



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Azcapotzalco

México

Sánchez Díaz, Sergio G.; Melgoza Valdivia, Javier
Reestructuración en las maquiladoras de Ciudad Juárez y respuesta obrera (2008-2015)
El Cotidiano, núm. 200, 2016, pp. 99-110
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Reestructuración en las maquiladoras de Ciudad Juárez y respuesta obrera (2008-2015)

Sergio G. Sánchez Díaz*

Javier Melgoza Valdivia**

El objetivo de este trabajo es articular diversas problemáticas en Ciudad Juárez entre 2008 y 2015: por un lado, la subjetividad de obreras y obreros en las maquiladoras, marcada por una orientación pragmática que busca beneficios concretos e inmediatos. Esta orientación ha experimentado cambios significativos ante las dinámicas recientes de crisis global y de reestructuración de esta “industria”. Todo ello, durante un periodo de gran violencia en la ciudad. Nos interesa observar la conformación de subjetividades individuales y colectivas entre grupos de obreros de esta “industria” en medio de ese complejo panorama, para, finalmente, observar los brotes de resistencia obrera en diversas maquiladoras en 2015, tratando de ubicar las orientaciones de grupos obreros que se propusieron organizarse sindicalmente ante los procesos de precarización laboral a los que dieron lugar la crisis y la reestructuración empresarial. En suma, buscamos contribuir al estudio de las subjetividades del una vez llamado “nuevo proletariado del norte”.

Elementos que sirven de contexto para estudiar la situación de obreras y obreros en las maquiladoras en Ciudad Juárez a principios del siglo XXI

Ciudad Juárez era, hasta la primera década del siglo XXI, una urbe con 1 millón 218 mil 817 habitantes. En esa

ciudad se concentraba casi 40% de los poco más de tres millones de habitantes totales del estado de Chihuahua, el más extenso de México en términos geográficos (INEGI/Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003: 54-55). Según los censos del año 2003, 106 mil 922 habitantes del lugar tenían su residencia en otra entidad del país y podían considerarse migrantes con raíces en otras entidades, mientras que 862 mil 890 eran originarios del municipio de Ciudad Juárez. Si consideramos los lugares de nacimiento de los habitantes de la ciudad (tanto de hombres como de mujeres), los princi-

pales lugares de origen de los migrantes de Ciudad Juárez eran los estados de Durango, Coahuila, Zacatecas, Veracruz y el Distrito Federal (INEGI/Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003: 87, 90-92).

Tanto para el imaginario colectivo como para vastos segmentos de la población migrante nacional, Ciudad Juárez era y es un destino en el cual los migrantes buscaban y siguen buscando vender su fuerza de trabajo y lograr así un ingreso para “salir adelante”, para vivir o para sobrevivir. En esta ciudad, los migrantes podían encontrar (y encuentran todavía) una empresa, casi siempre una maquiladora de exportación, para alcanzar tal objetivo. La identificación de Ciudad Juárez como una localidad que ofrece mayores posibilidades de empleo, en comparación con la gran mayoría de las urbes de otras latitudes del país,

* Doctor en Ciencias Sociales con Especialidad en Antropología y Profesor Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, en la Unidad Ciudad de México. Desarrolla investigaciones sobre trabajo, sindicalismo, violencia, maquiladoras, relaciones de género, teoría antropológica y teoría social, entre otros temas. Correos electrónicos: <sads542@yahoo.com.mx>, <sergio-sanchezdiaz651@gmail.com>.

** Maestro en Sociología del Trabajo y doctor en Ciencias Antropológicas. Es Profe-

sor-Investigador titular en el departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Sus temas de investigación son las estructuras sindicales, los modelos productivos, cultura política y cultura laboral, entre otros. Correo electrónico: <mvlj@xanum.uam.mx>.

no es únicamente una percepción que anide en quienes se trasladan a esta ciudad fronteriza, sino que forma también parte de las representaciones sociales de los oriundos. Con demasiada frecuencia, tanto los propios como los fuereños califican a Ciudad Juárez como un espacio que “ofrece oportunidades a quienes estén dispuestos a trabajar duro” y vienen “a jugársela por Juárez”.

Los censos ilustran muy bien esta orientación de los migrantes llegados a Ciudad Juárez. La principal “causa de migración” para el total de los pobladores con más de cinco años de edad era la “búsqueda de trabajo” (35.47% del total de posibles causas de migración), siendo este porcentaje mucho mayor en el caso de los hombres (41.67% del total de posibles causas de migración) con respecto al porcentaje las mujeres que declaraban en este rubro (INEGI/Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003: 92). En otras palabras, para oriundos y migrantes Ciudad Juárez era, hasta fines del siglo pasado, un lugar de oportunidades, atractivo para los migrantes, donde encontraban, sobre todo, opciones de empleo.

Para diversos estudiosos de la geografía humana (como Milton Santos, 2000), e incluso para quienes cultivan el género de la narrativa de viajes (como V. S. Naipaul, 1982), los sitios que son cruces de caminos (*cross roads*), como los puertos y fronteras, son, a la vez, propicios para la convivencia civilizada entre “los diferentes” o, en otros casos, espacios donde se acentúa la intolerancia hacia quienes no comparten los rasgos étnicos, religiosos o culturales de los originarios. En el caso de Ciudad Juárez, las décadas recientes han sido el escenario en el cual se ha podido observar la emergencia y paulatina consolidación de un conjunto de prejuicios y estereotipos por parte de los originarios de la entidad hacia los migrantes. De manera particular, la sedimentación de una serie de estigmas tuvo como foco de atención inicial el segmento de mujeres jóvenes trabajadoras de las maquiladoras (Balderas, 2002). Empero, estos prejuicios hacia los migrantes, con contenidos regionalistas, clasistas y sexistas, se refirieron a la totalidad de los “fuereños”, de ambos sexos y de cualquier grupo de edad. De esta manera, poco a poco se fueron generalizando expresiones como las siguientes: las obreras de la maquila eran las “maquilocas”; los originarios de Veracruz eran los “juarochos”; y los de la región de la Laguna eran los “torreoneros”. Este proceso de formación de estereotipos no solamente identifica al objeto: también lo califica, lo ubica en un orden de valoración y, con ello, lo sujeta al juicio de los demás. Así, las obreras de las maquiladoras eran pensadas en el imaginario de la ciudad como las mujeres “fáciles”, como las “plumitas”, y el conjunto de los migrantes eran

vistos como “los otros”, como los que llegaban a “quitarle el trabajo a los de Juárez”. En estas circunstancias, Ciudad Juárez perdió buena parte de su carácter como lugar abierto y generoso para los forasteros, y con el paso del tiempo devino un lugar realmente hostil hacia “los otros”, orientación que encontramos efectivamente en muchos lugares en los cuales ocurre con cierta intensidad este “encuentro” entre originarios y migrantes.

