


Lab.RII

UNIVERSITÉ DU LITTORAL CÔTE D'OPALE
Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation

CAHIERS DU LAB.RII
- DOCUMENTS DE TRAVAIL -

N°176

Février 2008



**MUJER, FAMILIA Y
MAQUILADORAS
ASIÁTICAS
EN YUCATÁN MÉXICO**

Beatriz CASTILLA RAMOS
Estela SUÁREZ AGUILAR
Beatriz TORRES GÓNGORA

MUJER, FAMILIA Y MAQUILADORAS ASIÁTICAS EN YUCATÁN MÉXICO

WOMEN, FAMILY AND CHINESE CORPORATIONS IN YUCATAN MEXICO

FEMMES, FAMILLE ET MAQUILADORAS ASIATIQUES A YUCATAN AU MEXIQUE

Beatriz CASTILLA RAMOS¹
Estela SUÁREZ AGUILAR²
Beatriz TORRES GÓNGORA³

Resumen – Este documento presenta, desde la perspectiva internacional, las relaciones entre China y México con la intención de ubicar sus políticas de ubicación de plantas maquiladoras en el extranjero, especialmente en Yucatán México. En el estudio de terreno, en cuatro empresas, se examina la relación Mujer, trabajo y familia en dos firmas que pertenecen a la provincia de China: una de Hong Kong y otra de Taiwán. Se analiza el impacto en sus condiciones y formas de trabajo, así como en los arreglos domésticos de dichas operadoras para incorporarse al mercado de trabajo. Se trata de descubrir si a partir de su inserción en estas factorías, ubicadas en zonas económicamente deprimidas del interior del estado, existen cambios sustanciales en sus roles al interior del hogar, a partir de sus nuevos estatus ocupacionales, su posición como jefas de hogar y el fortalecimiento de sus identidades

Résumé – Dans une perspective internationale, ce document traite des relations de la Chine avec le Mexique pour préciser ses politiques d'implantation d'usines maquiladoras à l'étranger, en particulier dans l'état du Yucatan, Mexique. Le travail sur le terrain auprès de quatre entreprises a porté sur l'examen de la relation femme, travail et famille dans deux compagnies chinoises: une de Hong Kong et une autre de Taiwan. L'analyse porte sur l'impact de ces compagnies sur les conditions et les formes de travail, de même que sur les arrangements domestiques des ouvrières qui s'intègrent au marché du travail. Il s'agit de découvrir si leur insertion dans ces usines, situées dans des zones économiquement défavorisées de l'intérieur de l'état, de même que leurs nouveaux statuts occupationnels, entraînent des changements substantiels dans leurs rôle et position au sein de la maisonnée et dans le renforcement de leur identité.

Abstract – In a international perspective, the paper treats the relationship between Chine and Mexico to specify the installation policy of foreign maquiladoras corporations, particularly in Yucatan state. The field researches in four factories study the relationship women, labor and family in two firms that belong to Chinese nation, one to Hong Kong and one to Taiwan. Analyze the impact in their work forms and conditions, also the domestic solutions of workers to integrate in the work market. Its deals with determine if the insertion in these factories and new occupational status located in economically depressed areas inland state, exists fundamentals changes in their roles running home, their position as female heads of household and the strengthening of their identities.

© Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation
Université du Littoral Côte d'Opale, février 2008

¹ Universidad Autónoma de Yucatán, MEXICO, Lab.RII

² Universidad Nacional Autónoma de México, MEXICO

³ Universidad Autónoma de Yucatán, MEXICO

**MUJER, FAMILIA Y MAQUILADORAS ASIÁTICAS
EN YUCATÁN MÉXICO**

WOMEN, FAMILY AND CHINESE CORPORATIONS IN YUCATAN MEXICO

**FEMMES, FAMILLE ET MAQUILADORAS ASIATIQUES A YUCATAN AU
MEXIQUE**

**Beatriz CASTILLA RAMOS
Estela SUÁREZ AGUILAR
Beatriz TORRES GÓNGORA**

1. LA PRESENCIA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN YUCATÁN Y LA FEMINIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO	4
1.1. La instalación de maquiladoras	4
1.2. Las trabajadoras de cuatro fabricas pertenecientes a dos firmas transnacionales de procedencia china en Yucatán	6
1.3. Nuestra propuesta de análisis	7
1.4. Mundialización y tendencias del mercado del trabajo a nivel internacional	9
2. MONTY INDUSTRIES	11
3. HONG HO EN EL ORIENTE YUCATECO Y LA ESPERANZA FEMENINA DE UN MEJOR EMPLEO	20
COMENTARIO FINAL	28

1. LA PRESENCIA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN YUCATÁN Y LA FEMINIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO⁴.

Con el arribo del capital extranjero a Yucatán en 1985 se hacen visibles los primeros signos de la mundialización de la economía en la región. La industria maquiladora de exportación (IME), vector de este proceso en la entidad, impactó de inmediato un nuevo mercado de trabajo: el de las mujeres jóvenes de procedencia rural y el de las costureras de las industrias del vestido tradicional que decidieron trasladarse a estas factorías con la esperanza de encontrar mejores condiciones de trabajo en dichas empresas⁵.

En el contexto de políticas públicas locales, el proyecto de la IME se inscribe en el Programa de Reordenación Henequenera⁶, que pretendió ocupar los “brazos” liberados por la debacle de la agroindustria henequenera, que por muchos años constituyó el eje de actividad económica de la entidad.⁷ Pese a que dicha zona se planteó como espacio prioritario para la operación de estas compañías, únicamente la ciudad de Mérida y su región metropolitana⁸ fueron las sedes de estas empresas durante los diez primeros años. En Mérida se construyó el “Parque de Industrias No Contaminantes”, provisto de una infraestructura *ad hoc* y de lujosas naves a fin de acoger a las multinacionales donde todavía operan, y en el puerto de Progreso se construyó el puerto de altura, para enviar los productos hacia los EEUU, principal mercado de las manufacturas. Cabe señalar que la ubicación geográfica de Yucatán en el sureste mexicano es determinante para los mercados de EEUU, Centroamérica y El Caribe. **Entre las ventajas comparativas** que ofrece el estado se encuentran: la infraestructura en el renglón de las comunicaciones; la mano de obra abundante, de alta calidad y arraigada a su tierra; los bajos costos de operación (50% menos que en EEUU); la baja rotación de personal en comparación con la zona fronteriza; la alta calidad de vida para los ejecutivos y la ausencia de sindicatos.

1.1. La instalación de maquiladoras

La instalación de las empresas se sitúa en dos momentos: el primero se inicia en 1982, año en el que se inaugura la primera empresa maquiladora de exportación en la entidad, hasta los primeros meses de 1992. En estos diez años se ubican las acciones gubernamentales orientadas al fomento de la actividad maquiladora en la región.

⁴ Agradecemos a Marie France Labrecque su invaluable apoyo al proporcionarnos sus textos realizados en las maquiladoras en Yucatán, así como por traducir al francés el resumen de la ponencia. A Sophie Boutillier por obsequiarnos el libro de Michel Lallement “Le travail” recientemente publicado y enviarnos desde Dunkerque hasta Yucatán. Las discusiones comprendidas en el libro fueron de gran aliento para nuestro trabajo. A Rocío Guadarrama por la integración de nuestro equipo de trabajo que rindió los frutos esperados. .

