



La industria del vestido de Tehuacán en tiempos de crisis

Red de Solidaridad de la Maquila
y Rodrigo Santiago Hernandez

Diciembre 2010

En 2003, la Red de Solidaridad de la Maquila y la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán (CDHLVT) produjeron un informe, en inglés y español, sobre los derechos de los trabajadores(as) en la industria del vestido en Tehuacán, en el Estado de Puebla, México. La situación económica global y otros factores contribuyeron a un cambio significativo en la industria desde que se publicó el informe a principios de 2003. En 2010, Rodrigo Santiago Hernández, uno de los autores del informe original en español, hizo una actualización. Lo que sigue a continuación es una sinopsis y análisis de dicha actualización.¹



Tehuacán, la segunda ciudad más grande de Puebla, al centro sur del Estado, tiene una historia de 40 años de producción de confecciones. Por muchos años estuvo compitiendo con Torreón, Coahuila por ser la “capital del jean de México” y se consideraba entre los mayores centros productores de confecciones de mezclilla en el mundo. A pesar del declive de la industria de la confección en los últimos diez años, dicha industria sigue siendo el motor económico de la región, representando casi el 50% de la economía de Tehuacán.² Los pantalones de mezclilla siguen siendo el producto dominante, aunque también lo son los uniformes, tanto para exportación como para el mercado nacional, así como pantalones, shorts y camisetas de telas diferentes a la mezclilla y calzado para niños.

TENDENCIAS GENERALES

EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LA INDUSTRIA de la confección en Tehuacán y sus alrededores ha pasado por una dramática transición al darse una caída significativa en la cantidad de fábricas registradas y el número de trabajadoras(es) empleadas. Al mismo tiempo, el porcentaje de producción que se realiza en talleres informales y a domicilio parece estar creciendo.

Tan significativa como los cambios en la industria misma es la dramática disminución de producción por parte de grandes marcas internacionales, que pareciera haber sido reemplazada, al menos en cierto grado, por producción para marcas nacionales para el mercado nacional.

Un nuevo fenómeno es el establecimiento de pequeños talleres por parte de ex personal de gerencia de fábricas grandes y medianas, así como por ex tra-

bajadoras(es) que fueron despedidas de grandes fábricas. Las trabajadoras(es) utilizan el dinero y/o la maquinaria que les fue dada como parte de sus liquidaciones (o incluso el dinero que se hayan ganado trabajando en los EE. UU.) para establecer pequeñas plantas o talleres informales. Desafortunadamente, con

frecuencia las condiciones de trabajo en estos talleres son tan malas o peores como las que había en sus antiguos lugares de trabajo.

Los efectos combinados de la recesión económica de 2001 en los EE. UU., la reestructuración global de la industria de la confección, con la terminación del Acuerdo Multi Fibra en 2005³ y la crisis económica global de 2009, debilitaron de manera profunda a la industria e hicieron más precarias las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras(es) y sus familias. Desafortunadamente, la situación de la industria, y con ello el bienestar de las trabajadoras(es) de Tehuacán, sigue dependiendo de las fluctuaciones de la economía estadounidense.

Implicaciones para las trabajadoras(es)

Los cambios de la década pasada dieron como resultado condiciones de trabajo



cada vez más precarias para las trabajadoras(es) de la confección, incluyendo la utilización cada vez más frecuente y sistemática de contratos de trabajo de corto plazo, mayor inseguridad laboral y disminución de los salarios reales. Las trabajadoras(es) viven con el miedo constante de que perderán sus empleos. Así, ahora muchas trabajan bajo contratos de corto plazo o sin contrato alguno, lo cual contraviene el espíritu (si no es que la letra) de la Ley Federal del Trabajo mexicana.⁴

Según la investigación de 2010 de Rodrigo Santiago, las trabajadoras(es) actualmente estarían menos dispuestas a presentar demandas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por violaciones a sus derechos laborales. Con una indemnización pequeña, o sin que puedan esperar una indemnización siquiera, es más probable que las trabajadoras(es) roten de un lugar de trabajo a otro al término de sus contratos o cuando surge

algún problema. Las demandas legales que llegan a presentar las trabajadoras(es) tienden a ser por la falta del salario semanal completo, el pago del aguinaldo completo en el mes de diciembre o por el pago incorrecto del reparto de utilidades en el mes de mayo de cada año. Algunos empleadores cierran sus fábricas en diciembre con el fin de evitar pagar el aguinaldo. La presentación de demandas ante la autoridad laboral por otro tipo de violaciones, como el permanente hostigamiento en el trabajo o el incumplimiento en otorgar alguna prestación vinculada a la antigüedad acumulada y/o la no afiliación al IMSS, ha dejado de tener sentido para muchos trabajadores(as) en este nuevo contexto.

Y después del cierre de Vaqueros Navarra, en enero de 2008⁵, pareciera que las trabajadoras(es) están menos dispuestas que antes a defender sus derechos. La lección de ese cierre fue fuerte y clara: quienes controlan la industria en

Tehuacán cerrarán una fábrica y, si fuera necesario, hasta perderán órdenes de compra de las marcas antes que permitir el establecimiento de un sindicato independiente. Otra lección fue que los “revoltosos” serán castigados. Trabajadoras(es) de VN fueron puestas en listas negras,⁶ lo cual les impidió efectivamente trabajar en fábricas formalmente establecidas (grandes y medianas). Aquellas trabajadoras que consiguieron trabajo ahora son parte del número creciente de trabajadoras(es) empleadas en talleres clandestinos.