En otro lugar hemos demostrado que este ambiente de prejuicios se extendía a las maquiladoras, al proceso de trabajo. Nosotros pudimos detectar, a través de entrevistas diversas, las pugnas entre “los del sur” y los “originarios” por los ritmos de trabajo que unos y otros llevaban a cabo. Los migrantes eran en general, los “matados” en el trabajo (los que se “mataban” trabajando intensamente), mientras los originarios solían ser vistos por los migrantes como los “flojos”, los que no se “aplicaban” en el trabajo, los que se la “llevaban leve” (Sánchez, 2011: 123-160).

Hoy día, el escenario anterior ha cambiado drásticamente, luego de la violencia de los años 2008-2012. En esos años, los homicidios y feminicidios llegaron a ser, en conjunto, 13 mil 874, para ser más o menos exactos (Plan Estratégico de Juárez, 2014: 24). Como corolario de esa situación, en esos años se calcula que unas 200 mil o 250 mil personas abandonaron la ciudad (*El Universal*, consulta en línea del 26 de noviembre de 2010 y 30 de noviembre de 2011); alrededor de 110 mil casas fueron abandonadas por motivos que van desde esa violencia o porque sus moradores no continuaron pagando los créditos que habían contratado, por diversos motivos, entre ellos, por haber pedido sus empleos (información de vocera del INEGI, en el programa de televisión Noticias de Juárez, canal 628 de cable, Sky, 11 de marzo de 2011)¹.

Es decir, en esos años se dio un verdadero éxodo de la ciudad. Aunque los migrantes siguieron llegando, la violencia se instaló con expresiones difíciles de imaginar con anterioridad, lo que dio lugar al “Operativo Conjunto Chihuahua”, en 2008, con la intervención del ejército, y que ni remotamente llevó paz y tranquilidad a la región, sino que conllevó más violencia, además de una sistemática violación a los derechos constitucionales de los ciudadanos de Ciudad Juárez, hecho que conocemos como “desmantelamiento de la ciudadanía” (Domínguez y Ravelo, 2011).

Antes de referirnos al miedo y el terror de esos años, los cuales pasaron a formar parte indudable de la cultura y

¹ Más información sobre la situación en Ciudad Juárez, en el semanario *Proceso*, núm. 1771, 10 de octubre de 2010, p. 22.

la subjetividad de las y los obreros de las maquiladoras, nos referiremos a la situación que, en general, prevalecía en estas empresas en los años a los que nos estamos refiriendo.

Despotismo en las líneas de producción, crisis y despidos masivos en las maquiladoras en el siglo XXI

En este apartado nos referimos a las condiciones en las que, en general, se desarrolla el trabajo en estas maquiladoras. Ravelo, Domínguez, Sánchez y Melgoza escribieron al respecto:

En conjunto la discriminación salarial, la unilateralidad empresarial que sustenta un despotismo laboral y la inestabilidad en el empleo conforman un caldo de cultivo en el cual la violencia, en sus diversas manifestaciones, forma parte de la experiencia cotidiana de las y los trabajadores ligados al modelo productivo maquilador (Ravelo, Domínguez, Sánchez y Melgoza, 2013: 167).

En efecto, en estas empresas, como se ha dicho y demostrado reiteradamente por analistas del “fenómeno maquilador”, domina ampliamente el capital. Desde sus orígenes, aquí se impuso un modelo de trabajo flexible, basado en jornadas de trabajo intensivas y extensivas, en los bajos salarios (acompañados de un conjunto de bonos o estímulos, los cuales han disminuido drásticamente años recientes), y en la inestabilidad laboral, en los despidos individuales, selectivos y masivos, y que dio lugar, entre otros motivos, a un proletariado sin identidad con las empresas, acostumbrado a la rotación de una empresa a otra.

Veamos más de cerca esta problemática. En Ciudad Juárez, hacia fines del siglo XX, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación, de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en ellas alrededor de 250 mil trabajadores, hombres y mujeres (60% era población de sexo femenino y cerca de 40% lo era de sexo masculino, aunque algunas fuentes indican una ligera superioridad de la población masculina en estas cifras).

En el año 2001, cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de empleados a 220 mil (Asociación de Maquiladoras, 2002). Hacia principios de 2003, las estadísticas reportan el inicio de actividades de una serie de empresas; por ello, el total de esas empresas fue, de nuevo, de poco más de 300 maquiladoras, empero, el número total de trabajadores ocupados en esta industria era un total de 215 mil. Es

decir, el total de puestos de trabajo perdidos en el sector, considerando únicamente los primeros tres años del siglo XXI, fue de poco más de 35 mil puestos de trabajo.

La conjunción de diversos factores mantuvo una tendencia a la baja en el empleo maquilador en Ciudad Juárez durante buena parte de la década pasada y principios de la actual. Podemos señalar que entre esos factores destacaron, primero, la contracción del mercado estadounidense y, con ello, la disminución de la demanda de los productos maquilados en la zona norte de nuestro país; segundo, la creciente competencia de las maquiladoras locales en relación con las establecidas en zonas de América Central y Asia; tercero, el ascenso en espiral de la violencia ligada a la delincuencia organizada en Ciudad Juárez; y cuarto, la casi inexistencia de políticas públicas locales y estatales orientadas a la preservación de las fuentes de empleo y la promoción de las actividades económicas en general. Ello permite comprender por qué hacia el año 2010 se acumuló una pérdida total de empleo en el sector cercana a los 80 mil puestos de trabajo, si consideramos las estadísticas oficiales más optimistas, las cuales registraban 178 mil 089 puestos de trabajo en las maquiladoras para el año referido.

Para 2010, ya era algo generalizado el fenómeno de los “paros técnicos”, decididos de manera unilateral por las propias gerencias, casi siempre, o con el concurso de algunas representaciones sindicales, en los casos excepcionales en que la maquiladora que entraba en paro hubiese sindicato. Estos paros, al menos en el discurso, se resolvían con el fin de mantener la fuente de empleo en una coyuntura de recesión económica. Así, muchos obreros y obreras laboraban algunos días a la semana, a lo sumo, dos o tres días, con la consiguiente reducción de sus salarios. Para mayo de 2009, los datos oficiales indicaban 37 maquiladoras en paro técnico, con alrededor de 40 mil obreras y obreros en esa condición y, por consiguiente, sujetos a significativas reducciones en sus ingresos (*El Universal*, 19 de mayo de 2009: A-16).

Podemos sostener que, al parejo de la crisis que enfrentaba el sector, el capital maquilador ponía en marcha una estrategia de reestructuración laboral. El capital iba a buscar superar esa crisis reduciendo fuerza de trabajo empleada y trasformando las relaciones laborales, precarizando aún más las condiciones de contratación de las y los trabajadores, como veremos en el siguiente apartado.

Puede sorprender la falta de respuesta de las y los trabajadores del sector ante estos despidos masivos, pero aquí es donde nos encontramos con los elementos culturales y subjetivos que han caracterizado a este sector

de trabajadores, aunque tal vez convenga relativizar ahora (2015-2016) esta “falta de respuesta”, ante los brotes cada vez más intensos de respuestas obreras en los últimos dos años, las cuales hablan de un cambio en la subjetividad de estos obreros, aunque este sea un cambio todavía limitado, circunscrito a un puñado de empresas.