⁵ Proceso que constatamos en varios estudios desde esa fecha. Al respecto ver Castilla Ramos, Beatriz y Beatriz Torres. “Las Maquiladoras en Yucatán: Una Primera Aproximación”. En: Pozas, Ricardo y Matilde Luna (Coords.) *Las Empresas y los Empresarios en el México Contemporáneo*. Editorial Enlace Grijalbo, México, D.F., 1991. Págs. 559-588.

⁶ “Programa de Reordenación Henequenera y de Desarrollo Integral de Yucatán” Gobierno Constitucional del Estado de Yucatán. Mérida, Yucatán, 1984.

⁷ La agroindustria henequenera como actividad económica predominante en Yucatán abarcó de 1880 hasta los años 1990’s.

⁸ La llamada área metropolitana ha sufrido algunas transformaciones por el crecimiento de la ciudad de Mérida hasta alcanzar los municipios más próximos como Umán, Progreso, Kanasín y Conkal.

El segundo período arranca con el Programa de Desarrollo Regional de la Zona Henequenera 1992-1994 que, al **influjo de la política neoliberal**, se propuso extender **dichas factorías a las comunidades del interior del estado**. Dicho programa promovió, entre otros aspectos, la dotación de infraestructura industrial básica, a través de la construcción de parques industriales en varios municipios del interior del estado, orientándose principalmente hacia algunos de los 49 municipios⁹ que habían conformado la llamada zona henequenera¹⁰. Los grandes parques industriales que se construyeron para albergar a las empresas transnacionales en el área rural fueron el de Motul, y Valladolid¹¹; Esto con el fin de proporcionar a los habitantes de esta región otras oportunidades ocupacionales y descentivar la migración ocupacional. A partir de nuestras investigaciones, hemos podido constatar como cada vez con mayor frecuencia las mujeres aparecen en el espacio fabril de estas trasnacionales. Estudios como el de Marie France Labrecque en varias zonas del agro de la entidad coinciden con los nuestros, al mencionar que el despliegue rural de las maquiladoras constituyó una oportunidad “sistemática para que las mujeres de las localidades rurales pudieran integrarse al mercado del trabajo sin tener que desprenderse radicalmente de la casa¹²”. En este proceso fueron las amas de casa, las mujeres ocupadas en el sector informal, principalmente como servicio doméstico en la ciudad de Mérida y las jóvenes que se iniciaban en el trabajo remunerado quienes se transformaron en obreras de las transnacionales.

Cabe mencionar que desde mediados de los años noventa, Yucatán comienza a configurarse como un espacio especializado en la rama de la confección, especialización que responde a prácticas, habilidades y saberes, depositadas en las mujeres y que tienen una poderosa raíz arraigada en el mundo maya. Conocimientos que se articulan con la calidad total del *just in time*, la eficiencia y productividad de las empresas transnacionales¹³ Por ello, para el año del 2001 se registraron empresas y talleres en aproximadamente 30 comunidades del interior del estado Dichos talleres de costura han sido y son subcontratos por las trasnacionales.¹⁴

Desde entonces se advirtió el incremento sostenido de empleos y establecimientos hasta el año 2000, fecha que sitúa a México y a Yucatán en el boom maquilador, **y la consolidación del estado como espacio de la industria de la confección**¹⁵ Posteriormente comienzan a

⁹ Esta cifra corresponde a una regionalización relativamente reciente. En 1957, se registró 55 municipios como integrantes de dicha zona.

¹⁰ Según varios autores la más densamente poblada de la entidad (40 habitantes por kilómetro cuadrado)

¹¹ Espacios donde se ubican dos de las factorías que estudiamos. Monty Industries en Motul y en Valladolid la de Hong Ho

¹² Labrecque Marie France “De Ama de Casa a Obrera Transnacional”. Prepared to be delivered at the 2006 Meeting of the Latin American Studies Association, San Juan, Puerto Rico, March 15 – 18, 2006.

¹³ Al respecto véase: Castilla Ramos, Beatriz y Alejandra García Quintanilla. (2006) “La industria maquiladora de exportación de Yucatán y su especialización en la rama de la confección” En: “*El Cotidiano*”. marzo –abril 2006, Año 21 No.136, UAM-Atz. México, DF. Pp: 29-38

¹⁴ La subcontratación de talleres de costura es una práctica añeja de la industria local de la confección. Para mayor detalle ver a: Mariángela Rodríguez “La proletarización del trabajo artesanal femenino” en *Yucatán: Historia y Economía* año 4, No. 23 enero-febrero, DEES, UADY, Mérida, Yucatán, 1981.

¹⁵ Al respecto véase: Castilla Ramos, Beatriz y Alejandra García Quintanilla. “La industria maquiladora de exportación en Yucatán, 1984-2005” En: F. Xavier Paunero (ed.) *América Latina: Documentos territoriales*. Girona: Documenta Universitaria (U. d G. Publicacions). 2006. Págs. 57-66; y Castilla Ramos, Beatriz y Alejandra García Quintanilla. “La industria maquiladora de exportación de Yucatán y su especialización en la

registrarse fluctuaciones hasta captar un decremento considerable para el 2006.¹⁶ Si bien las firmas estadounidenses tienen la preeminencia en número de plantas, las empresas asiáticas generan más ocupación y se encuentran ubicadas en las zonas rurales sumergidas en una larga crisis del agro. En el año 2006 ubicamos a 11 fábricas de origen asiático operando en el área rural o conurbadas a la ciudad de Mérida, mismas que ocupaban a más de 7,000 mil trabajadores (as)¹⁷.

**CUADRO 1
EMPRESAS ASIATICAS EN YUCATAN, 2006**

Procedencia	Nombre	Ubicación	Empleados
China	Dong Fang	Merida	18
Hong Kong	Monty	Motul	3750
	Monty	Maxcanu	1031
	Monty	Hunucma	7
	Penco	Uman	274
	Doulton	Merida	365
	Falco	Uman	403
Taiwan	Hong Ho	Tizimin	288
	Hong Ho	Tizimin	196
	Hong Ho	Temozon	175
	Hong Ho	Valladolid	820

Fuente SEDEINCO, abril 2006¹⁸. Los datos del empleo han variado a la fecha

1.2. Las trabajadoras de cuatro fabricas pertenecientes a dos firmas transnacionales de procedencia china en Yucatán

El referente empírico de esta ponencia **lo constituye el estudio de trabajadoras maquiladoras de la confección de 4 fábricas** pertenecientes a dos firmas asiáticas -de provincias de China-¹⁹ a partir de entrevistas directas realizadas en sus hogares durante los meses de junio, julio y agosto de 2007²⁰. En relación a su importancia, tomando como indicador el empleo, se ubica Monty Industries de capital de Hong Kong, líder mundial en la producción de Jeans de prestigio mundial; seguida por Hong Ho empresa originaria de Taiwán y reconocida a nivel internacional por la confección de *pull overs*. **Las**

rama de la confección” En: “*El Cotidiano*”. marzo –abril 2006, Año 21 No.136, UAM-Atz. México, DF. Págs.: 29-38.

¹⁶ Castilla Ramos Beatriz y Beatriz Torres Góngora “Hacia nuevas formas de organizar el trabajo en la IME de Yucatán: análisis de dos empresas”. En *El Cotidiano*, No 142 marzo-abril 2007 Año 22 UAM-Atz. México. Págs. p: 55-63.

¹⁷ Castilla Ramos, Beatriz y Beatriz Torres Góngora. «Le fonctionnement des maquiladoras dans l'état du Yucatán, Mexique: le cas de deux entreprises asiatiques»). En Blandine Laperche, Dimitri Uzunidis, Sophie Boutiller (coord.): "L'innovation pour le développement. Enjeux globaux et opportunités locales", Dunkerque, France. En prensa.

