa a la que proveen). En este caso, si el “proveedor” recluta su personal, éste conoce a su patrón. Pero se dan casos en que los *vendors in house* contratan a su personal a través de agencias de colocación y, a su vez, prestan el servicio dentro de una empresa electrónica. Entonces, ¿quién es el patrón?: ¿la empresa, el proveedor o la agencia?

El control dentro de las empresas ya no es responsabilidad del sindicato al que están afiliados los obreros, ahora lo ejercen las agencias (vía sus métodos de contratación) y sus “delegados”, que son los representantes de las agencias en el lugar de trabajo. Magaña (2001) pone de manifiesto las formas de control que día a día se ejercen dentro de la planta (en este caso IBM) y el control que se hace presente desde antes de la contratación.

El horario de trabajo es otro factor que ha cambiado. Los turnos son ahora de 12 horas y son llamados “tres por cuatro”. Es decir, que una semana trabajan cuatro días durante doce horas, y la siguiente, tres días doce horas. Arriaga (2001) hace notar que de esta manera las empresas funcionan las 24 horas del día sin pagar tiempo extra. El tiempo de vacaciones también ha cambiado. Magaña (2001) ilustra este aspecto con el ejemplo de IBM, donde las vacaciones —de 15 días— se agrupan en enero porque es cuando conviene al calendario de producción de la empresa. Pero como los trabajadores tienen derecho a menos de 15 días de vacaciones (recordemos que no pueden tener más de un año de antigüedad) le quedan a deber días a la empresa. Éstos los pagarán después con domingos trabajados y no remunerados.

Lo que no ha variado es la exigencia a las obreras de la “prueba de no embarazo”. La compañía IBM, además, hace firmar a sus trabajadoras una carta en la que se comprometen a no embarazarse por “así convenir a sus intereses”²⁶ —entiéndase los intereses de la obrera— (Magaña, 2001).

²⁰ Todo el personal reclutado es afiliado a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

²¹ La Asociación de Industrias Maquiladoras de Occidente (AIMO) calcula que 32% de la población económicamente activa (PEA) de Jalisco se encuentra bajo el esquema de *outsourcing*. Otras fuentes calculan el número en 20 mil trabajadores enrolados bajo este esquema.

²² Por ejemplo, en IBM, el tiempo máximo que puede laborar un trabajador es un año y para recontratarse tiene que esperar seis meses a “que lo borren de la computadora”. Para más detalles véase Magaña, 2001.

²³ Para más información sobre estas agencias de contratación véase Magaña, 2001.

²⁴ Para la Ley Federal del Trabajo no hay duda en esto ya que “se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe” (artículo 21). Además, existe la figura del patrón solidario. Así, las dos empresas tienen las mismas obligaciones de tipo laboral.

²⁵ Cereal, “Noveno informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México”, citado en *Público*, 13 de marzo de 2006.

²⁶ Una amiga, licenciada en finanzas por una universidad privada, soli-

Otro cambio importante ha sido una mayor participación de los hombres en este tipo de trabajos antes muy feminizados. Esto se debe a que las opciones para los hombres se han reducido, por lo que se han visto obligados a aceptar trabajos mal remunerados, repetitivos, poco especializados; en síntesis, tipificados como “trabajos de mujeres” (Scott, 1993).

Con esta nueva forma de contratación se han moldeado obreros “expertos” en vivir al día, que conocen las agencias de contratación y con cuáles empresas trabajan éstas y lo que hay que responder y hacer, y el tiempo que hay que esperar para encontrar un trabajo en la empresa elegida (Magaña, 2001). Son personas que viven en la incertidumbre, pierden el sentido de pertenencia a una empresa, no siempre saben quién es el patrón, pero tienen una doble presión al momento de rendir cuentas: al empleado de la agencia que los contrató y que está “supervisando” en la planta donde prestan sus servicios y al supervisor de la empresa.

Así, aunque en la década de 1980 las empresas contaban también con un número bastante grande de operadoras de producción eventuales, al menos éstas tenían mayor permanencia dentro de la eventualidad, existía la posibilidad de sindicalizarse con organizaciones más combativas y, al contar con un contrato colectivo de trabajo, de defenderse en grupo. Con las nuevas formas de contratación estas posibilidades han desaparecido, dejando a los trabajadores más vulnerables.