La falta de voluntad política de los funcionarios de los gobiernos municipal y estatal para mínimamente hacer cumplir las leyes, sin hablar de mejorar las condiciones laborales, sólo contribuye al problema de la vulnerabilidad de las trabajadoras(es) y a la impunidad con la que los empleadores pueden violar los derechos de los trabajadores.

LA SITUACION DE LA INDUSTRIA

NO ES FÁCIL TENER UNA IMAGEN exacta de la industria de la confección y de la fuerza de trabajo que emplea en la región de Tehuacán (la ciudad de Tehuacán y sus alrededores). Las estadísticas del gobierno y la industria son notablemente inexactas e imposibles de verificar, y tienden a no incluir datos sobre talleres de confección informales o clandestinos. Además, contribuye a esta dificultad el hecho de que el gobierno actual del PRI en el Estado⁷ dejó de hacer públicos sus datos en 2008 y desde entonces no realizó un adecuado censo de la industria.

Además, la estructura de la industria, y particularmente el número creciente de talleres clandestinos y trabajo a domicilio, hace casi imposible obtener estadísticas confiables.

Como resultado, las estimaciones sobre el tamaño de la fuerza de trabajo y la cantidad de fábricas y talleres varían ampliamente dependiendo de qué organización o dependencia gubernamental sea citado y en qué datos base sus estimaciones.

¿Cuántas plantas de manufactura?

Los representantes regionales de las dos mayores asociaciones de la industria de la confección informaron cifras diferentes sobre la cantidad de plantas de manufactura en la región. En el 2009, el año más crítico de la recesión económica actual en términos de su impacto en este sector, el representante de la asociación de la industria del vestido de Tehuacán, CANAIVES, informó que había 110 fábricas afiliadas tanto a su asociación como a CANACINTRA.⁸ Al mismo tiempo, y para el mismo período, CANACINTRA, una asociación de pequeñas y medianas empresas que incluye maquiladoras, informó que había 400 fábricas en la región, siendo la mitad de las mismas clandestinas (las cuales, por supuesto, no estarían registradas con ninguna de las dos asociaciones).

En contraste, Rodrigo Santiago estima que en la región de Tehuacán existen actualmente alrededor de 980 plantas de confección, incluyendo 98 grandes, 365 medianas y poco más de 500 pequeños talleres clandestinos. En

su informe de 2003, la CDHLVT estimaba que había 700 plantas de confección, incluidos todos los tamaños de fábricas. Sin embargo, el mayor número de plantas de manufactura no implica necesariamente un aumento en el volumen general de producción de confecciones o en el número de trabajadoras(es) empleadas, dado que los pequeños talleres clandestinos representan más de la mitad estimada por Rodrigo Santiago.

¿Quién domina la industria?

En 2003, Tehuacán estaba dominada por cuatro grandes consorcios industriales – Grupo Navarra, Mazara, Tarrant Apparel Group y AZT International – controlados a su vez por dos familias mexicanas que eran parte de la elite local, así como también por una familia radicada en Los Angeles. Esta situación cambió drásticamente.

Aunque el Grupo Navarra se reestructuró, sigue siendo importante en la industria. El consorcio ahora incluye a Mazara, que aunque era propiedad de miembros de la misma familia, en 2003

era considerado un consorcio separado. Actualmente Grupo Navarra tiene 11 plantas,⁹ incluyendo dos lavanderías. Según Rodrigo Santiago, de todas las manufacturas de confecciones de la región de Tehuacán, el Grupo Navarra tiene la conexión más fuerte con las marcas internacionales.

Tarrant Apparel Group cerró todas sus plantas en 2005, incluyendo las ocho ubicadas en Tehuacán y sus alrededores, una en la ciudad de Puebla, otra en el Estado vecino de Tlaxcala y dos más en los Estados de Oaxaca y Guerrero respectivamente.

AZT Internacional sigue operando la misma gran planta de costura que lleva el nombre de la empresa, y que incluye una lavandería. La planta emplea aproximadamente a 1,200 trabajadoras(es).

Otras plantas grandes operan de manera independiente y ninguna forma parte de consorcios o grandes redes de producción.

¿Cuáles marcas están presentes?

Las marcas internacionales son mucho menos visibles en la región de Tehuacán de lo que fueron hace una década, cuando los medios y la prensa de la industria definían a Tehuacán como la capital mexicana del jean.

Según las trabajadoras(es) entrevistadas, las marcas que actualmente se aprovisionan en Tehuacán son Guess, Tommy Hilfiger, Express, Calvin Klein, Paris Blues y American Eagle Outfitters (AEO). Las trabajadoras(es) también informaron sobre producción para Wal-Mart, hecha incluso en pequeñas plantas clandestinas, aunque no queda claro si esa producción fue para el mercado internacional o para el nacional. En 2003 la lista de marcas internacionales también incluía a Gap Inc., Levi's, Wrangler (VF Corporation), Polo Ralph Lauren y Armani.

Las marcas internacionales son más visibles en las fábricas más grandes y en menor medida en las medianas. Sin embargo, prendas con etiquetas de marcas internacionales también aparecen en plantas subcontratistas, donde son más comunes los abusos a los derechos de los trabajadores. No queda claro si esos productos son originales o piratas; y si fueran auténticos si las marcas están



conscientes que sus productos están siendo fabricados en ese tipo de plantas.

La producción de prendas de marcas nacionales, para el mercado local y nacional, ha aumentado. Entre las marcas nacionales más importantes están Furor y Britos.

¿Cuántas trabajadoras(es)?