¹⁸ Más adelante se manejan otras cifras de empleo para Hong Ho en las que se observa un decrecimiento. Las cifras corresponden al mes de junio a diferencia de las del cuadro que son del mes de abril.

¹⁹ La Firma Monty fue estudiada por Castilla Ramos Beatriz y la firma Hong Ho por Torres Góngora Beatriz

²⁰ Entrevistamos a 18 trabajadoras en total. La selección de nuestras entrevistadas se hizo al azar, tipo bola de nieve, a través de redes de amistad lo que proporcionó la disponibilidad y la confianza de las trabajadoras. Cabe señalar que este es un primer sondeo de orden cualitativo.

características que comparten son: su instalación en el área rural de Yucatán, en poblaciones cuya economía deprimida las hace expulsoras de mano de obra a la ciudad de Mérida, capital de la entidad yucateca, hacia los polos turísticos de la Riviera Maya y a los EEUU. Las dos firmas cuentan con varias fábricas, unas especializadas exclusivamente en la costura -nicho esencialmente femenino- que en cada caso son enviadas de la planta “matriz”²¹, donde se realizan varios procesos previos al armado de las prendas. En lo que concierne a la fuerza de trabajo encontramos como denominador común de ambas firmas, que una gran parte de sus trabajadoras constituyen mano de obra virgen en el mercado de trabajo manufacturero. De esta manera, pobreza y marginación, migración laboral y trabajo femenino maquilador aparecen entrelazados configurando una realidad en la que el capital transnacional se extiende hasta los rincones más apartados del planeta en busca de nuevas fuentes de valoración.

Las mujeres entrevistadas en las dos fábricas de Monty **son amas de casa**, mientras que en Hong Ho, también en sus dos factorías, se encontraron mayoritariamente mujeres solteras. El propósito del análisis de la población femenina integrada a estas empresas ²² es conocer **la relación que se teje entre el mundo productivo y el reproductivo a fin de desentrañar los arreglos familiares que determinan su permanencia en el mercado de trabajo formal.** Son ellas, las trabajadoras, amas de casa, o jóvenes solteras las que brindan cobertura social a sus familias, ante la precariedad del trabajo de sus cónyuges o progenitores. Por ello, aunque la evidencia constata que se trata de jefes simbólicos²³, en virtud de que no aportan a la manutención del hogar o su contribución es inferior e inestable en relación a las mujeres estudiadas, es frecuente que las trabajadoras reconozcan a los varones que integran su familias o grupos domésticos como jefes de hogar por el peso de la cultura.

1.3. Nuestra propuesta de análisis

Partimos de la concepción de Helena Hirata²⁴ cuando advierte que el proceso de mundialización tiene consecuencias complejas y contradictorias para cada género. Por ello, se hace imprescindible que los análisis incorporen el impacto diferencial y complejo de la mundialización en donde las grandes o pequeñas diferencias entre hombres y mujeres han sido soslayadas salvo en casos excepcionales. Saskia Sassen²⁵ propone un argumento que resulta pertinente al afirmar “que los estudios sobre la mundialización se centran

²¹ Reconocida como tal por las trabajadoras.

²² Pese a que la importancia numérica de la población femenina ha disminuido en los últimos años, en el grupo ocupacional de obreros, la relación porcentual por sexos, es casi paritaria, según las cifras del INEGI.

²³ Agradezco a Wilbert Pinto González (q e p d) sus aportaciones en relación a este análisis. Fue él quien generosamente me sugirió el cruce de las variables de la ocupación del “jefe de hogar” y su ingreso para el estudio basado en un censo. ¿Quiénes son las trabajadoras de Ormex? Castilla B. Et al, Mérida, Yucatán, 1997, Documento interno de la empresa

²⁴ Hirata, Helena. “Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género”. GEDISST-CNRS. [Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo, Centre National de la Recherche Scientifique (Centro Nacional de Investigación Científica), Francia.] S F.

²⁵ Sassen, Saskia. «Les Nouveaux paradoxes de la mondialisation». En: Jules Falquet, Helena Hirata, et Bruno Lautiers (coord.): *Travail et Mondialisation. Confrontations Nord/Sud*. Cahiers du Genre No. 40, mai 2006, L'Harmattan. París, Pág. 7. Traducción del francés de Beatriz Castilla Ramos.

fundamentalmente en las esferas del capital global y sobre la hipermovilidad de éste y en donde la presencia abrumadora (écrasante) de mujeres se encuentra ausente de estos planos. Si bien nuestro estudio focaliza la segmentación del mercado de trabajo femenino al interior de las fábricas transnacionales en relación a **la división sexual del trabajo**, nos apoyamos en la propuesta de Marie France Labrecque quien sugiere que: “La noción de relaciones asimétricas es especialmente relevante en el contexto de un análisis de los fenómenos propios de la economía global, como es el caso de las maquiladoras.” Y retomando Moghadam, la autora precisa que: “la economía global es sostenida por un trabajo estructurado en función **del género**, “con definiciones de lo que es la destreza, la asignación de recursos, la distribución ocupacional.”²⁶

Por su parte Bruno Lautier en su artículo “Mondialisation, travail et Genre: une dialectique qui s’épuise”²⁷ remarca que la mundialización posibilita a los capitales desplazarse libremente en busca de “*Chair fraîche*” (carne fresca), afectando prioritariamente a aquellas que son el eslabón más débil (*maillon faible*) de la resistencia de este proceso: las mujeres. Argumento que sostiene en **la división sexual del trabajo** en donde los productos fabricados por mujeres a escala mundial son los que tienen mayor peso: La tendance globale est néanmoins indéniable: les produits du travail industriels des femmes voient leur circulation s’accélérer à l’échelle mondiale, beaucoup plus que les produits fabriqués par des hommes²⁸.

Algunas de las razones que propone es que el trabajo femenino es menos oneroso (diferencias salariales en relación a los hombres) y que las tareas femeninas exigen menos calificación. Entre los sectores dinamizados destacan -aún con fuerza-, aquellos donde se advierte la “naturaleza del trabajo femenino” explicando la filiación entre el trabajo doméstico, (*filiation entre le travail domestique*) y las tareas desempeñadas en el plano laboral. Por ejemplo en los de los servicios, realza los relativos a los cuidados (*care*)²⁹ así como la expansión de la industria textil que se ha diseminado por todo el orbe. Por su parte Morales y Villarino (2007), citando a Gereffi, (2002) señalan que la reconfiguración de la cadena textil-confección es una de las manifestaciones más claras del nuevo proceso productivo fragmentado y disperso, a escala mundial gracias al empleo de trabajo barato, subcontratado, flexible frecuentemente encarnado en las mujeres.

En relación a la integración de las mujeres yucatecas rurales a las empresas transnacionales de la industria de la confección, tomamos como referente la hipótesis de Maru De la O y

²⁶ Labrecque Marie “intersecciones de clase, género y raza. El caso de la maquila en yucatán” Prepared for delivery at the 2007 Congress of the Latin American Studies Association, Montréal, Canada September 5-7, 2007 Département d’anthropologie, Québec, Canada.