A lo largo de los años que hemos investigado el sector y, a partir de entrevistas en profundidad con estas obreras y obreros, podemos sostener que el capital aquí logró una importante hegemonía. Él estableció, desde sus inicios, un escenario en el cual la noción de derechos laborales era y es prácticamente inexistente para las y los obreros. Más que reivindicar derechos laborales (desde los salariales hasta los colectivos y sindicales), a esta masa de obreros les interesaba, sobre todo, alcanzar un ingreso, así fuera éste muy precario, y lograr cierto ambiente laboral más o menos aceptable, en medio de las prácticas despóticas de jefes y supervisores. Estas obreras y obreros están o estaban *condicionados* por esa estrategia del capital maquilador, la cual les impone ese escenario laboral sin derechos. Ante tal panorama, sólo les queda o quedaba acceder a ese salario y buscar un ambiente laboral no tan tóxico como el que suele darse en estas empresas, disminuyendo el acoso y el hostigamiento laborales por parte de la cadena de mando del capital².

Por ese *condicionamiento obrero* creemos que, en general, se da una estrecha unión entre obreras y obreros con la cadena de mando en la maquiladora. Aquí prácticamente no hay (o no había) lucha colectiva o sindical. Incluso, en sectores de obreros migrantes puede verse un claro rechazo a los sindicatos, pues estos “ponen en riesgo las fuentes de trabajo”, argumento que puede oírse de parte de esos obreros, con el cual retoman y reproducen los discursos empresariales antisindicales (véase Sánchez, 2011: 209-211).

Lo anterior tampoco quiere decir que todo en la maquiladora sea alianza de las y los obreros con el capital. Nada de eso. Conflictos entre ellos y los miembros de la cadena de mando del capital podían observarse en la cotidianidad laboral maquiladora. Desde inconformidades por los intensos ritmos de trabajo, los cuales suelen ser, además, repetitivos y enajenantes, en las líneas de producción; por rechazos al despotismo de jefes y supervisores; hasta los

estallidos colectivos, como el que tuvo lugar en Foxconn, en 2010, cuando todo un turno de trabajo se rebeló contra el intento de la empresa por que continuaran trabajando “de corrido”, sin poder regresar a sus casas en la noche, por la falta de transporte, por lo cual se amotinaron y quemaron la cafetería de la empresa.

Es decir, el conflicto ha sido y es parte de este escenario laboral, aunque los estallidos colectivos o las luchas colectivas son poco frecuentes, al menos hasta años recientes (Sánchez, 2011: 273). Sin embargo, en 2015 asistimos a varias luchas colectivas. Podemos decir entonces que un elemento distintivo del modelo productivo de la maquila es que la emergencia y vigencia del conflicto laboral tiene lugar en los microespacios de las relaciones productivas cotidianas, en donde se encuentran, día con día, los programas de trabajo de las empresas, las prácticas de supervisión y vigilancia sobre la fuerza de trabajo y los afanes por parte de núcleos de obreros por construir un medio ambiente de trabajo menos violento y menos tóxico, ante la unilateralidad del poder empresarial.

La problemática referida se puede enlazar con una reflexión más amplia que procede, en buena medida, de algunas investigaciones consideradas ya clásicas en el campo de los estudios laborales. En particular, creemos provechoso traer a colación el estudio que realizaron Goldthorpe y Lockwood (1968) en los años sesenta en torno del trabajo industrial —en el sector automotriz— y la relación subjetiva que hacia éste desarrollaron los trabajadores involucrados. Las analogías con el trabajo maquilador en Ciudad Juárez son notorias. Señalan Goldthorpe y colaboradores que las condiciones materiales del trabajo en las plantas armadoras se pueden calificar en conjunto mediante un término: condiciones de trabajo enajenantes. Con esta expresión se sintetizan circunstancias como el intenso ritmo de trabajo, la supervisión personalizada e incluso despótica, un medio ambiente plagado de ruidos nocivos, temperaturas elevadas y riesgos a la salud en todo momento. A lo anterior se suma el hecho de que el trabajo, al estar fragmentado hasta los mínimos gestos productivos, produce una sensación de monotonía y rutina que intensifica la sensación de enajenación de la propia actividad laboral. En esas circunstancias, los investigadores se preguntan cuál es la razón por la que los obreros de esas plantas se sienten afortunados con su empleo, no obstante que en esos años el tema del desempleo no es una cuestión generalizada. Y la respuesta que hallan no se encuentra en el ámbito productivo, sino en el extra laboral. Es decir, los estudiosos identifican en

² Sobre el concepto de “condicionamiento obrero”, véase Thompson, 1977.

estos trabajadores lo que denominaron una *orientación instrumental hacia el trabajo*, lo cual significa que la práctica laboral no representaba para ellos un ámbito de expresión social o de desarrollo de sus capacidades y potencialidades, sino que mediante la relación salarial esos obreros y sus familias podían obtener cierta satisfacción en otro terreno: el del consumo. Así, la enajenación del trabajo industrial se aminora o se vuelve soportable frente a la posibilidad de acceder a un nivel de consumo creciente en un contexto más amplio de expansión económica.

Diversas expresiones de los obreros y obreras de las maquilas juarenses pareciera que empatan con una lógica análoga a la de la *orientación instrumental hacia el trabajo*. Podrían ser las más generalizadas, aun cuando, como hemos dicho, el conflicto entre trabajo y capital ha estado presente, pero de una manera muy puntual, no generalizada.

Un primer aspecto de esa *orientación instrumental*, crucial para el caso mexicano, es el que se refiere al nivel de ingreso y, por ende, a la capacidad de acceder a cierto nivel de consumo. De ninguna manera podríamos homologar a los obreros “de la abundancia” (*the affluent worker*) que estudiaron Goldthorpe y Lockwood con las obreras y obreros de la maquila juarense. Sin embargo, esa orientación instrumental se concreta de otra manera. Con demasiada frecuencia la fuerza de trabajo de las maquilas sostiene que la vigencia de un contrato de trabajo va acompañado de algunos elementos de certidumbre para el obreros y su familia, tales como la regularidad de un ingreso económico —mínimo, limitado, pero seguro—, el acceso a ciertas prestaciones no económicas o —el argumento que se reitera con mayor frecuencia— el alivio que representa el poder acceder a los servicios de salud (IMSS) en caso de una contingencia personal o familiar.

En un país donde los servicios de salud privados están fuera del alcance de los asalariados, la cobertura en esta materia por parte de las instituciones públicas representa un incentivo poderoso para resistir incluso una vida productiva precaria y sujeta al despotismo empresarial. En efecto, la centralidad que ocupa la cobertura de servicios de salud ha sido registrada en estudios atentos a la dinámica en varios sectores económicos y en diversos grupos sociales, como en Garabito (2011), quien refiere una situación semejante a la aquí señalada para el caso de obreros jóvenes de la ciudad de México en años recientes.

Tampoco podemos dejar de mencionar otro tipo de prestaciones, como la posibilidad de acceder a un crédito para adquirir una vivienda, a través del INFONAVIT, presta-

ción que no está al alcance de todos los obreros (por las exigencias de este instituto) y que le significa una suerte de sacrificio a estos obreros, por los bajos salarios y por los descuentos semanales que aplica el INFONAVIT, que disminuyen muchos los de por sí reducidos salarios que se pagan en estas empresas.