REFLEXIONES FINALES

La industria transnacional se convierte en una opción laboral para un amplio sector de mujeres. De hecho, este tipo de empresas inaugura una nueva etapa de trabajo a la que las mujeres se pueden integrar. Esto sucede en

Guadalajara a partir de la década de 1960, cuando se instalan las dos primeras empresas maquiladoras.

Las mujeres tienen su lugar en los procesos productivos poco tecnificados e intensivos en mano de obra. Son trabajos repetitivos, mal remunerados, eventuales o con poca permanencia, pero a pesar de lo anterior las mujeres los consideran satisfactorios y están agradecidas con las empresas que se los ofrecen. Están satisfechas de simplemente tener un trabajo en el contexto del desempleo y de las pocas oportunidades que brinda el mercado de trabajo del país. Estos trabajos significan la posibilidad de generar un ingreso y algunas prestaciones con las que no contaban anteriormente (IMSS, Fonacot, bonos y ayudas). Así, las trabajadoras, de manera individual, disponen de fuentes de ingreso personales. En el terreno familiar, este ingreso personal se suma a los ingresos de otros miembros de la familia y, en muchos casos, a las remesas que envían los migrantes (Gabayet y Lailson, 1991, 1992).

Las trabajadoras de las industrias transnacionales entran en un circuito que les posibilita adquirir cierta capacitación industrial en las funciones que desempeñan. Empero, el hecho de que esta capacitación se le reconozca depende del ciclo en el cual se encuentre la industria. Cuando está en expansión se requiere la capacitación, si está en estancamiento o depresión ésta no es reconocida.

El contexto laboral de las empresas estudiadas propicia un nuevo espacio social para las trabajadoras. Gracias a él traspasan los límites sociales establecidos por la familia y el parentesco e inician una práctica social más amplia, que se convierte en un nuevo capital social. Llama la atención que estas obreras activas en el trabajo industrial tienen la responsabilidad del quehacer doméstico, únicamente ayudadas, a veces, por otras mujeres de la unidad familiar. Los casos permiten señalar que en la vida de las trabajadoras se empalman tanto el ciclo doméstico, como el de la empresa, el del mercado de trabajo y el ciclo personal. El entrelazamiento entre estos ciclos incide en los ciclos de la pobreza.

Con las nuevas condiciones de contratación la pobreza gana terreno pues la inseguridad y la precariedad se hacen aún más presentes. Las nuevas formas de contratación eximen a la empresa de compromisos a largo pla-

citó trabajo en Sanmina-SCI (proveedora de IBM). Aunque era un puesto administrativo de buen nivel le hicieron la prueba de embarazo. Estaba muy enojada por el hecho y por el trato que recibió, ya que le hicieron poner su orina en un cono de papel “de los que se usan para beber agua”. Esta prueba que viola las leyes no es privativa a la mano de obra; se aplica a toda mujer que pretende a un trabajo en esas empresas.

zo. Ya no se puede planear un trabajo de larga duración que permita hacer carrera y construir sobre ella. A los 35 o 40 años las trabajadoras son desechadas (no sólo ellas, esto también vale para los hombres) y no queda más que el trabajo informal, la “changarrización”. Pero, como lo hizo notar una de las entrevistadas, esta opción ya está saturada. Parece ser que los “recursos de la pobreza” (González de la Rocha, 1986) se están agotando, a pesar del optimismo de otra entrevistada que dijo: “Yo no me preocupo, Dios aprieta pero no ahorca.”

Este esquema laboral precisa en las empresas de un nuevo tipo de sindicato y de acción sindical orientada a apoyar al trabajador en estructuras laborales de alta flexibilidad. Asimismo, los organismos encargados de regular el trabajo y las empresas tendrán que dar solución a situaciones inéditas en las que los trabajadores exigirán compensaciones o resoluciones legales.