En su informe de 2003, la CDHLVT estimó que para mayo de 2002 había alrededor de 45,000 empleos de la confección en Tehuacán y su Valle alrededor, representando una disminución de 70,000 respecto a octubre de 2001. Rodrigo Santiago estima que en mayo de 2010 había aproximadamente 38,000 trabajadoras(es) empleadas en el sector de confecciones, 20,000 en el sector formal y unas 18,000 adicionales trabajando en talleres clandestinos, los cuales no registran a sus trabajadoras(es) ante el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) u otras instancias de gobierno.

La reducción en el número de trabajadoras(es) registradas ante el IMSS es dramática. Por ejemplo, en 2001, en el área de Tehuacán 62,000 trabajadoras(es) estaban registradas ante el IMSS; para 2009 la cifra había

caído a sólo 8,200 trabajadoras(es). Esto sugeriría que se le estaría negando cobertura de salud y otras prestaciones de ley a un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo de este sector.

Otro cambio importante que destaca la investigación de 2010 es que en promedio las trabajadoras(es) tienden a ser más jóvenes de lo que eran en 2003. Rodrigo Santiago señala que actualmente más y más adolescentes están buscando empleo en fábricas, eligiendo dejar la escuela para comenzar a tener un ingreso. Anteriormente la fuerza de trabajo estaba compuesta principalmente por madres jefas de familia.

¿Qué pasó con "la capital del jean"?

A pesar del problema de los datos disponibles, pareciera que se han perdido aproximadamente 32,000 empleos en la industria de la confección en el Valle de Tehuacán en menos de una década. La pérdida más dramática fue en la primera fase de la reestructuración, entre 2001 y 2002, cuando se estima que se perdieron 25,000 empleos. En la reciente reestructuración, se estima desaparecieron otros 7,000 empleos.

Junto a esta pérdida de empleos, las tendencias más significativas parecieran ser:

- menor presencia de marcas internacionales;
- mayor producción para el mercado nacional;
- menor cumplimiento de los estándares de derechos laborales ; y
- mayor dependencia de la producción de pequeñas fábricas, talleres clandestinos y trabajo a domicilio.

¿Un nuevo modelo de producción?

Muchas trabajadoras(es) de la industria de la confección de Tehuacán se ven obligadas a trabajar jornadas diarias más intensas y largas que antes, y con fre-

cuencia no se les pagan esas horas extra. Dada la alta tasa de desempleo (que incluye a cientos de ex trabajadoras(es) migrantes que han tenido que regresar de los EE. UU. debido a los efectos de la recesión en ese país), las trabajadoras(es) no tienen otra opción que aceptar estas condiciones.

En las grandes fábricas, la línea de ensamblaje de producción, en la que cada trabajadora(or) realiza tareas secuenciales y repetitivas, sigue siendo el modelo dominante. Top Jeans, parte del Grupo Navarra, y Eslava¹⁰, que produce para Guess, son dos excepciones de las que se dice utilizan el sistema modular, donde las trabajadoras(es) trabajan por equipos en lugar de por líneas de producción y son capacitadas en más de una operación de ensamble.

En las fábricas grandes y medianas pareciera haber una tendencia a tener menos trabajadoras(es) que hagan la misma cantidad de trabajo y a hacerlas

que cumplan multifunciones. Una línea de ensamblaje típica utiliza ahora de 80 a 100 trabajadoras(es) – en un marcado contraste con 2002, cuando la misma línea operaba con entre 150 y 200 trabajadoras(es).

Aunque la recuperación económica parcial ha llevado a un aumento de los órdenes de compra, los propietarios continúan economizando manteniendo la menor cantidad de trabajadoras(es) en una línea. Las empresas también han eliminado ciertas categorías de trabajo, como los bulteros, que antes apoyaban a las trabajadoras(es) en las líneas llevándoles y recogiendo los bultos de prendas para ensamble o ya terminadas desde cada lugar de trabajo. Esta función ahora debe realizarse por las propias trabajadoras, lo que se suma a la presión que enfrentan de tener qué cumplir con cuotas de producción.

Las fábricas medianas y talleres clandestinos ahora requieren que las trabajadoras(es) realicen tareas múltiples, pero sin darles la capacitación adicional o un mayor pago, lo que generalmente si acompaña a la producción modular.

Cada vez más las fábricas medianas y los talleres clandestinos están involucrados en confeccionar prendas más complejas, incluyendo estilos llamados de “modelaje” para el mercado nacional. Estos requieren hasta 250 operaciones diferentes por prenda (comparado con 40-60 operaciones de costura que se requieren para un par de jeans básicos).

Este tipo de prendas son confeccionadas mayoritariamente por mujeres.

Estas operaciones adicionales fueron introducidas primero en las grandes fábricas para producir jeans de modelaje para exportación, pero ahora se han trasla-

dado a talleres más pequeños, dado que han surgido nuevos tipos de estas prendas. Las prendas de modelaje confeccionadas en Tehuacán ahora incluyen una variedad de estilos de ropa que tienen una demanda cada vez mayor en el mercado nacional.

Los pasos y detalles adicionales que se requieren para la confección de estos estilos contribuyen a las excesivas horas de trabajo. A pesar de la mayor presión, las trabajadoras(es) a veces prefieren este trabajo precisamente porque pueden ganar dinero extra, al recibir un pago mayor por confeccionarlas. Como resultado, principalmente las mujeres trabajadoras están dispuestas a trabajar horas extra y soportar más hostigamiento y presión de los supervisores.