Las tesis de la orientación instrumental hacia el trabajo pueden ser de utilidad para analizar el caso de las trabajadoras y trabajadores de la maquila juarense. Sin embargo, es preciso hacer una acotación al respecto. La noción de orientación hacia el trabajo conlleva el presupuesto de que la actitud subjetiva hacia el trabajo emerge como resultado de una valoración *racional* de las circunstancias laborales y de los posibles beneficios que de ellas se desprenden. Visto así el proceso de evaluación subjetiva, podría suponerse que se pone en juego un cálculo racional de costos y beneficios al momento de involucrarse en una relación salarial. Estaríamos planteando tal vez que las y los trabajadores de la maquila en Ciudad Juárez construyen subjetivamente una orientación hacia el trabajo con base en el cálculo económico y racional de los costos y beneficios asociados a ese modelo productivo.

Para mayor precisión al respecto, consideramos que es más apropiado sostener que, si bien existen elementos de cálculo racional en la dinámica aludida, la orientación hacia el trabajo, la subjetividad emanada de la experiencia productiva e, incluso, la cultura laboral resultante no se agotan ni son el producto de una lógica racional. Por el contrario, la propia racionalidad de los actores se encuentra sujeta o “acotada” por las condiciones contextuales en las cuales juegan un papel muy relevante tanto las instituciones como las prácticas generalizadas en el espacio laboral (Friedman y Hechter, 1998). Asimismo, forman parte de esta dinámica social la interpretación que los actores formulan de su propia condición vital y los contenidos culturales, ideológicos o pragmáticos que permean la interacción cotidiana en los espacios laborales. En suma, el *condicionamiento obrero* que mencionamos líneas arriba, característico del modelo productivo de la industria maquiladora, dejaría su impronta en la subjetividad de las y los obreros mediante su articulación con elementos tales como los procesos de análisis racional que llevan a cabo los propios obreros en conjunción con elementos más plásticos y variables como los que nos remiten al campo de la cultura, de las nociones ideológicas o la traducción de la experiencia cotidiana dentro de ciertos parámetros simbólicamente compartidos, en los cuales intervienen componentes de primer orden

ligados a la territorialidad, el espacio urbano y la historia de la región.

Profundización de la reestructuración laboral y su impacto entre las y los obreros

En los años recientes, la maquila juarense vio crecer una modalidad de contratación, nos referimos a la subcontratación y al *outsourcing*, modalidad que no es nueva en este contexto (Sánchez, 2011: 206-209). Es cada vez más frecuente que el acceso al empleo maquilador esté “triangulado” por la intervención de agencias de colocación que contratan a los obreros en un esquema que desliga a las empresas maquiladoras de un conjunto de obligaciones.

Según Kurczyn y Zavala (2012), se difunde de esta manera una nueva modalidad de relación de trabajo, ya que “la relación laboral clásica implica la participación de sólo dos sujetos: el empleador y el obrero. En la actualidad, existen las dos partes, pero también hay vínculos más complejos que implican a una tercera parte (que son los subcontratistas) y surge lo que podría llamarse una relación ‘triangular’ que en la mayoría de los casos se utiliza para evadir obligaciones por parte de los empleadores y disminuir o dejar a los obreros sin la protección social y económica a que tienen derecho”.

Por supuesto, esta modalidad de contratación ha cobrado auge una vez que fue legalizada por la reforma laboral de 2012 en México, aunque existía desde décadas atrás, como hemos mencionado.

Ahora bien, los ingresos de estas obreras y obreros estaban compuestos por un conjunto de estímulos, más conocidos como bonos. Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con bonos de diversa índole (de asistencia, puntualidad, entre otros, como detallaremos más abajo). A partir de 2002 observamos cómo van disminuyendo estos bonos y sus montos. Por ello, los ingresos de estos obreros y obreras cayeron estos años drásticamente. Hoy la mayoría de ellos y ellas, los ubicados como “operadores”, gana alrededor de 500 pesos a la semana —de acuerdo con nuestras entrevistas de años recientes, aunque la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez indique hoy (2015) montos salariales más elevados, como veremos—.

Para principios de la segunda década del siglo XXI, encontramos que los salarios de estos obreros eran sumamente precarios. Incluso encontramos que, además de las reducciones a esos montos salariales como los impuestos, había otras reducciones al salario, como las que provenían

del pago semanal al INFONAVIT por contar con algún crédito de vivienda. En estos casos, los descuentos podían llegar a ser de hasta 300 pesos a la semana, por lo que encontramos que había ingresos de 163 pesos a la semana, aproximadamente, cifra increíblemente baja, pero real, de acuerdo con nuestras entrevistas realizadas en 2013.

Las prestaciones de estos trabajadores también han disminuido drásticamente a lo largo de los últimos tres lustros. Arriba mencionamos que a partir de 2002 y 2003 se generalizó la estrategia empresarial de suprimir, en el contexto de la recesión económica del sector, bonos o incentivos de estos obreros, tales como los bonos por antigüedad, de permanencia, de contratación, de recontractación o de asistencia perfecta. También se redujeron o se suprimieron prestaciones como los bonos de despensa, transporte, servicio médico en la empresa, tiempos para la lactancia, cafetería, entre los bonos que ya no otorgan, en general, las maquiladoras.

En 2015 nos encontramos con bastantes elementos como para poder afirmar que, por esas condiciones de trabajo a la baja, los últimos años se ha registrado en las maquiladoras una mayor demanda que oferta de la de fuerza de trabajo. Una cifra proporcionada por las mismas maquiladoras registraba la falta de unos 12 mil obreros y obreras (<boletin@nortedigital.mx>, 27 de mayo de 2015).

Hacia 2015, la situación de precariedad de las y los obreros parecía un hecho incuestionable y no había variado casi nada, en relación con lo que hemos expuesto aquí. Un noticiario de televisión local informaba que muchos obreros eran rechazados por las maquiladoras por carecer de primaria, a pesar de la disposición de estas empresas por contratar obreras y obreros de hasta 60 o 65 años. De todas maneras, se informaba, había más de 8 mil vacantes en las maquiladoras.

Las prestaciones de la maquiladora, para este año, de acuerdo con esta fuente, eran: cafetería en la maquila; transporte (de ida y vuelta), bono de puntualidad (ningún otro bono se señalaba) y salario triple en el día del cumpleaños del obrero. Aunque los entrevistados (en este caso el subsecretario de Economía del gobierno municipal, Javier Sánchez, del periodo 2013-2016) sostenían que el salario semanal que otorgarían las maquiladoras sería de 912 pesos. Aceptando sin conceder este monto salarial mensual, pensamos que de todas maneras estamos ante un esquema muy precario de “prestaciones”, en relación con las que las maquiladoras otorgaban a fines del siglo pasado, que ya era de por sí precario, y que corrobora lo que aquí sostenemos (Tu Canal, Local News, 628 de Sky, 9 de julio de 2015).