²⁷ Lautier, Bruno. “Mondialisation, travail et Genre: une dialectique qui s’épuise”. *Travail et Mondialisation. Confrontations Nord/Sud*. Cahiers du Genre No. 40, mai 2006, L’Harmattan. París, Pág. 39. Traducción del francés de Beatriz Castilla Ramos

²⁸ Ibidem, Pag 53

²⁹ En este punto, Alban Goguel señala que el empleo femenino asalariado en la Unión Europea se feminiza a partir de los años sesenta con el fuerte incremento del sector terciario, donde, a decir de muchos sociólogos, persisten todavía actividades tradicionalmente reconocidas como femeninas. Goguel, Alban. “Les Contrariétés de l’interaction vie professionnelle/ vie familiale dans un modèle à double carrière” En Sophie Boutiller y Brigitte Lestredé (coord.) *Le travail des femmes axes d’émancipation*. Éditions L’Harmattan, París, France. 2004. Pág. 41.-78 Traducción del francés Beatriz Castilla Ramos. Pág. 41.

Rocío Guadarrama³⁰ al señalar “(...) que la crisis no sólo empuja a las mujeres a buscar trabajo sino que las obliga a permanecer en el mercado de trabajo con su doble carga doméstica y productiva, que se agranda aún más, entre las mujeres más pobres” No obstante, nuestra propuesta matiza esta aseveración ya que no son únicamente las variables económicas sino también las subjetivas que las que las impulsan a integrarse y permanecer en el trabajo formal, en virtud de que éste constituye un espacio propio de aprendizaje, en donde construyen sus propias redes sociales y sobretodo donde encuentran su seguridad - como personas y trabajadoras- y la de sus familias. Por todo lo anterior, subrayamos que las mujeres mayas de origen rural integradas a las transnacionales tienen que ser analizadas desde las condiciones de pobreza que prevalecen en su entorno socioeconómico, y en donde las empresas se erigen como una seguridad para ellas y sus familias. Esto es, la posibilidad de tener un empleo seguro y sobretodo de tener acceso a una cobertura social, fundamental para el sustento de sus familias y con mejores condiciones de trabajo que no pueden obtener en otros rubros de la economía. Sin descartar la contradicciones que se les presentan en su doble rol; de trabajadoras y amas de casa³¹

1.4. Mundialización y tendencias del mercado del trabajo a nivel internacional³²

Los efectos de la mundialización van más allá de una exacerbación de las tendencias en torno a la asignación de los hombres y mujeres a determinados tipos de trabajo. Lo que se vislumbra **es una reconfiguración importante y veloz de la división sexual del trabajo** en el ámbito internacional donde los aspectos económicos (el precio del trabajo) están lejos de ser definitivos. **Los cambios pueden ser interpretados como la perpetuidad de una tendencia larga que refuerza las desigualdades y por ende entre los hombres y las mujeres.** La integración de cientos de millones de mujeres al mercado de trabajo en un lapso de tiempo corto en actividades muy diversas (que van del *care* en las metrópolis del Norte, hasta el *sweating system* más bárbaro ignorado, o denunciado por el Sur) "...no es una transformación como cualquiera de una mundialización (o globalización) triunfante, sino el desenlace..."

n'est pas un avatar parmi d'autres d'une mondialisation triomphante, mais l'aboutissement

En cuanto a la distribución del empleo afirma: la mundialización genera empleos y riquezas para que una parte de ésta pueda ser redistribuida a los pobres que ha engendrado. En relación al orden doméstico, lo presenta subordinado al orden económico “totalmente instrumentalizado” Sumisión que algunos autores definen como «la colonización del espacio privado»³³.» Su conclusión es pesimista: “El orden doméstico está en proceso de ser

³⁰ De la O, María Eugenia y Guadarrama, Rocío: “Genero, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina.” En: Enrique de la Garza Toledo (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Antrhopos - UAM-IZT, México, 2006.

³¹ Sobre este Punto véase el estudio de Aguiar, Mirna Rubí. “Cambios en los roles masculinos y femeninos en los hogares de las obreras de la industria maquiladora de Yucatán.” Proyecto de investigación inscrito en la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi de la Universidad autónoma de Yucatán, el cual constituye su tesis de Maestría en Antropología Social de la FCA-UADY

³² Castilla Ramos y Boutiller, Sophie: «Mundialización, empleo y firmas multinacionales». Proyecto de investigación en proceso. UCS-CIR-UADY, LAB RII-ULCO.

³³ Labrecque Marie France, Comunicación personal, agosto de 2007.

sometido por el orden económico. La mundialización inmoviliza a los que deben ser inmóviles, hace circular a los que deben circular, utiliza a los unos y rechaza a los otros. El problema está muerto, las soluciones también."³⁴

En cuanto al punto de la división del trabajo sexuado y la equidad de los géneros, Michel Lallement en su reciente libro (2007)³⁵ indica que el mundo del trabajo está en evolución y cada vez las mujeres ocupan más cargos estratégicos, no obstante aún prevalece la **inequidad de género en el mundo laboral** sobretodo en los países de Europa del Sur y de menor grado de desarrollo (como el nuestro). Al tocar el tema de la **división sexual del trabajo** remarca que ésta funciona con un doble principio **horizontal y vertical**, argumentando que las reglas de movilidad ascendente no **son neutras y privilegian a los hombres**. Utiliza como metáfora la existencia de "*un plafond de verre*" (un techo de cristal) que limita siempre el acceso de las mujeres a la cúpula de las empresas. De ahí que la especialización de las tareas femeninas se mueva sobretodo en la dirección horizontal.³⁶ Este hallazgo de Lallement lo corroboramos en nuestro trabajo de terreno, al constatar que la movilidad de las obreras gira entorno a las mismas categorías, apuntaladas por el aprendizaje fabril de las mujeres en puestos estratégicos tienen menor peso que sus homólogos varones, pero ¿Qué ha ocurrido con las mujeres yucatecas inscritas en las factorías transnacionales?

La incorporación de las mujeres en la actividad maquiladora de Yucatán registró el mismo comportamiento que el observado a nivel nacional: al inicio del proceso, estas plantas contrataron mujeres de manera mayoritaria, sin embargo, en los años siguientes éstas fueron descendiendo paulatinamente. En Yucatán de una participación del 70% en 1993, ha descendido a un 52% en 2005³⁷. Sobre este comportamiento se han acuñado varias hipótesis: que los procesos productivos se han tecnificado y que los técnicos en su mayoría son hombres o que, dadas las condiciones de escasos puestos de trabajo, los hombres están aceptando ocupaciones consideradas femeninas como el de la costura. La disminución de mujeres en el sector maquilador obedece a una combinación de factores en los que seguramente los señalados están presentes, en combinación con otros, como el incremento de nivel educativo de las mujeres, lo que les da la oportunidad de desempeñarse en otros sectores. Lo que resulta innegable en este proceso de masculinización de la fuerza de trabajo en las maquiladoras es que los hombres han "heredado" los salarios y las

³⁴ «L'ordre domestique est en voie d'être soumis à l'ordre économique, totalement instrumentalisé. La mondialisation immobilise ceux qui doivent être immobiles, fait circuler ceux qui doivent circuler, use et rejette les uns et les autres. Le problème est mort, les solutions aussi.» Efectivamente tendría sentido decir que hoy día la dinámica del hogar está sometido al orden económico. Es lo que otros autores han llamado la «colonización del espacio privado».

³⁵ Lallement, Michel. *Le travail: une sociologie contemporaine*, Gallimard, France, 2007, pág. 99.