Fábricas grandes

Las fábricas más grandes en el área de Tehuacán confeccionan exclusivamente jeans y producen principalmente para marcas internacionales o algunas de las marcas nacionales más reconocidas y de prestigio. Algunas ofrecen el servicio de paquete completo mientras que otras trabajan como parte de consorcios más grandes, que proveen esos servicios mediante una red de producción que puede estar extendida por varios Estados. Estas fábricas generalmente cumplen con los requisitos legales, incluyendo el pago de salario y prestaciones económicas, y con los estándares mínimos de seguridad e higiene; están afiliadas con las cámaras de la industria (excepto las del Grupo Navarra) y registran sus trabajadoras(es) ante Hacienda (la autoridad tributaria mexicana) y ante el IMSS. La mayoría tienen contratos de protección patronal¹¹ firmados con sindicatos “oficiales”.

Fábricas medianas

Las fábricas medianas, que principalmente producen jeans de mezclilla pero también otras prendas, con frecuencia realizan trabajo subcontratado que les dan las mismas fábricas grandes, cuando éstas no pueden completar sus órdenes o cumplir con los plazos de entrega. Algunas tienen contratos directos con marcas o tiendas compradoras, tanto internacionales como nacionales. Actualmente su





producción principalmente es para el mercado nacional. Las trabajadoras(es) en estas fábricas tienden a no estar registradas ante el IMSS, y la producción de prendas piratas está extendida entre ellas. Las trabajadoras(es) generalmente no tienen contratos de trabajo y sus condiciones de trabajo son más precarias que en las fábricas grandes.

Fábricas pequeñas y talleres clandestinos

También se confeccionan jeans y otras prendas de vestir en estas fábricas y talleres pequeños, donde el volumen diario de producción es mucho menor que en las plantas medianas. Con frecuencia trabajan de manera subcontratada para las fábricas medianas, que manufacturan para los mercados local y nacional. Es común en ellas la producción de prendas piratas.

Estas plantas pequeñas operan en su mayoría sin regulación alguna (y casi siempre sin estar registradas) y generalmente se establecen en lugares no tradicionales (como patios dentro de casas particulares, por ejemplo) que son adaptados y equipados con maquinaria. Las líneas de producción generalmente son de entre 15 a 20 trabajadoras(es), que trabajan en lugares estrechos, con poca luz y/o ventilación e instalaciones eléctricas inadecuadas. En muchos casos estos talleres son casas adaptadas para

operar como fábricas.

Las trabajadoras(es) reciben un salario bajo, no tienen prestaciones y no reciben la capacitación especial necesaria para realizar las tareas que se les pueden exigir. En ellas es común días de trabajo de doce horas.

En una entrevista con el supervisor de un taller que emplea a 25 trabajadoras(es), éste informó que el dueño, que antes tenía una fábrica mediana, había establecido tres de esos talleres porque “es más barato operar sin tener que pagar sea impuestos o prestaciones.” Así, algunos testimonios indican que se está contratando a ex supervisores para “gerenciar” los talleres, organizar el trabajo y presionar y pagar a las trabajadoras(es). Estos ex supervisores tienen a su vez una cuota de producción que tienen que cumplir para poder recibir su propio pago.

Como se señala anteriormente, en algunos casos las trabajadoras(es) antes empleadas en fábricas grandes utilizaron el dinero de sus liquidaciones para establecer sus propios talleres clandestinos. Según las trabajadoras(es) entrevistadas, en estos

lugares también se dan graves y frecuentes violaciones a los derechos laborales. Se ha visto que ex supervisores se involucran en esta práctica, imponiendo las mismas duras condiciones de trabajo que se tenían en los lugares anteriores. En todos los casos, los talleres subcontratados como éstos tienen bajos márgenes de ganancia y, como resultado, ofrecen peores salarios y condiciones de trabajo a sus empleados.

Estos talleres están comenzando a establecer metas de producción, similares a las de las fábricas grandes y medianas. La presión para que las trabajadoras(es) cumplan las metas es intensa y se calcula la producción cada dos horas. Si las trabajadoras(es) no cumplen con su meta para el fin del día, deben permanecer trabajando hasta completarla, sin recibir pago por esas horas extra.

Las trabajadoras(es) entrevistadas hablaron de largas jornadas de trabajo, falta de seguridad social, hostigamiento y salarios de pobreza. Como resultado, existe mucha rotación entre los talleres, con las trabajadoras(es) jóvenes yendo de un taller a otro.

Trabajo a domicilio

Según la mayoría de las fuentes, el trabajo a domicilio y los talleres clandestinos representan actualmente más de la mitad de toda la producción en el área de Tehuacán, un aumento dramático con respecto a períodos anteriores. En los últimos años, y particularmente desde el comienzo de la crisis económica, más empleadores han sacado muchas operaciones a los talleres y a domicilios con el fin de reducir costos, evadir impuestos y evitar tener que registrar a las trabajado-





(Cualquier Lavado) tiene una planta tratadora de aguas residuales. El “sandblasting” o proceso para tratar la tela a través de un chorro de arena, que hasta hace poco también era realizado en las lavanderías, parece que ya no se hace más y ha sido reemplazado por un proceso de “lijado a mano” que se hace en los toneles. El sandblasting consiste en la aplicación a presión de un chorro de arena sobre las prendas de mezclilla, utilizando compresores de aire a alta presión, para blanquear y ablandar la mezclilla.¹²

Los toneles son pequeños talleres de terminado, generalmente clandestinos, donde se aplican químicos a los jeans, como permanganato de potasio¹³, como un proceso adicional para blanquearlos o hacerlos parecer gastados. El “lijado a mano”¹⁴ ahora también se está realizando en estos talleres. Los trabajadores liján manual o mecánicamente los jeans para lograr la misma apariencia gastada. Los trabajadores reportan que es común el dolor crónico de hombros como resultado de los movimientos intensos y repetitivos que el proceso requiere.