Ahora bien, a partir de 2010 y hasta nuestros días, se ha registrado una importante recuperación de puestos de trabajo en la industria maquiladora de Ciudad Juárez. Esta dinámica incluso ha llevado a diferentes voceros empresariales y gubernamentales a hablar de una nueva etapa de expansión en el sector. Así, estadísticas regionales refieren que durante los primeros ocho meses de 2014, las maquiladoras instaladas en esta frontera duplicaron la generación de empleos, en relación con los creados durante todo 2013, de acuerdo con el reporte que emite Index-Juárez. En síntesis, según esta misma fuente, entre enero y fines de agosto de 2014, las maquiladoras generaron 27 mil 746 empleos, mientras que durante todo el año 2013 la apertura de nuevas plazas fue de 12 mil 827. Asimismo, se dio a conocer que, únicamente en agosto de 2014, las citadas empresas instaladas en esa ciudad generaron 2 mil 242 nuevos trabajos. En opinión de Claudia Troitiño de González, presidenta de Index-Juárez, el incremento del empleo en la maquila de Juárez “[...]” es resultado de la confianza que tienen los corporativos ya establecidos aquí, que están trayendo más producción y con ello mayor inversión a esta frontera”.

En un estudio previo ilustramos el monto de la pérdida de empleos en la maquiladora juarense en lo que va del siglo y cómo la recuperación de los mismos en los últimos cinco años aún no compensa la merma del empleo acumulada (Sánchez, Ravelo y Melgoza, 2015). Al respecto, podemos destacar dos hechos: a partir de 2010 inicia una lenta recuperación del empleo perdido en años anteriores, y esa tendencia se acentúa durante los años recientes, aunque apenas representa una cantidad cercana a la totalidad de empleos perdidos en el sector a partir del año 2000. En otras palabras, el sector no ha crecido, en términos de ocupación, en los últimos 15 años: recién está llegando a los niveles de ocupación de finales del siglo pasado, es decir, se trata de un retroceso de 15 años, aproximadamente, en cuanto al personal ocupado (*ibid.*: 87-96).

Por otra parte, cabe preguntarse por la *calidad* de los empleos generados recientemente. En términos generales, las nuevas contrataciones comparten las características del empleo que hemos mencionado hasta este momento: precariedad, bajos salarios, despotismo empresarial, alta flexibilidad unilateral, etc. A lo señalado, y como hemos dicho, se añade la creciente presencia de entidades o agencias de empleo que “triangulan” la relación de trabajo y, con ello, introducen elementos adicionales de precarización.

Con base en información de la Industria Maquiladora, Manufacturera y de Servicios de Exportación (IMMEX) de

Ciudad Juárez, de diciembre de 2010 a mayo de 2014, los empleados subcontratados presentaron un crecimiento de 29.1% en el sector maquilador de la ciudad, mientras que el incremento de los trabajadores con contrato permanente fue de 18%, informó el economista Alfonso Arenaza Cortés, a través de la edición de septiembre de la Gaceta Caseem. El mismo analista sostuvo que el mayor crecimiento en empleados contratados de manera temporal “[...]” es una reacción de forma sensible a la desaceleración económica de México y Estados Unidos, así como a la incertidumbre generada en parte por la Reforma Laboral”.

En efecto, hacia fines de 2009 el porcentaje de trabajadores subcontratados fue de 4.6%, o sea poco más de 11 mil de los empleos que se tenían entonces registrados, y desde mayo de 2010 los empleados subcontratados han tenido un crecimiento sostenido de aportación en mano de obra sobre la industria manufacturera local. Como consecuencia, en diciembre de 2013 el porcentaje de personal subcontratado en las maquiladoras fue de 13.75, con 31 mil 134 de 226 mil 305 trabajadores. Datos más recientes indican que, según información publicada por Caseem, hacia mayo de 2014, 11.85% de los 242 mil 735 empleados registrados en la IMEXX estaban subcontratados, lo que equivalía a 28 mil 781 personas.

A esta situación hay que agregar la dura realidad del desempleo. Como vimos, los llamados “paros técnicos” en estas empresas implican la salida (temporal o permanente) de los trabajadores de las empresas en esas situaciones. Durante el tiempo que dura el “paro técnico”, los obreros no reciben ingreso alguno, están obligados a esperar a que la maquiladora vuelva a tener algún contrato y, a su vez, vuelva a contratar obreros, lo cual no siempre sucede.

Cambios en la subjetividad de las y los obreros de la maquila de Ciudad Juárez, ¿hacia la adquisición de conciencia de clase?

En años recientes, al unísono de la crisis señalada y de una mayor precarización del trabajo, parecen darse cambios entre algunos grupos de obreros y obreras (no contamos con información sobre la extensión de estos posibles cambios), que parecen hablar de la conformación de colectivos obreros dispuestos a levantar nuevas demandas laborales y a actuar colectivamente, incluso, a luchar por la sindicalización.

Nos vamos a referir entonces a las luchas que algunos de esos grupos obreros dieron entre 2015 y 2016, que hablan de cierta toma de conciencia de clase que los ha llevado a desarrollar acciones colectivas.

Durante los conflictos en varias maquiladoras, hacia fines de 2015 y principios de 2016, una parte de estos

grupos recurrió a acciones que hacía años no se veían en este lugar, como las manifestaciones en las calles, sobre todo hacia la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA); los “plantones”, los cuales tuvieron lugar por semanas e incluso meses a las puertas de las empresas; el uso de las redes sociales para difundir sus demandas (principalmente Facebook y You Tube), lo que les permitió rodearse de la solidaridad nacional e internacional (se dieron “plantones” de simpatizantes del movimiento en las sedes de alguna de las empresas en conflicto en Estados Unidos), llegando incluso a realizar manifestaciones en la Ciudad de México en el mes de enero de 2016; y rodearse de aliados que iban desde trabajadores de la educación (básica y universitarios) y estudiantes universitarios, hasta grupos de la izquierda socialista.

Como ya expusimos, estas acciones se dieron en un contexto de reestructuración empresarial, entre 2008 y 2014, aproximadamente, caracterizado por el despido de miles de obreros (más de 100 mil de un total de 250 mil, aproximadamente, a principios del siglo), y por la extensión del *outsourcing*, luego del proceso de reconstrucción de trabajadores en las más de 300 maquiladoras instaladas en el lugar, a partir de 2014, aproximadamente, cuando se “recupera” la planta de obreros en estas empresas, pero en condiciones de contratación sumamente precarias.

No detallaremos aquí de nuevo este proceso, sólo señalamos tres o cuatro elementos que lo caracterizan: desde luego, la generalización del *outsourcing*, el cual no es nuevo en estas empresas y que se vuelve una práctica muy generalizada luego de la reforma laboral a nivel federal de 2012, reforma que legaliza el *outsourcing*.

Otro elemento es el abatimiento del salario que se pagaba en estas empresas, caracterizado, el siglo pasado, por una importante flexibilidad (a través del pago de estímulo por actividades diversas), es decir, ahora los salarios que nos reportaron las y los obreros que hemos entrevistado en años recientes indican, en general, ingresos de 500 o 600 pesos a la semana, aproximadamente, a los cuales suelen restarse descuentos por créditos diversos, como el pago del INFONAVIT, lo que da salarios semanales sumamente precarios, de 200 o 300 pesos a la semana.