Una tarea pendiente es estudiar estas nuevas formas de vida y de trabajo que se están generalizando rápidamente. Ya no sólo existen en las empresas maquiladoras, funcionan en bancos y empresas de servicios. Hasta en la misma academia se habla de contratos por obra. ¿Qué consecuencias tienen la precarización y desregulación del trabajo? Es urgente la tarea de investigarlo, como ya lo empezaron a hacer estudiosos como Beck (2000), Antunes (2001a, 2001b), Meda (1998) y Sennet (2000, 2003), entre otros.

Con esta nueva forma de contratación individual, eventual —hoy en esta empresa, mañana en otra y desempleado permanente a los 40 años de edad— los trabajadores no tienen la posibilidad de defenderse, de crear grupos de solidaridad. Se encuentran en completa indefensión, sin conocer sus derechos y con los organismos que deberían defenderlos en su contra. Esto tiene consecuencias graves en cuanto a la identidad de los trabajadores, para la cultura obrera y el ser ciudadanos cabales. Tiene repercusiones negativas sobre los derechos humanos laborales, como se definen en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).²⁷

²⁷ Para mayor información sobre los derechos humanos laborales véase Gabayet (2002) y Cereal-Imdec (1999).

Desde antes que se pusiera de moda la “flexibilización laboral”, las empresas electrónicas la practicaban pues contaban con un *pool* de obreras contratadas por tiempo determinado, aunque podían permanecer trabajando en la misma empresa por muchos años. Bajo este esquema desaparece la posibilidad de contratación colectiva y de sindicalización.

En estos tiempos se habla de reformar la Ley Federal del Trabajo, de crear una “nueva cultura obrera” y, lo mismo que Arriaga (2001), creo que todos estos cambios serán en detrimento del bienestar de los(as) trabajadores(as), ya que en la mayoría de las empresas de nuestro país la flexibilidad de la mano de obra no es sinónimo de mayor capacitación y control del trabajo, sino de absoluta precariedad y vulnerabilidad para los trabajadores.

Bibliografía

- Alba, Carlos y Dirk Kruijt, 1988, *Los empresarios y la industria de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara.
- Alonso, José Antonio, 1981, *Sexo, trabajo y marginalidad urbana*, Edicol, México.
- , 1988, “Crisis, sismos e industria doméstica”, en Gabayet *et al.*, *Mujeres y sociedad: salario, hogar y acción social en el occidente de México*, CIESAS, El Colegio de Jalisco, Guadalajara, pp.107-123.
- , 1991, *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, Fontamara, México.
- Alvarado Montes, Edith, 2003, *La flexibilidad laboral y los trabajadores de la industria electrónica en la zona metropolitana de Guadalajara: el caso de IBM, 1995-2000*, tesis de maestría en ciencias sociales, Universidad de Guadalajara, Guadalajara.
- Antunes, Ricardo, 2001a, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Cortez Editora, Sao Paulo.
- , 2001b, *Os sentidos do trábalo. Ensaio sobre a aficação e a negociação do trábalo*, 5ª ed., Boitempo, Sao Paulo.
- Arenal, Sandra, 1986, *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*, Nuestro Tiempo, México (Col. Charlas con trabajadores).
- Arriaga, Luis, 2001, *Flexibilidad contra empleo estable. El debate por la reforma a la Ley Federal del Trabajo*, tesis de maestría en filosofía social, Instituto Libre de Filosofía y Ciencias, Guadalajara.
- Arriola Woog, M., 1980, *El programa mexicano de maquiladoras: una respuesta a las necesidades norteamericanas*, Universidad de Guadalajara, IES, Guadalajara.