Algunos toneles están registrados ante la autoridad, pero la gran mayoría no. La mayoría de lavanderías y toneles no cumplen con las normas de seguridad e higiene, y los trabajadores regularmente están expuestos a sustancias químicas tóxicas y sufren lesiones por movimientos repetitivos.

ras(es) ante el IMSS. Con frecuencia las trabajadoras(es) además de coser tienen que buscar el material y llevar de vuelta las prendas terminadas a un lugar dado.

El trabajo a domicilio generalmente se utiliza para las operaciones que se hacen a mano (como coser etiquetas u otros procesos de terminado como quitar hilos excedentes de la prenda). En la actualidad se están realizando operaciones adicionales a domicilio que incluyen el refilado, remache de piezas metálicas y ojales. Estos dos últimos procesos se hacen con máquinas pequeñas especiales que son dejadas “en préstamo” por el supervisor o empleador, o en algunos casos son aportación de las propias trabajadoras.

Estos “lugares de trabajo” no cumplen con regulación alguna, pudiendo así los propietarios de fábricas que les subcontratan trabajo evitar cualquier responsabilidad sobre esos empleados, como en la seguridad e higiene. El trabajo infantil es común y parece que ha aumentado, por ejemplo, con las niñas(os) que ayudan a sus madres “deshebrando” las prendas. También es común la producción de prendas piratas en estos lugares de trabajo.

Lavanderías y toneles

En general las lavanderías grandes son propiedad de las grandes empresas que confeccionan jeans o son parte de redes

de producción de paquete completo, que producen para marcas internacionales y grandes marcas nacionales. Los servicios de lavanderías, pequeñas o medianas, también son subcontratados por otras fábricas, que en su mayoría producen para el mercado nacional. Los trabajos en las lavanderías son los mejor pagados pero con frecuencia son los más peligrosos de la industria, y con frecuencia emplean principalmente a hombres jóvenes.

Las lavanderías, donde se lavan y ablandan los jeans, son grandes consumidoras y fuentes de contaminación de agua, y se dice que sólo una lavandería



PRINCIPALES TEMAS DE IMPORTANCIA PARA LAS TRABAJADORAS(ES)

Salarios de pobreza

Las trabajadoras(es) identifican a los bajos salarios como el problema más grave que enfrentan. Los salarios siempre han sido bajos pero en los últimos años no han aumentado en relación a los aumentos de la inflación y del costo de vida, dando por resultado que los salarios reales que perciben sean más bajos que en 2003.

Una operadora promedio de máquina de coser, en fábricas grandes y medianas, gana un salario semanal de \$675.00 pesos. Rodrigo Santiago estima que se necesitan \$1,560 pesos semanalmente para cubrir los gastos básicos de una familia con 2-3 niños en edad escolar, lo que significa que el salario promedio estaría cubriendo menos de la mitad de la cantidad que necesita para satisfacer sus necesidades básicas, incluyendo renta, comida, artículos de aseo personal y transporte.

El salario base es reducido de varias maneras. Por ejemplo, las trabajadoras(es) informan sobre deducciones ilegales y arbitrarias a su salario (por utilizar el celular, ir a consulta médica durante las horas de trabajo o por llegar tarde unos minutos). Algunas informaron de deducciones de entre \$50 y \$100 pesos por llegar 10 minutos tarde o hasta tres días de salario por faltar un día. Muchas trabajadoras(es) informan que las horas extra no se les pagan adecuadamente o en absoluto. Es raro el pago de los días feriados.

Como resultado de estos bajos salarios, la mayoría de las trabajadoras(es) de la confección viven en condiciones muy precarias. Muchas viven en asentamientos irregulares y colonias de la periferia sin agua potable o acceso a otros servicios públicos. Con frecuencia los terrenos en donde se establecen estas comunidades han sido comprados por estafadores que luego vendieron los lotes a varios otros compradores, dejando a las trabajadoras(es) inmersas en complicados conflictos legales de propiedad.

La crisis económica ha forzado a las trabajadoras(es) a depender cada vez más de préstamos de establecimientos de crédito y préstamo, que han aumentado su presencia en la región y son conocidos por utilizar prácticas ilegales y amenazas para presionar a las trabajadoras(es) a que paguen. Muchos de estos negocios de crédito y préstamo no están regulados por el gobierno estatal o federal y ha habido incluso casos de fraudes masivos.

Largas horas de trabajo

La crisis económica ha puesto mayor presión sobre las trabajadoras(es) para que acepten trabajar más horas extra, incluyendo trabajar toda la noche, cuando se les dice que hay que terminar pedidos. Raramente se les paga la prestación por tiempo extra que es requerida por ley. La reducción de la fuerza de trabajo,

junto con el aumento en puestos multifuncionales y el aumento de la producción de prendas de modelaje, que requieren más pasos de producción, está resultando en días de trabajo más largos con menores salarios.

Con frecuencia, las trabajadoras(es) de la confección están desesperadas por trabajar horas extra o llevarse trabajo extra fuera de la fábrica para poder aumentar sus ingresos. Para tener el ingreso que necesitan, algunas trabajadoras(es) informan que con frecuencia se llevan trabajo a casa después de las horas normales de trabajo o buscan tener un trabajo adicional en la economía informal.

Contratos de trabajo a corto plazo

La mayoría de las fábricas pequeñas y medianas y los talleres no entregan contratos individuales de trabajo a sus trabajadoras(es). De esta manera, los términos de empleo pueden estar sujetos más fácilmente a los caprichos del empleador.