Un tercer elemento que resaltamos tiene que ver con las respuestas de las y los obreros a un creciente despotismo del capital en las líneas de producción. En efecto, el tema del acoso laboral y sexual por parte de supervisores, gerentes y otros agentes de las empresas, en las pancartas y mantas de estos obreros y obreras, y, en general, en el discurso de estos trabajadores, habla claramente de ambientes de hos-

tigamiento en las líneas de producción por parte del capital, el cual fue impugnado reiteradamente por ellos durante sus acciones en los meses en los que nos estamos refiriendo.

Creemos que este elemento (el de la denuncia del acoso laboral y sexual en las líneas de producción) es uno de los rasgos característicos de las acciones de estos obreros, él nos habla de una nueva subjetividad, tal vez: en estos obreros y obreras ha surgido un sentimiento de agravio y ofensa por parte del capital, el cual detonó en las acciones que enseguida vamos a relatar.

Finalmente, otro elemento que salta a la vista en el transcurso de estos conflictos se refiere a la demanda de “sindicalización independiente” de estos obreros. Todos los conflictos hablan de la aspiración de estos trabajadores por alcanzar la organización sindical para la mejor negociación de la venta de su fuerza de trabajo ante el capital. No enarbolaban otro tipo de organización que cuestionara al capital en el proceso de producción, sino que su lucha se circunscribía a demandar “sindicatos independientes”, sin injerencia de alguna central sindical “oficial”, como podría ser la Confederación de Trabajadores de México.

Tal vez no todos los trabajadores comprendían el sentido de luchar por sindicatos “independientes”, y puede ser que esta idea hubiese sido “introducida” por los abogados asesores de los movimientos, pero lo que sí intuían es que los sindicatos “oficialistas” no eran buenos para su movimiento.

Desde luego, la lucha por la sindicalización refiere, sobre todo, a la aspiración a esa organización de corte defensivo (para sus agremiados) en un contexto sumamente desfavorable para ello, pues durante décadas a las empresas de la industria de exportación se les ha permitido violentar la Constitución y la Ley del Trabajo, al existir aquí una prohibición explícita a la formación de sindicatos.

En efecto, durante muchos años, contadas empresas de este tipo han permitido sindicatos, casi siempre de tipo “oficial”, “corporativo”, o “charro” (CTM, CROC o CROM), y casi nunca de tipo “independiente” (no afiliado a alguna de las centrales “oficiales”). Recordemos aquí las declaraciones del Coordinador del Consejo Coordinador Empresarial en Ciudad Juárez, en septiembre de 2015, ante los brotes de sindicalización en estas empresas: “mejor [que busquen] otro trabajo [los obreros movilizados] que hacer sindicatos, buscar dónde les paguen más”³.

³ Declaraciones de Rogelio González, del Consejo Coordinador Empresarial en Ciudad Juárez, al noticiero Local News, tomado de Sky, canal 628, 8 de septiembre de 2015.

Por último, diremos que este conflicto arroja luz sobre las causas que motivan la protesta y la acción obrera, las llamadas “condiciones materiales”, en este caso, la creciente precarización del trabajo en estas empresas, la creciente opresión por parte de los agentes del capital en las líneas de producción y el desarrollo de “condiciones subjetivas”, es decir, la creciente toma de conciencia de esa condición de explotación por parte de obreras y obreros, la cual pudo ser moldeada de alguna manera por “elementos externos” a ellas y ellos, como pudieron ser algunos de los abogados que intervinieron en el movimiento con su asesoría y conducción político-ideológica de “izquierda”, orientación que se encuentra claramente en el discurso de uno de los abogados de estos movimientos, la licenciada Susana Prieto.

Acciones de obreras y obreros en la Index de Ciudad Juárez en 2015 y 2016 y respuestas empresariales

- a) Primeras acciones y primer “frente de obreras y obreros” por aumento salarial y por cambios en las condiciones de trabajo (septiembre a diciembre de 2015). Las empresas en la que se van a desarrollar las acciones que relatamos fueron las siguientes, todas ubicadas en Ciudad Juárez, como hemos dicho, la principal ciudad “maquiladora” de México, con más de 300 empresas de este tipo; en la actualidad, una vez recuperada la “planta laboral” en los términos apuntados (con una importante precarización del trabajo), hay aproximadamente 250 mil trabajadores en ellas.

Las empresas en las que se verificaron las acciones obreras fueron:

- Lexmark International, originaria de Estados Unidos, produce componentes para computadoras, principalmente cartuchos para impresoras.
- Scientific Atlantic, filial de Foxconn, corporación de origen taiwanés o de la “República de China”, produce componentes electrónicos, decodificadores electrónicos, “por encargo”, entre otros.
- CommScope, originaria de Estados Unidos, produce infraestructura en telecomunicaciones: redes inalámbricas, datacenters, edificios conectados y eficientes, redes de acceso y backhaul.
- ADC Corporation, originaria de Estados Unidos, produce equipo de computación y de comunicación, además de

diseño y ensamble de productos electrónicos para radio y televisión.

- Eaton Bussman Corporation, originaria de Estados Unidos, dedicada a la gestión de energía hidráulica y mecánica, transmisión de energía, iluminación y productos de cableado, componentes hidráulicos, sistemas y servicios para equipos industriales, combustible aeroespacial, sistemas hidráulicos y neumáticos para uso comercial y militar, entre otras actividades.

Es en Eaton donde aparecen las primeras muestras de acciones de estos obreros y obreras durante 2015. En junio de ese año se había dado el primer “plantón”, por 14 días, en las afueras de la empresa, por parte de 30 obreros y obreras despedidos, que tuvieron que presionar de esa manera para que se les pagara la “liquidación conforme a la ley”. Luego de ser despedidos, se les debía su liquidación y (según la fuente hemerográfica que citamos) el pago de “salarios caídos”. Escuetamente se señalaba que “No se les permitió crear un sindicato”⁴.

Esos primeros despidos ya eran respuestas de las empresas a acciones tales como paros en las líneas de producción y a las demandas de aumento salarial, de fin del acoso laboral y sexual, y a la sindicalización “independiente”, demandas que no quedarían a nivel de “consigna”, sino que serían llevadas ante los tribunales de trabajo, con los resultados que veremos más abajo.

Las empresas, en las semanas siguientes, seguirían actuando de la misma manera: despidiendo a los grupos de obreros que llevaban a cabo paros en las líneas de producción y que iniciaban “plantones” a las afueras de las empresas, sobre las banquetas. Al mismo tiempo estos grupos obreros difundían sus demandas, denunciaban sus condiciones de trabajo (en una acción verdaderamente pedagógica, a través de las redes sociales y a través de manifestaciones en las calles, donde obreras y obreros portaban carteles con consignas de todo tipo), solicitaban el apoyo y la solidaridad de “la sociedad” y ponían en marcha un “frente de obreras y obreros” con los grupos de las empresas involucradas.