³⁶ En 1999 no había ninguna mujer en un cargo importante en las 200 empresas más importantes de Francia. C. Marry plasmó en un libro intitulado "Le Secret de la réussite" (El secreto del éxito) en las mujeres ingenieras, donde constata que a partir de sus estudios universitarios y competencias laborales pudo abrirse el bastión antes privativo de los varones. Hoy las ingenieras al conquistar cargos de preeminencia y han logrado ser llamadas "ingenieras" «ingénier(e)» Vocablo no reconocido formalmente. Traducción del francés de Beatriz Castilla Ramos.

³⁷ Ver en el anexo Cuadro 1 Personal obrero por sexos ocupado en la industria maquiladora de exportación Yucatán 1993-2005

condiciones de empleo y de trabajo inicialmente destinados a mujeres, situación que contribuye al deterioro de esas esferas del mundo laboral.

Pese a la disminución del empleo femenino en las maquiladoras transnacionales, su participación sigue siendo determinante en este segmento, situación que pone a las mujeres, de manera cotidiana, ante el reto de conciliar su desempeño en las dos esferas: productiva y reproductiva cuyas lógicas se contraponen pero también se complementan; en un contexto rural de marginación y escasez de empleos pero también de redefinición de roles y de relaciones de poder en el interior de las familias que se encuentran día a día en el camino de construir sus estrategias, para enfrentar los efectos de la globalización.

2. MONTY INDUSTRIES³⁸

La presencia de la corporación Monty Industries en Asia y América se aprecia en el siguiente cuadro. Destaca el interés por instalarse en Yucatán, México, para introducir sus productos al mercado estadounidense cuyo centro de distribución se ubica en Florida, frontera de Yucatán por el Golfo de México. Entre las marcas de *jeans* de prestigio mundial que produce están: Levi's Strauss, Eddie Bauer, Polo Ralph Laurent, LLBean's, American Eagle, Outfitters, Gap y Ann Taylor.

En Yucatán la firma cuenta con dos fábricas, distinguiéndose la que opera en Motul³⁹ por ser la empresa manufacturera más importante de la región sureste, tanto por la cobertura del empleo que genera -más de 4,000 empleos-, como por realizar todo el proceso de producción. La factoría ubicada en el municipio de Maxcanú⁴⁰ ocupa a 1,000 trabajadores y se especializa sólo en costura, hecho que podría contemplarla como un anexo de la factoría de Motul. La firma tiene asimismo una bodega en Hunucmá y la ciudad de Mérida es la sede del corporativo. El empleo generado por estos establecimientos no manifiesta cambios sustanciales a lo largo de cinco años, tal como se observa en el siguiente cuadro.

³⁸ Agradecemos el invaluable apoyo de los antropólogos Mauricio Dzul Sánchez y Fredy Aguilar Canché en la realización de las entrevistas en las empresas de Monty Motul y en Maxcanú.

³⁹ Motul es el corazón de la zona henequera y se dista de la ciudad de Mérida 35 kilómetros de Mérida.

⁴⁰ Ubicada a 55 kilómetros de Mérida.

**MAPA 1
PRESENCIA DE MONTY EN EL MUNDO**

FUENTE. Castilla Ramos, Beatriz. Elaborado a partir de la información de la empresa.

**CUADRO 2
PERSONAL OCUPADO EN LA FIRMA MONTY INDUSTRIES EN YUCATÁN,
2002-2006**

PLANTAS DE MONTY	2002	2003	2004	2005	2006 (oct)
MOTUL	3,345	3,219	4,547	4,702	3,875
MAXCANU	1,393	1,307	1,132	1,336	1,023
HUNUCMA			7	7	7

Fuente: Castilla Ramos, Beatriz. Elaboración propia a partir de información proporcionada por SEDEINCO.

El mapa siguiente muestra la distribución de los establecimientos de Monty en Yucatán y el radio de acción del empleo de sus dos factorías que se extienden a los municipios aledaños y distantes en la zona donde se ubican.

MAPA 2
ESTABLECIMIENTOS DE MONTY EN EL ESTADO DE YUCATAN
Y COBERTURA DEL EMPLEO DE LAS FÁBRICAS(MOTUL Y MAXCANU)

FUENTE. Castilla Ramos, Beatriz. Elaborado a partir de la información de terreno.

a) La planta de Motul: de ensambladora a manufacturera

Sus orígenes se remontan a 1995, a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio⁴¹, al inaugurarse como una simple armadora de prendas procedentes de EEUU. Tres años más tarde el establecimiento de Miami, especializado en el corte de las prendas, se trasladó a dicha planta. Al integrarse este segmento a la factoría de Motul, la empresa se transformó en una manufacturera al realizar todas las fases del proceso productivo a fin de brindar el *full packet*: (corte, ensamble, lavandería, inspección y empaque); incluso arrendando bodegas para los *stocks* de las firmas que maquilan. Recientemente Monty creó un área de diseño a fin de ofrecer sus modelos a sus diversos clientes. Produce un millón de prendas al mes acorde con las demanda de las temporadas altas (de agosto a marzo) que se distribuyen por todo el mundo. Al respecto, un supervisor mencionó: Monty sí posee un área de diseño y no sólo eso, un área de distribución, brindando verdaderamente el *full packet*, ya que si el comprador pide que le entregue en "calle Wallace 623 de Sidney Australia", hasta ahí envían el producto. (Supervisor de Monty, 12 años de antigüedad.)

b) La fábrica de Maxcanú: especializada en costura

En 1998, al saturarse la mano de obra de la región para cubrir la demanda de Monty Motul, la firma instaló la fábrica de Maxcanú. Con una producción actual de alrededor de 350,000 prendas al mes, esta planta se especializa en la costura por lo que la integración de mujeres es notable, aunque existen varones costureros que han decidido integrarse al trabajo fabril. Las tareas que se realizan en 14 líneas de costura son: el armado de las prendas ,que llegan cortadas desde Monty Motul, mismas que implican la costura de bolsas, pretinas, entrepiernas, el *Dry process* y el empaque.

⁴¹ Con una inversión inicial de 14 millones de dólares.

Pese a su especialización, Monty Maxcanú es considerada por sus trabajadoras como “el maestro”, porque ahí se adquieren todos los conocimientos para elaborar una prenda. Las calificaciones adquiridas en la empresa, posibilitan a las obreras tener mayor movilidad hacia otras multinacionales; inclusive las ubicadas en la ciudad de Mérida. La explicación de esta migración pendular hacia las capitales todos los días, la escuchamos de las trabajadoras: “a fin de obtener mayores incentivos económicos que incrementen el salario”. Con el respecto al aprendizaje adquirido en la empresa, el siguiente testimonio es elocuente: Monty es un maestro, Monty es una escuela y te lo puede decir cualquier persona que ha estado allá y que pasa a otras maquilas. **Sales con experiencia y puedes armar toda la prenda.** Los jefes son estrictos, siempre están pendientes de lo que ocurre. Monty es una escuela para la mayoría de la gente de aquí de Maxcanú. (extrabajadora de Monty, sin hijos)

c) Analogía entre el trabajo doméstico y el trabajo fabril.