En los lugares donde las trabajadoras(es) llegan a recibir contratos individuales de trabajo, existe la tendencia al uso de contratos de corto plazo (de 1 a 3 meses de vigencia), en lugar de contratos de trabajo por tiempo indefinido, como era más común en el pasado. Como se señala anteriormente, la Ley Federal del Trabajo sólo permite los contratos de corto plazo para trabajo temporal en circunstancias especiales. Algunas trabajadoras(es) entrevistadas, empleadas en fábricas grandes, informaron tener contratos de un año, lo que Rodrigo Santiago piensa es resultado de la presión de algunas marcas internacionales para que las fábricas cumplan con sus Códigos de Conducta.

La vasta mayoría de trabajadoras(es) en Tehuacán están trabajando sin contrato o con contratos de corto plazo. Como consecuencia, las trabajadoras(es) cada vez más se la pasan rotando, yendo de fábrica en fábrica o trabajando para el mismo empleador bajo contratos cortos sucesivos, sin tener, por lo tanto, la posibilidad de generar la antigüedad que les permita ejercer derechos u obtener las prestaciones disponibles a los trabajadores considerados permanentes.

La práctica de contratar trabajadoras(es) jóvenes a corto plazo da como





resultado que sea menos probable que se organicen cuando tienen problemas en sus lugares de trabajo, dado el corto lapso de tiempo que permanecen con un empleador en particular. Esta práctica también les niega beneficios legales como la cobertura de salud a través del IMSS.

Ninguna de las trabajadoras entrevistadas informó haber recibido una copia de su contrato de trabajo. Algunas trabajadoras incluso informaron que se les obligó a firmar hojas en blanco antes de ser contratadas, las cuales pueden ser fraudulentamente utilizadas después como si fueran sus propias cartas de renuncia, si la fábrica quiere deshacerse de ellas en algún momento determinado.

Falta de acceso a cobertura de salud

Como se señala anteriormente, ha habido una disminución significativa en el número de trabajadoras(es) registradas ante el IMSS (62,000 en 2001 y 8,200 en 2009). Es particularmente común, sea en fábricas medianas y pequeñas y en talleres, que los patrones no registren a las trabajadoras(es) en el Seguro Social. Con menos trabajadores afiliados al IMSS, las trabajadoras(es) de la confección de Tehuacán no reciben las prestaciones básicas garantizadas por la Ley Federal del Trabajo mexicana.

Aunque también se pueden estar negando estas prestaciones en lugares

donde las trabajadoras sí estén registradas ante el IMSS. Una situación cada vez más común es cuando ocurre un accidente de trabajo, para evitar el incremento de la cuota por índice de riesgos y accidentes o multas del Seguro Social, los empleadores llevan o canalizan a sus trabajadoras(es) a médicos particulares. Los empleadores incluso puede que estén reportando tener menos trabajadoras(es) de las que realmente emplean.

Riesgos a la salud

En junio 2010, Rodrigo Santiago entrevistó a la Dra. Claudia Ramírez, médica particular que atiende un dispensario médico popular cuyas pacientes en su mayoría son trabajadoras(es) de la ma-

quila. La Dra. Ramírez informó sobre una amplia gama de problemas de salud en sus pacientes. Enfermedades respiratorias, incluyendo asma (particularmente en mujeres jóvenes que trabajan sin mascarillas protectoras), bronquitis, sinusitis, tos crónica y vista cansada fueron las quejas más comunes reportadas. También vio casos de infecciones urinarias, renales y estomacales, problemas musculares y de articulaciones, y dolor de los brazos y espalda. La doctora también informó sobre casos de desnutrición debido a dietas pobres, que pueden estar relacionadas a los bajos salarios de las trabajadoras(es). Debido a los largos días de trabajo, los bajos salarios y la falta de acceso al IMSS, las trabajadoras(es) con frecuencia no buscan la atención médica cuando la necesitan, y raramente pueden pagar por las medicinas.

La prevalencia de jornadas de trabajo de 10 a 12 horas, y más trabajadoras(es) haciendo una gama más amplia de tareas, genera un mayor riesgo de accidentes en el trabajo. Los talleres clandestinos, que no cumplen ni con las más básicas normas de seguridad e higiene, pueden llegar a tener entre 10 y 50 trabajadoras(es) en un pequeño espacio, con poca luz y escasa ventilación. Estos talleres pueden tener también conexiones eléctricas inseguras y poco espacio entre las máquinas. Los trabajadores empleados en lavanderías y tonelos, que realizan varios otros procesos de terminado, con frecuencia están expuestos a sustancias tóxicas peligro-



sas, siendo su salud la más vulnerada y paradójicamente la menos atendida.

Las mujeres trabajadoras enfrentan desafíos específicos

En el área de Tehuacán, la mayoría de los trabajadores de la confección son mujeres. De hecho, en el Estado de Puebla, el porcentaje de mujeres que trabaja en la manufactura es mayor que el porcentaje nacional. Las trabajadoras entrevistadas para esta actualización informaron sobre acoso sexual frecuente y discriminación, especialmente en las plantas subcontratistas o clandestinas. Aunque no hubo informes de pruebas de embarazo, los testimonios de las trabajadoras revelaron que a las mujeres embarazadas se les niega sistemáticamente el trabajo y/o cuando quedan embarazadas son hostigadas laboralmente para obligarlas a renunciar “voluntariamente.”

La crisis económica también ha forzado a muchas mujeres a buscar crédito para pagar gastos médicos, la educación de sus hijos u otros gastos imprevistos, lo que las hace estar más dispuestas a trabajar largas jornadas y en condiciones peligrosas y precarias para maximizar su

salario semanal y así cumplir con los abonos semanales de sus créditos. Muchas veces se endeudan en otras casas de crédito para pagar deudas anteriores, creando un círculo de dependencia y endeudamiento.