Otras demandas laborales se sumaban a las anteriores, y provenían de esas acciones empresariales que provocaron el sentimiento de ofensa, de agravio, entre las y los obreros. Las resumimos en la pluma del editorialista Víctor Quintana:

⁴ Consulta de la página “Tu Canal Televisa Juárez”, en Facebook, 26 de junio del 2015.

En Lexmark denunciaban que la empresa no les hacía “válidos los procedimientos de certificación” a los que se sometieron por años, para llegar al salario de 120 pesos diarios (entonces ganaban unos 114 pesos diarios obreras y obreros con más de 5 años de antigüedad, mientras los obreros “nuevos”, desde que entraban a la empresa, recibían 120 pesos diarios, lo cual era visto como un acto de discriminación por parte de la empresa hacia los obreros que ya tenían cierta antigüedad y que conformaban el movimiento); continuo hostigamiento y malos tratos por jefes de línea y supervisores; falta de medidas de seguridad y equipamiento para protegerse de los químicos que se liberan en esta fábrica de cartuchos de tóner; mala calidad de los alimentos y tiempo insuficiente para comprarlos fuera de la planta; vigilancia permanente y amenaza a los trabajadores que no se han integrado al movimiento sindical [...]

Ese mismo editorialista continuaba: “En Eaton Bussman Corp., los trabajadores reclamaban haber sido despojados de sus vacaciones para el año 2015 y de los intereses del fondo de ahorro anual”. “Al informárseles que ya no contaban con vacaciones, presionaron al departamento de recursos humanos, hasta que los enteró de que las veces en que ellos se ausentaban injustificadamente o faltaban a laborar, por una u otra causa, a solicitud de su respectivo supervisor, se les pagaba la semana completa pero ese día era considerado de vacaciones, y lo mismo pasaba con los permisos sin goce de sueldo” [...] “los trabajadores también denunciaron los malos manejos del fondo de ahorro que controla la empresa, porque señalan que por 9 mil pesos que ahorraron en el año, sólo les dieron 80 pesos”, según el testimonio del editorialista⁵.

- b) El “frente obrero” continúa su lucha por reinstalación y por reconocimiento a sindicatos “independientes”. La lucha se centra en Lexmark.

A partir de septiembre y octubre, el “frente de obreros y obreras” que se había formado en las cuatro maquiladoras entró en una fase de debilitamiento, por los despidos de los principales núcleos de obreros organizados y por

las diferencias entre las y los obreros acerca del camino a seguir para negociar con las empresas.

En CommScope, el abogado Cuauhtémoc Estrada denunció el despido de 170 obreros, a partir de que se demandó el registro de un sindicato independiente, al tiempo que exigían salarios justos y fin a la discriminación hacia los obreros.

En ADC, 200 obreros y obreras demandan aumento salarial y denuncian malos tratos, vejaciones, hostigamiento laboral y sexual y despidos injustificados.

En Scientific Atlantic (Foxconn) parecía haber acuerdos entre las partes para aumentar salarios y en torno a la formación de un sindicato independiente⁶.

En Lexmark, donde actuaba la abogada Susana Prieto, con gran presencia entre la base organizada, demandaban incremento salarial y equipo adecuado para el manejo de químicos.

En ese ambiente por demás tenso, cargado de denuncias por la parte obrera acerca de las condiciones de trabajo y por el derecho a la organización sindical, en medios locales y nacionales, se dio la respuesta empresarial al “frente de obreras y obreros”, llevando a cabo represalias contundentes en los puestos de trabajo: les redujo a esos obreros rebeldes sus categorías laborales, suspendió “renivelaciones salariales” (que implicaban exigüos aumentos salariales), vacaciones, pago de tiempo extras y despidió con violencia a muchos de ellos y ellas⁷.

Al mismo tiempo, las empresas lanzaban acusaciones en los medios contra la injerencia de abogados y abogadas en los movimientos. Para ellas, éstos eran los verdaderos responsables de la agitación. Manuel Russek, secretario de Economía del estado, declaraba: “Estos plantones y estos problemas en las maquiladoras no abonan a mejorar el clima laboral que tradicionalmente hemos tenido en Chihuahua, por lo que las autoridades estatales buscan el mejor momento para dialogar con esos abogados, y, sobre todo, conocer sus motivos”⁸.

Para hacer más tenso el ambiente de confrontación entre trabajadores organizados y las empresas, en esos días se dio un evento trágico, que consistió en la muerte de dos obreros y la lesión de otros 18 de la maquiladora

⁵ Véase Quintana, Víctor, “Juárez, el caldero laboral”, *La Jornada*, 20 de noviembre de 2015, p. 26.

⁶ Véase *La Jornada*, 27 de octubre de 2015, p. 26.

⁷ Véase *La Jornada*, 4 de noviembre de 2015, p. 34.

⁸ Véase *La Jornada*, 6 de noviembre de 2015, p. 35.

Scientific Atlantic (Foxconn), al volcar el autobús de la empresa que los transportaba a la ciudad y caer en una barranca de 50 metros de profundidad. El accidente se debió a que el conductor del autobús conducía a velocidad excesiva, no había descansado, y transportaba más de 50 obreros y obreras⁹.

Los “plantones” de despedidos crecían, en medio de este ambiente. En todas estas empresas, en sus entradas y sobre las banquetas, instalaron “plantones” que se anunciaban “por tiempo indefinido”. Ante la cercanía de los meses más fríos del año, instalaron tiendas de campaña provistas de “calentones”, de “discos” (de acero) para cocinar y asar carne, así como catres y colchonetas para pernoctar, donde se podía ver a las obreras con sus hijos pequeños durante las “guardias”, muchas de ellas “madres solteras”, como pudimos constatar en nuestra visita a uno de estos plantones a finales de octubre de 2015¹⁰.

Las tiendas de campaña en los plantones se llenaron de cartulinas con denuncias y consignas en las que aludían a las condiciones de trabajo que tenían, a sus exigüos salarios y a sus demandas; se podían leer consignas tales como: “Empleados, no esclavos”, “Queremos salarios justos”, “No más abusos”, “Basta de malos tratos”, “600 pesos a la semana” (en alusión al ingreso promedio de estos obreros); incluso hubo quien se puso en huelga de hambre en una de las plantas de Scientific Atlantic (Foxconn), en octubre¹¹.

A principios de noviembre, los obreros y obreras de Lexmark concretaron la demanda de “sindicalización independiente”, al llevar a cabo la asamblea “constitutiva” de su sindicato. Pero enseguida se toparon con la no muy velada colusión entre autoridades del trabajo y empresas del sector de exportación. Cuando los obreros de Lexmark presentaron la solicitud de registro sindical, el presidente de la JLCA se negó a otorgarle un número al expediente en el cual se demandaba el registro sindical, y les planteó a los obreros que sólo habría una respuesta a los 60 días de la solicitud, no antes. Otros grupos, semanas antes, habían realizado sus asambleas respectivas, como los de ADC, y habían constituido sus sindicatos y buscado su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; alguno de estos grupos lo lograría en los términos que veremos más abajo.