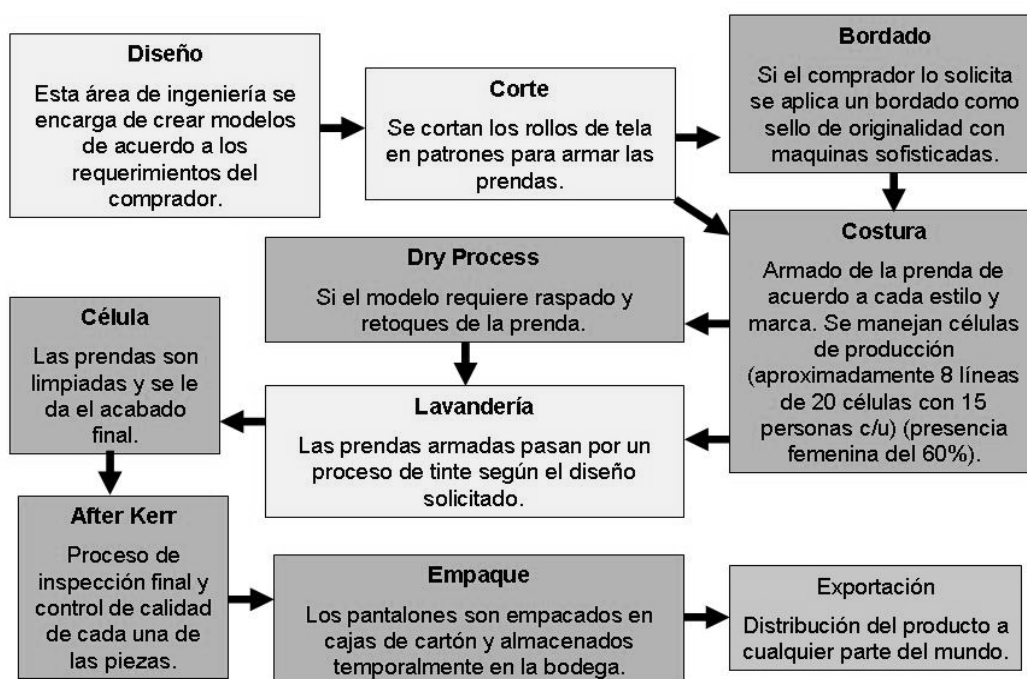
Resulta sugerente retomar la investigación pionera (1966) de M. Guilbert realizada en Francia en 120 empresas de la industria metálica, misma que rompió el silencio sobre el tema del **género en la sociología del trabajo**. El análisis basado en los puestos que desempeñaban 14,600 mujeres, reveló que la fuerza de los estereotipos se explican **en la analogía entre el trabajo doméstico y el trabajo profesional**.⁴² M. Guilbert afirmó: “**no es por casualidad**, que en la casa como en la fábrica, las mujeres utilicen sobre todo los brazos, los antebrazos y las manos, así como los gestos, son de débil amplitud, las tareas son simples y repetitivas. Por ello observó que las mujeres en su mayoría estaban en la cadena de montaje y que a su vez estaban más expuestas que los homólogos varones a horarios irregulares. Por su parte Michelle Lallement⁴³ sostiene que para comprender la división del trabajo entre hombres y mujeres hay que salir de las oficinas para verificar que las mujeres se encuentran en esencia en labores consideradas básicamente femeninas, como **es el caso de las líneas de producción, ya que las representaciones (di-visions) que**

⁴² Las ideas de Guilbert tardarán en ser reconocidas, y aunque el mundo del trabajo se encuentra en evolución, la inequidad de género está presente. Guilbert, M. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris, La Haye, 1966. Cfr.en: Lallement, Michel. *Le travail: une sociologie contemporaine*, Gallimard, France, 2007, pág. 97. Traducción del francés de Beatriz Castilla Ramos

⁴³ Lallement, Michel. *Le travail: une sociologie contemporaine*, Gallimard, France, 2007, pág. 99.

modelan los principios de adaptación y eficacia de las obreras son inseparables de aquellas que gobiernan la distribución de tareas en el seno del hogar. Estas concepciones aparecen en el espacio fabril de Monty Motul, al examinar la **división sexual del trabajo**. Los hallazgos demuestran que las actividades realizadas por las trabajadoras están **intrínsecamente enlazadas con aquellas que desempeñan al interior de los hogares** y se hace patente en las fases de la línea de producción, en virtud de la naturaleza de las tareas (pese a la presencia de máquinas, inspección y empaque). El siguiente cuadro del proceso de producción de la manufactura Monty Motul confirma lo anterior

**CUADRO 3
FLUJO DE TRABAJO DE LA FÁBRICA MONTY MOTUL**



FUENTE. Castilla Ramos, Beatriz. Cuadro elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Monty, junio-agosto de 2007.

Las áreas marcadas de color rosa, son las que concentran a la población femenina, donde cobra relevancia la destreza manual. Los de color verde son áreas exclusivas de los varones. No obstante, existen mujeres profesionales que desempeñan labores de supervisión y otros. Las habilidades adquiridas en la fábrica se sustentan en una organización del trabajo compleja que integra 14 líneas que se estructuran entre diez y catorce células de producción. A su vez cada célula está integrada por 10 o 15 personas.

d) De amas de casa a trabajadoras de Monty

*La conciliación entre la vida privada y la vida laboral es un asunto exclusivo de mujeres.*⁴⁴

CUADRO 4
ALGUNAS DE LAS VARIABLES EXAMINADAS EN LAS TRABAJADORAS DE MONTY

#	Edad	Estado Civil	Hijos	Escolaridad	Antigüedad	Puesto	Jefe del Hogar reconocido/Ocupación
1	21	Casada	2	Bachillerato	2 años	Instructora	Esposo/empleado de Monty
2	35	Casada	3	Primaria	5 meses	Operaria	Esposo/Tricitaxista
3	39	Casada	3	Primaria	8 años	Operaria	Esposo/Policía
4	33	Casada	3	Primaria	7 años	Operaria	Esposo/empleado de Monty
5	35	Casada	3	Primaria	9 años	Operaria	Esposo/policía
6	30	Casada	3	Primaria	2.5 años	Operaria	Esposo/Empleado municipal
7	33	Casada	3	Primaria	3 años	Operaria	Esposo/albañil
8	35	Casada	2	Primaria	10 Años	Operaria	Esposo/Mozo
9	32	Casada	3	Primaria	4 años	Operaria	Esposo/albañil
10	32	Casada	3	Primaria	9 años	Operaria	Esposo/albañil

FUENTE. Castilla Ramos, Beatriz. Cuadro elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Monty, junio-agosto de 2007.

En las entrevistas realizadas a las trabajadoras de Monty de ambas fábricas entre junio y agosto de 2007, sobresalen las amas de casa casadas, con 3 hijos, con baja escolaridad, cuyas edades se ubican entre los 30 y 35 años. Situación que reveló la dificultad que se presenta en la conciliación entre el mundo productivo y reproductivo, que “se resuelve” con el apoyo de los miembros de la familia y que determina su integración y permanencia en ambas fábricas Al examinar la ocupación de los cónyuges salta a la vista que sus trabajos gravitan en el sector informal. Este hecho las convierte a ellas en el eje de sus hogares al brindar, a partir de su empleo en la fábrica, la estabilidad y seguridad a sus familias que impacta a sus hogares.

⁴⁴ Sophie Boutiller y Brigitte Lestredé (coord.) *Le travail des femmes axes d'émancipation*. Éditions L'Harmattan, Paris, France. 2004.. Pág. 9. Traducción de Beatriz Castilla Ramos Véase la segunda parte del libro.