Trabajo infantil

El trabajo infantil sigue vigente en Tehuacán, según se informó recientemente en los medios de comunicación y se confirmó mediante las entrevistas con trabajadoras(es) y por observación directa. En su mayor parte, el trabajo infantil se concentra en las fábricas pequeñas, talleres o en domicilios donde las niñas(os) ayudan a sus madres en su trabajo. Los niños que trabajan en casa pueden tener desde cinco años de edad en adelante. Ha habido informes de trabajo infantil en fábricas grandes y medianas, más reguladas, que en su mayoría involucra a menores que utilizaron documentos falsos para obtener empleo, de lo cual la gerencia pudo o no haber tenido noticia. Con la tendencia a emplear una fuerza de trabajo más joven, Rodrigo Santiago estima que en las fábricas medianas hasta un 40% de las trabajadoras(es) pueden ser menores de 16 años de edad.

Contratos de protección patronal y organización de los trabajadores

Anteriormente las trabajadoras(es) utilizaban regularmente la amenaza de hacer un paro o estallar huelgas repentinas para exigir



prestaciones legales. Actualmente, las acciones colectivas de trabajadores, en protesta por violaciones a sus derechos, son casi inexistentes. La tendencia a utilizar contratos eventuales o de corto plazo, así como la de emplear una fuerza de trabajo más joven, ha contribuido a esta situación. Sin poder tener una expectativa mínima o realista de mejorar la situación en la fábrica donde estén trabajando bajo un contrato de corto plazo, las trabajadoras(es) prefieren irse a otra fábrica donde quizás les ofrezcan algún otro pequeño beneficio o prestación, más allá del que estén recibiendo en su actual lugar de trabajo.

Aunque los estándares laborales mínimos tienden a ser más respetados en las fábricas grandes de confecciones, la mayoría de estas fábricas tiene firmados contratos de protección patronal con algún afiliado a las confederaciones sindicales “oficiales” – CTM, CROM y FROC-CROC.¹⁵ Las trabajadoras(es) no saben generalmente que existe un contrato colectivo de trabajo ni tienen acceso al mismo. Los representantes sindicales no son elegidos democráticamente, y las trabajadoras(es) en general no saben que están afiliadas a un sindicato. De hecho, estos sindicatos funcionan como



medios para impedir una organización espontánea y bloquear el surgimiento de auténticas organizaciones representativas de los trabajadores.

En muchas de las fábricas grandes, que producen para marcas bien conocidas, cuando son contratadas se le pide a las trabajadoras(as) que llenen cuestionarios, aparentemente para evaluar si están calificadas para el trabajo, pero que con frecuencia incluyen preguntas sobre sus actividades anteriores de organización laboral, como si han conocido o han tenido relación con algún dirigente o activista sindical, o si han presentado alguna demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Las trabajadoras(es) que en el pasado han tratado de formar sindicatos auténticos han sido puestas en listas negras, como en el caso de Vaqueros Navarra.¹⁶ Esa experiencia, así como la práctica continua de poner en dichas listas a organizadores(as), desalienta a las trabajadoras(es) de realizar acciones colectivas.

Los sindicatos oficiales han mostrado poco interés en organizar auténticamente en fábricas medianas y pequeñas. Las largas e intensas jornadas de trabajo y el aislamiento del trabajo a domicilio o en otros establecimientos no tradicionales de trabajo, son condiciones que también hacen difícil que las trabajadoras(es) se organicen para el cambio.



CONCLUSIÓN

AUNQUE HA HABIDO UNA DISMINUCIÓN significativa en la producción de ropa para exportación en la región de Tehuacán, debido a las recesiones económicas cíclicas en los Estados Unidos, la desaparición del sistema de cuotas de importación y por la actual crisis económica, la región permanece como una de las mayores productoras de indumentaria, particularmente de pantalones y otros productos de mezclilla. Y mientras un número de marcas internacionales han dejado de colocar o han reducido sus órdenes de producción con los proveedores de la región, podemos anticipar un incremento en la producción para el mercado de EE. UU., en tanto la recuperación económica va tomando forma.

Las marcas internacionales, que actualmente se proveen o que están considerando colocar órdenes de producción en Tehuacán, necesitan valorar los cambios estructurales que se han dado en

los años recientes. Por ejemplo, es necesario que desarrollen políticas en relación a los crecientes problemas que están asociados con los contratos de corto plazo y la subcontratación de partes del proceso de producción a talleres clandestinos y a domicilio, y dar a conocer dichas políticas a los proveedores.

Muchos de esos cambios estructurales también han tenido impactos específicos sobre las mujeres trabajadoras y sus hijos, que necesitan ser atendidos, tales como las omisiones de los empleadores de registrar a las trabajadoras ante el IMSS, negándoles por lo tanto a ellas y a sus hijos(as) una cobertura de salud y cuidados pre y post natales dignos. Las marcas deberían empezar a atender estos asuntos específicos de género.

Las marcas internacionales de indumentaria también necesitan dar pasos proactivos para superar las barreras a la libertad de asociación, incluyendo la dis-

crimación antisindical en las prácticas de contratación y el predominio de los contratos de protección en fábricas grandes.

Dado el cambio que se ha dado en la producción, de destinar más de ella al mercado nacional, es necesario que los grupos de derechos laborales mexicanos e internacionales presten mayor atención hacia las políticas y las acciones de las marcas de ropa y tiendas minoristas mexicanas, que se surten de prendas maquiladas en Tehuacán. Algunas de las lecciones, aprendidas durante las campañas y la construcción de relaciones con las marcas internacionales para obtener su compromiso, se podrían aplicar de manera paralela a los esfuerzos que se hagan de cuestionar a las marcas y tiendas minoristas de autoservicio mexicanas, para asegurar que se respeten los derechos de trabajadoras y trabajadores en sus cadenas de suministro nacionales.