- Beck, Ulrich, 2000, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.
- Bendezky, León, Enrique de la Garza, Javier Melgoza y Carlos Salas, 2004, "La industria maquiladora de exportación en México: mitos, realidades y crisis", *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 65, mayo-agosto, pp. 283-314.
- Brannon, J. T. y G. W. Lucker, 1989, "The Impact of Mexico's Economic Crisis on the Demographic Composition of the Maquiladora Labor Force", *Journal of the Borderlands Studies*, vol. IV, núm. 1, primavera, pp. 39-70.
- Cereal-Imdec, 1999, *Cómo defendernos*, carpeta para la promoción de los derechos humanos laborales.
- Fernández-Kelly, M. P., s. f., "Mexican Border Industrialization, Female Labor Force Participation and Migration", documento de trabajo, Program in U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego.
- , s. f., "Women's Industrial Employment, Migration, and Health Status along the U.S.-Mexican Border", documento de trabajo, Program in U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego.
- , 1983, *For We Are Sold, I and My People. Women and Industry in Mexico's Frontier*, State University of New York Press, Albany.
- Gabayet, Luisa, 1993, "Las mujeres en la industria electrónica: familia y trabajo", en Mercado y otros (coords.), *Familia, salud y sociedad*, Universidad de Guadalajara, CIESAS, El Colegio de Sonora, IISP, Guadalajara, pp. 229-243.
- , 1994, "Las mujeres en la industria electrónica de Guadalajara: lo público y lo privado", en Rosa Rojas y María Rodríguez Batista (comps.), *La condición de la mujer en Jalisco*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp. 148-154.
- , 2002, "De mal en peor. Las relaciones laborales en la rama de la industria electrónica de Guadalajara, Jalisco", *El Cotidiano*, año 19, núm. 116, pp. 27-36.
- y Silvia Lailson, 1990, "Mundo laboral, mundo doméstico: mujeres asalariadas en Guadalajara", *Estudios Sociológicos*, vol. VIII, núm. 24, septiembre-diciembre, El Colegio de México, pp. 547-570.
- y Silvia Lailson, 1991, "The Role of Female Wage Earners in Male Migration in Guadalajara", en Sergio Díaz-Briquets y Sidney Weintraub (eds.), *The Effects of Receiving Country Policies on Migration Flows*, Westview Press, Boulder, Colorado (Series on Development and International Migration in Mexico, Central America, and the Caribbean Basin, vol. VI), pp. 175-203.
- y Silvia Lailson, 1992, "El papel de la mujer asalariada en Guadalajara en la migración masculina", en Conapo, *Memorias del seminario sobre migración internacional y el desarrollo económico de México*, Zacatecas, pp. 91-100.
- Gambrill, Mónica, 1980, *La fuerza de trabajo en las maquiladoras: resultados de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas*, Centro de Estudios Económicos y Sociales del Tercer Mundo, México (Col. Lecturas del CEESTEM).
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira, 1982, *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México, UNAM, México.
- Garza, Enrique de la, 2000, "La contratación colectiva", en Arturo Alcalde, Graciela Bensusán et al., *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 193-210.
- González de la Rocha, Mercedes, 1986, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, CIESAS, SPP, Guadalajara.
- Iglesias, Norma, 1986, *La flor más bella de la maquiladora*, SEP-Cultura, Cefnomex, México.
- INEGI, 1989, *Avance de información económica: industria maquiladora*, México.
- Jelin, Elizabeth y Feijoó, María del Carmen, 1983, "Presiones cruzadas: trabajo y familia en la vida de las mujeres", en Wainerman et al., *Del deber ser y del hacer de las mujeres, dos estudios de caso en Argentina*, PISPAL, El Colegio de México, México, pp. 147-234.
- Meda, Dominique, 1998, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- Magaña García, Celia, 1996, *Obreras de Burroughs y Motorola: ámbito doméstico, roles femeninos y trabajo*, tesis de licenciatura en sociología, Universidad de Guadalajara, CUCSH, Guadalajara.
- , 2001, *Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual, con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso*, tesis de maestría en antropología social, CIESAS-Occidente, Guadalajara.
- O Martínez, María Eugenia de la, 1999, "La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco", en Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas (coords.), *Cambios en las relaciones laborales*, vol. 2, AFL-CIO, FAT, UAM, UNAM, México, pp. 187-248.
- Padilla, Cristina, 1980, "La industria de la maquila en Jalisco", *Revista Jalisco*, núm. 2, julio-septiembre, Gobierno de Jalisco, Guadalajara, pp. 25-40.
- , 1982, *La mujer y la industria maquiladora: el caso de Jalisco*, tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, México.
- Scott, Joan W., 1993, "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en Georges Duby y Michelle Perrot (dir.), *Historia de las mujeres*, vol. 4, Siglo XIX, Taurus, Madrid, pp. 405-435.
- Sennet, Richard, 2000, *Le Travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel, París.
- , 2003, *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Anagrama, Barcelona.