Vivienda Maya en la población de Maxcanú, Yucatán. Foto de Fredy Aguilar Canché. El **denominador común de la precariedad de las familias** se sintetiza en los siguientes testimonios “para ayudar a mi esposo porque con lo que él gana no nos alcanza”, “para apoyar a mi esposo para que tengamos un poquito más y poder mantener a nuestros tres hijos”, “para ayudar un poco a mi mamá”, “a mi esposo le dieron de baja en su trabajo y entró a Monty, pero su salario es bajo y no alcanza para la familia”... La declaración de otra de las obreras resulta elocuente: Me motivó entrar a Monty porque estábamos mal económicamente, no teníamos dinero; pues sólo con el trabajo de mi esposo no nos alcanzaba. Yo le dije a él: “te voy a ayudar y así vamos a salir adelante los dos”. Y fue así que un día tome la decisión de trabajar y me fui a solicitar el empleo para salir adelante. Nunca había trabajado en ningún lado. (Trabajadora de Monty Motul, 4 años de antigüedad)

¿Que les ofrece la empresa? El siguiente testimonio clarifica dicha interrogante.

La verdad el trabajo sí ayuda porque, aunque sea poco el sueldo, sabes que lo tienes y, puedes salir adelante. Tienes seguro (social), tienes aguinaldo, tienes utilidades, prestaciones, tienes varias cosas allá. De hecho conseguí una casa gracias a las facilidades para adquirir vivienda que da la empresa. Ahora rento esta casa y pues me ayudo en sus pagos. (Obrera de Monty Motul, 4 años de antigüedad, 3 hijos)

Por ello, la seguridad social, el empleo estable y las prestaciones enunciadas, son los incentivos determinantes para que las mujeres, tradicionalmente relegadas al seno del hogar o al trabajo” entre lugar” en la ciudad de Mérida, se integren a Monty. La responsabilidad social de la empresa hacia sus trabajadores es una de las “cualidades del éxito de la empresa en la entidad”. Así lo señaló un alto funcionario de Monty: Nosotros tenemos varias filosofías. La primera filosofía es que la nómina es sagrada. Pase lo que pase se paga bien y a tiempo. Si la gente hizo tiempo extra se le paga. De igual forma se pagan los incentivos, las bonificaciones, las prestaciones. Otra regla que tenemos es cumplir las cargas fiscales: no evadimos Hacienda tanto estatal como federal, no se evade al IMSS. Pagamos millones de pesos al bimestre al IMSS, son muchos millones porque tenemos mucha gente, pero eso les da tranquilidad a los trabajadores al saber que nosotros cumplimos como empresa. Y cuando vienen las auditorías, que revisen, no pasa nada. (Ejecutivo de Monty)

e) Del hogar a la fábrica: conflicto entre la esfera doméstica y la productiva.

El paso del hogar a la fábrica no es fácil, exige un proceso de adaptación y de disciplina como lo clarifica una de las obreras. Sobretudo los primeros días lo resentía bastante; llegaba aquí a mi casa, y sentía que no podía ni alzar mi mano; no podía ni peinarme, se me dificultaba mucho; me daba dolor de hombros. Pasaba el tiempo y no me adaptaba. Para mitigar el dolor, tenía que tallarme, sobarme el hombro; mi esposo me decía: *quítate ese no es trabajo para ti*, pero yo terca decía, si ellos, los varones, lo pueden hacer ¿Por qué yo no? Yo le echaba ganas, quería aprender y quería superarme. Pues gracias a Dios con el paso del tiempo, sin darme cuenta me fui acostumbrando al ritmo del brazo, **me fui acoplando al trabajo**. Como dicen los supervisores y los instructores que te capacitan: *nunca debes pensar negativamente, siempre debes pensar positivo*. Ellos te dicen *debes de poder*, pues si tu piensas negativamente nunca vas a salir adelante, siempre vas a estar en el mismo lado y no vas a poder hacer otras operaciones, te vas a quedar en una sola operación. (Obrera de Monty Motul, 4 años de antigüedad, 3 hijos.)

Asumir el doble rol de **madres y trabajadoras** requiere un doble compromiso, **cumplir con la disciplina fabril que confronta las responsabilidades de esposa y ama** de casa. Escuchemos la voz de algunas de las trabajadoras: Cuando te toca un supervisor que no sabe comprender los compromisos y problemas que se nos presentan en la casa: -juntas en la escuela de tus hijos, enfermedades, o que necesitas salir por alguna razón justificada y no te dan permiso, lo primero que te dicen es: “*¿ya lo pensaste bien? Por eso cuando entraste a trabajar sabias lo que estabas haciendo*”. Así me dijo un día mi supervisor y yo le contesté: “*sabe qué, creo que usted nunca ha tenido hijos, por eso usted no sabe de la responsabilidad de ser un padre o una madre*”. (Obrera de Monty Motul, 4 años de antigüedad, 3 hijos.)

Otra empleada abundó: Cuando hay horas extras, te dicen que te tienes que quedar, porque hay que cumplir las metas, Y si no aceptas te dicen “*¿entonces para que trabajas?, si a eso vienes*. Aunque me tratan bien siento malestar cuando pido permiso si se enferma mi hija y me lo niegan aunque les expliques. Llevo nueve años trabajando en la empresa y a veces no te permiten salir. Si es que vas a ir al Seguro o hasta doctor particular tienes que llevar la receta y de todos modos te descuentan el día. (Obrera de Monty, 9 años de antigüedad, 3 hijos.)

La tensión que se genera entre la esfera domestica y fabril es incontrovertible. Cuando me dicen “*tienes que trabajar el sábado*” lo pienso dos veces. Yo se lo digo a los supervisores, los sábados y domingos es para que esté con mis hijos. Esos días son importantes, porque no puedes decir, lunes o martes me voy a quedar con ellos si salimos a veces hasta las nueve de la noche, cuando llego a mi casa ya mis hijos se durmieron, no los veo, me levanto y me vuelvo a ir, cuando regreso otra vez están durmiendo. Por eso, esos días son muy importantes para estar con ellos, para atenderlos, para ir a pasear. (Obrera de Monty, 4 años de antigüedad, tres hijos.)

La flexibilidad laboral que demanda la empresa en cuanto a las jornadas y turnos de trabajo en relación al mercado internacional, es uno de los puntos neurálgicos que se les presentan a las madres trabajadoras. De ahí que la práctica empresarial privilegie para puestos estratégicos a mujeres solteras. El testimonio de una extrabajadora de Monty que se desempeñaba como instructora resulta elocuente. En éste se advierten las presiones que se viven las trabajadoras y la solidaridad que expresa hacia ella desde su estatus profesional: Tú como instructora tienes que hablar con la gente de la manera más atenta para que acepte las horas extras, porque hay gente que no las quiere hacer. Como se va acumulando el trabajo de una semana y de otra semana y de otra, ellas me dicen que no se vale, que están cansadas. Yo las entiendo, a veces estamos trabajando de siete de la mañana a nueve de la noche, es demasiada tiempo en el trabajo, se cansan y yo les entiendo. A que hora crees que llegamos a realizar nuestras tareas de la casa. Tienen razón yo les entiendo, se cansan, están todo el día costurando, están cansadas y todavía el hogar, y los hijos, y el esposo... (Extrabajadora de Monty, sin hijos.)

f) Las redes familiares

Si bien existen guarderías infantiles adscritas al paquete de prestaciones sociales dicho programa presenta limitaciones en cuanto al horario que no se acopla con del trabajo de las

madres. A esto habría que agregar la percepción de las trabajadoras de que las guarderías no ofrecen una seguridad para sus hijos. Por ello las redes familiares se revelan como condición *sine qua non* para la integración y permanencia de las madres trabajadoras a Monty. Los diversos arreglos familiares se ejemplifican en los testimonios a continuación: En la noche adelanto mis labores. Temprano a las cinco y media de la mañana lavo mis trastes y si voy a cocinar, empiezo a cocinar. Así cuando llegue mi cuñada para cuidar a mis hijas, ya está lista la comida, ella arregla la casa; despiertan mis hijas y las lleva a la escuela. Mi papá a veces va al mercado a comprar algo que necesite. (Obrera de Monty, 9 años de antigüedad, 3 hijos.)