NOTAS

1 La actualización de Rodrigo Santiago de 2010, preparada entre marzo y julio, se basó en una revisión de datos de fuentes oficiales, cobertura de medios locales y entrevistas con trabajadoras(es) y otras partes interesadas. Mas de 120 entrevistas con trabajadoras(es) fueron realizadas para un proyecto de colaboración con un grupo de obreras y ex obreras indígenas llamado Colectivo Obreras Insumisas A.C. y la ONG Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTUAC). Otras entrevistas específicas se realizaron por Rodrigo Santiago especialmente para esta actualización. El informe en español, *Tehuacán: Del calzón de manta a los blue jeans. La nueva industria del vestido en México, los trabajadores y las comunidades indígenas*, por Martín Amaru Barrios Hernández y Rodrigo Santiago Hernández, fue publicado en enero de 2003 y está disponible en: <http://es.maquilasolidarity.org/node/148>

2 Jiménez, Tania Damián. "El 50 por ciento de las 400 maquiladoras de Tehuacán, en la clandestinidad: Canacintra," *La Jornada de Oriente*, 2 Junio 2009. Disponible en: <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2009/06/02/puebla/eco107.php>

3 Bajo el Acuerdo sobre Textiles y Ropa de 1995, las cuotas de importación, aplicadas bajo el AMF a países en el Sur Global, fueron eliminadas gradualmente y en su totalidad a partir del 1º de enero de 2005, inaugurando así una nueva era de libre comercio para la industria global de la confección.

4 El Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos de trabajo por tiempo determinado solo pueden ser usados: "cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por esta Ley." Aunque vago, es claro que el espíritu de la ley es limitar el uso de contratos a corto plazo. Esto se refuerza con lo establecido en el Artículo 35 que

dice que "a falta de estipulaciones expresas, la relación [de trabajo] será por tiempo indeterminado", y en el Artículo 38 que da ejemplos de casos limitados en los que se pueden usar contratos a corto plazo, como en casos de la restauración de minas abandonadas o paralizadas y la explotación de minas que carezcan de minerales costeados.

5 La fábrica fue cerrada poco después de que las trabajadoras(es) votaran, en un recuento por la representación sindical, a favor de un sindicato democrático y a pesar del hecho de que al menos dos marcas internacionales estuvieron dispuestas a colocar órdenes de compra a la planta.

6 Un informe de una investigación del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés), del 11 de septiembre de 2008, verificó que se utilizaron las listas negras para las ex trabajadoras(es) de Vaqueros Navarra en el proceso de contratación en la fábrica Confecciones Mazara. El informe está disponible en: <http://www.workersrights.org/Freports/ConfeccionesMazara.asp>

7 El PRI fue derrotado en las elecciones de Julio del 2010 y el gobierno de alianza entre PAN y otros partidos políticos tomará posesión en Febrero del 2011.

8 CANAIVES: Cámara Nacional de la Industria del Vestido. CANACINTRA: Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.

9 La planta de Vaqueros Navarra, que cerró en enero de 2008, fue reabierta recientemente con el nombre de Hares Apparel. Rodrigo Santiago la incluyó como una de las 11 plantas propiedad del Grupo, sin embargo, él aclara que a pesar de las sospechas de los trabajadores de que sigue perteneciendo al Grupo Navarra, no se ha podido confirmar si es así y si aún es propiedad de la familia Fernández.

10 En 2003 Eslava era parte del consorcio Grupo Navarra; actualmente es independiente.

11 Los contratos de protección patronal son contratos colectivos de trabajo negociados entre empleadores y representantes de sindicatos oficiales o abogados corruptos sin el conocimiento y/o consentimiento de las trabajadoras(es) afectadas. En muchos casos, estos contratos son negociados antes que se contrate a trabajador alguno. Sirven para proteger a los empleadores de la amenaza de que las trabajadoras(es) organicen sindicatos auténticos, para negociar mejoras de salarios y sus condiciones de trabajo.

12 El sandblasting ha sido criticado por exponer a los trabajadores a riesgos importantes de salud y seguridad tales como la silicosis por la inhalación de sílice si no se utiliza equipo adecuado de protección y/o porque los niveles de exposición son muy altos. Como resultado, algunas marcas han discontinuado este proceso y están pidiendo una prohibición de su uso.

13 La alta exposición al permanganato de potasio puede causar envenenamiento por manganeso.

14 El arenado manual también expone a los trabajadores a riesgos de salud similares, tales como asma por la exposición al polvo. Ver: *Fashion victims: a report on sandblasted denim*, Fair Trade Center, November 2010, p. 9, www.fairtradecenter.se/english.

15 La CTM es la Confederación de Trabajadores de México y la CROM es la Confederación Regional Obrera Mexicana. La CTM y la CROM están entre las mayores confederaciones sindicales "oficiales" nacionales de México. La FROC-CROC es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, otra confederación nacional.

16 Para información sobre la lista negra de las ex trabajadoras(es) de Vaqueros Navarra, ver el reporte de WRC : <http://www.workersrights.org/Freports/ConfeccionesMazara.asp>

Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



Red de Solidaridad de la Maquila
Diciembre 2010
<http://es.maquilasolidarity.org>

Fotos: © Rodrigo Santiago Hernández



A menos que sea específicamente notado, todo el material en este sitio Web esta bajo licencia de Atribución-No Comercial-Licenciar Igual 2.5 Canadá