En noviembre se registraron diversas movilizaciones unitarias de estos obreros y obreras, casi siempre hacia la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, las cuales congregaron el apoyo de grupos como Morena, Organización Política de los Trabajadores (OPT), maestros (el movimiento se autodenomina RESISSSTE), y la Asociación Civil Paso del Norte. También realizaron festivales en los “plantones” y hasta un foro de análisis en la UACJ sobre la ley laboral y la industria maquiladora de exportación.

Pero a principios de diciembre, la situación en Lexmark se desbordó. Para entonces las empresas habían arremetido contra los obreros y obreras. Había demandas en curso por los “plantones” y los acusaban de afectar la producción de las empresas. Se habían dado episodios de hostigamientos a la abogada Susana Prieto. Se notaba cada vez más que autoridades laborales y empresas conformaban el otro frente: el del capital, ante las y los obreros organizados, aunque es justo mencionar que se dio la visita del secretario de Trabajo del gobierno del estado al plantón de Scientific Atlantic (Foxconn), Fidel Pérez, directamente enviado por el entonces gobernador del estado, César Duarte, del PRI, para dialogar con los obreros afectados y ofrecer opciones laborales a los 103 despedidos, visita que dio lugar a que se levantara el plantón en esa empresa y a que el frente obrero empezara a dividirse¹².

La falta de una respuesta para las y los obreros de Lexmark llevó a la radicalización de las medidas en esta planta. Además del plantón, entre el 7 y el 8 de diciembre, llevaron a cabo paros y manifestaciones dentro de la planta por parte de los 700 trabajadores del turno de la noche, acciones que estuvieron organizadas y coordinadas por la asesora sindical y por los despedidos que se encontraban en plantón. Los despidos por parte de la empresa fueron el correlato de esta acción masiva de protesta por parte de estos obreros y obreras¹³.

Mientras el movimiento en Lexmark había recibido un golpe demoledor luego de esas acciones de protesta en la empresa, pocos días después, el 19 de diciembre, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje anunciaba que se le concedía el registro al sindicato en ADC, pero bajo las siguientes condiciones: para entonces, sólo continuaban

⁹ Véase *La Jornada*, 4 de noviembre de 2015, p. 34.

¹⁰ Véase *El Diario de Juárez*, 27 de octubre de 2015, p. 3-B.

¹¹ Véase Local News, canal 628 de Sky, del 29 de septiembre y el 14 de octubre de 2015.

¹² Véase *La Jornada*, 28 de noviembre de 2015, p. 31.

¹³ Véase *La Jornada*, 9 de diciembre de 2015, p. 38.

laborando 14 trabajadores de los 189 que originalmente habían solicitado el registro del sindicato, tres meses antes, en septiembre. Es que la empresa había llevado a cabo una verdadera “limpia” de obreros en movimiento, despidiendo a cientos de ellos. En esos términos, el registro del sindicato en ADC parecía una broma cruel por parte del Junta de Conciliación. El “frente obrero” empezaba a diluirse, aunque se sostuvieron heroicamente en plantón las y los obreros de Lexmark, a pesar del crudo invierno. Todavía en enero de 2016 lograron articular una jornada de protesta en la Ciudad de México, con la ayuda de sus aliados, grupos de maestros de la CNTE, de estudiantes y de grupos de la izquierda socialista.

Se cerraba este episodio de lucha en las maquiladoras, que, creemos, abrió un nuevo capítulo en el desarrollo de la conciencia de estos obreros.

Referencias

- Ajo, Mirna y Patricia Ravelo, “Sabemos que salimos, pero no sabemos si vamos a regresar. Vulnerabilidad y percepción del riesgo en trabajadoras de la maquila de Ciudad Juárez”, en *Género y Salud en Cifras, Boletín de la Secretaría de Salubridad*, vol. 1, septiembre-diciembre, 2003, pp. 19-24.
- Asociación de Maquiladoras, *Historia y perspectivas de la industria maquiladora*, Comité de Estadísticas, Ciudad Juárez, Chihuahua, 2002.
- Balderas, Jorge, *Mujeres, antros y estigmas en la noche juarense*. Instituto Chihuahuense de Cultura-Conaculta, Colección Solar, Serie Horizontes, Chihuahua, México, 2002.
- Domínguez, Héctor y Patricia Ravelo, *Desmantelamiento de la ciudadanía. Políticas de terror en la frontera norte*. Colección Diversidad Sin Violencia, núm. 6. UAM-Iztapalapa/Ediciones Eón/CIESAS/Conacyt/Chicano Studies-Universidad de Texas en El Paso, México, 2011.
- Friedman, Debra y Michael Hechter, “The contribution of rational choice theory to macrosociological research”, en *Sociological Theory*, núm. 6, 1998, pp. 201-218.
- Garabito, Gustavo, “Trabajo, experiencia y vida cotidiana. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco”, Tesis de Doctorado, Posgrado en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa, México, 2011.
- Goldthorpe, John, David Lockwood et al., *The Affluent Worker. Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, Londres, 1968.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Gobierno del Estado de Chihuahua, *Anuario Estadístico del Estado de Chihuahua*, Aguascalientes, Aguascalientes, 2000.
- Kurczyn, Patricia y Oscar Zavala, “Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación”, en *Revista Trabajo, UAM-OIT*, año 6, núm. 9, 2012, pp. 45-70.
- Naipaul, V. S., *Among the Believers. An Islamic Journey*, Penguin Books, Nueva York, 1982.
- Plan Estratégico de Juárez, A. C., *Informe Así estamos Juárez. Sistema de indicadores de calidad de vida*. Ciudad Juárez, Chihuahua, 2014.
- Ravelo, Patricia, Héctor Domínguez, Sergio Sánchez y Javier Melgoza, “Trabajo y vida cotidiana en las maquiladoras de Ciudad Juárez hoy. Cuerpo, subjetividad y cultura obrera en contextos de violencia”, en De la O, María Eugenia (Coordinadora), *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos*, publicaciones de la Casa Chata, CIESAS, pp. 161-185, México, 2013.
- Salazar Gutiérrez, Salvador y Martha Mónica Curiel García, *Ciudad abatida. Antropología de la(s) fatalidad(es)*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez, 2012.
- Sánchez Díaz, Sergio Guadalupe, *Diálogos desde la subalternidad, la resistencia y la resiliencia. Cultura obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez*, Colección Diversidad sin Violencia, núm. 5, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Ediciones Eón, CIESAS, Conacyt, Chicano Studies-Universidad de Texas en El Paso, México, 2011.
- Sánchez Díaz, Sergio G., Ravelo Blancas, Patricia y Melgoza Valdivia, Javier, “Violencia en la ciudad, en el trabajo maquilador y la subjetividad de obreras y obreros en Ciudad Juárez”, en *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, mayo-junio, UAM-Azcapotzalco, México, pp. 87-96.
- Santos, Milton, *La naturaleza del espacio*, Barcelona, Ariel, 2000.
- Thompson, E. P., *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832 (El árbol de la libertad)*, Barcelona, Ediciones de Bolsillo, tomo I, pp. 7-14, 1977.