Mi mamá me ayuda con mis hijos, ella cocina, les da de comer y los atiende durante el día. Para mí los sábados y domingos son días muy importantes, porque esos días son cuando puedo estar con ellos. (Obrera de Monty, 4 años de antigüedad, tres hijos.)

Suele ocurrir que los esposos las auxilien en las labores domésticas. Mi esposo cuida a los hijos, él trabaja de tricitaxista, hablamos como pareja y le dije que tengo más posibilidades de trabajar porque sé manejar máquina [de coser], y como él no tiene estudios y ya cumplió 41 años no tiene seguro social y ningún ingreso fijo. Él cocina, él cuida a mis hijos, él me va a recoger a la hora de salida, él me lleva. Y mi suegro que es de edad avanzada nos apoya cuidando a los niños cuando ambos no estamos en la casa. (Obrera de Monty, 5 meses de antigüedad, tres hijos.)

La doble carga marca límites. Límites que conducen a las trabajadoras a renunciar temporalmente a su trabajo, mientras resuelven sus problemas familiares: Estos se intensifican cuando los niños son pequeños. Por ello el ciclo de los hogares, es una variable que debe de ser tomada en cuenta. Aunque tenía problemas seguí trabajando, pero me empezaron a llegar notas de mi hija, que no llevaba sus útiles a la escuela, estaban bajando sus calificaciones y ya me sentía acorralada porque no encontraba que hacer, no buscaba salida al problema, tenía yo que decidir... Necesitaba trabajar, necesitaba el dinero, pero también mi hija me necesitaba en esos momentos y yo no encontraba que hacer. *¡qué voy a hacer!*, y en una de esas dije *¡no voy a regresar a trabajar!* Después de las vacaciones, después que salga mi hija de clases y todo yo regresaré, pero por ahora no. (Obrera de Monty, 4 años de antigüedad, 3 hijos.)

Es interesante destacar que los problemas que confrontan las amas de casa trabajadoras de Monty no distan con los análisis realizados en Europa. Al respecto, Jacques Comailles⁴⁵ afirma que el binomio actividad femenina y vida familiar confronta una doble tensión que se manifiesta indistintamente en el nivel familiar y en el nivel macro social. Porque se interponen y contraponen dos lógicas, dos formas de expresión social *a priori* contradictorias: la familia y el trabajo. La hipótesis constatada en diversas investigaciones es que existe una tensión entre esos dos polos marcada fuertemente por las relaciones de la actividad femenina en el trabajo y la vida familiar que aún están vigentes. El autor remarca que hacen falta estudios que toquen de manera integral estos dos planos, poniendo de realce

⁴⁵ Comailles, Jacques. *Les Stratégies des femmes. Travail, famille et politique*. TEXTES A L'APPUI Série "Sociologie" Editions la Découverte. Paris, X111 1993, pág. 126-129., Traducido del Francés por Beatriz Castilla Ramos

las estrategias múltiples de las mujeres, porque es ahí donde se encuentra imbricada precisamente la relación entre la actividad profesional asalariada y la evolución de la esfera familiar.⁴⁶

3. HONG HO EN EL ORIENTE YUCATECO Y LA ESPERANZA FEMENINA DE UN MEJOR EMPLEO⁴⁷

Mapa Hong Ho en el mundo

La firma taiwanesa Hong Ho lleva 12 años operando en el oriente de la entidad. Cuenta con 4 plantas; la matriz localizada en la ciudad de Valladolid y tres centros de costura: dos en Tizimín y uno en Temozón; las tres comunidades, caracterizadas por un alto porcentaje de población maya⁴⁸, están ubicadas al Oriente de Yucatán, cercanas a Cancún y a la Riviera Maya, zona turística del vecino estado de Quintana Roo.

Dicha zona turística, por su cercanía, constituye un polo de atracción laboral para los habitantes del oriente yucateco, quienes se emplean mayoritariamente en la industria de la construcción –los hombres- y en los hoteles y restaurantes –hombres y mujeres- en el sector servicios. Si bien, la actividad turística de Valladolid y Tizimín es notoria, sobre todo el caso de Valladolid, por su proximidad con la zona arqueológica de Chichén Itzá, un 39% de la población ocupada de Tizimín y un 19% de Valladolid⁴⁹ se encontraron en el sector primario en actividades tradicionales como la agricultura y ganadería que definieron, durante muchos años, su vocación productiva⁵⁰.

Ante este panorama, la llegada de plantas maquiladoras a Valladolid y Tizimín ha sido vivida por sus habitantes con esperanzas de mejorar su situación económica empleándose en esas factorías mientras que para los empresarios maquiladores, la selección de dichas localidades obedece a varias razones: la búsqueda de abundante mano de obra sin experiencia en trabajo fabril, dócil y desindicalizada, pero al mismo tiempo, capaz de realizar su trabajo con alta calidad; aprovechar la infraestructura y los beneficios ofrecidos por el Gobierno Estatal, como atractivos para atraer al capital trasnacional para crear empleos. En síntesis, para el sector empresarial, la reducción de costos de producción se encuentra en el centro de su decisión para localizar sus plantas en esta zona de la entidad yucateca, sobre todo cuando se trata del competido mercado internacional de la confección y donde las mujeres de esas comunidades se constituyen en los sujetos protagónicos de este

⁴⁶ Comailles, pág. 136.

⁴⁷ Agradecemos el invaluable apoyo de la antropóloga Zoila Jiménez en la realización de las entrevistas en las empresas de Hong Ho en Tizimín y Valladolid.

⁴⁸ Vale señalar que la zona oriente de la entidad yucateca, a la que pertenecen las comunidades señaladas, esta conformada por una gran parte de población indígena arraigada a la cultura maya. Según el II Censo de Población y Vivienda realizado en 2005, más de las tres cuartas partes (76.53%) de la población de Temozón son mayahablantes; en Valladolid el porcentaje de sus pobladores en esta situación se reduce al 51.3% y en Tizimín al 40.6%

⁴⁹ INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, Yucatán, 2000.

⁵⁰ Véase García, Ana María (1999) Regionalización económica de Yucatán en Atlas de Procesos Territoriales de Yucatán. Facultad de Arquitectura, UADY, México, D.F.

proceso. Cabe destacar que tanto Tizimin como Valladolid han sido asiento de plantas de importantes firmas de esa rama como CREATEX,(Maidenform) Jordache (JRA)⁵¹, Industrias de Tizimín y Hong Ho⁵² que han dado empleo a una gran cantidad de mujeres⁵³.

Sin embargo, no se puede hacer a un lado los factores negativos que traen consigo las factorías transnacionales, y de manera especial, la planta estudiada: se ha constatado que varias firmas maquiladoras frecuentemente han cambiado de razón social con el consecuente perjuicio a los trabajadores como pérdida de antigüedad y endurecimiento de las condiciones de empleo y trabajo; el cierre intempestivo de factorías sumiendo en el desempleo a un gran número de personas; el descrédito a los sindicatos y las prácticas de intensificación del trabajo en detrimento de la salud de los trabajadores.

Hong Ho en el Mundo. La firma Hong Ho, dedicada a la elaboración de camisetas (*pullovers*) tiene plantas diseminadas por los cinco continentes como una estrategia de apropiación de mercado. Funciona como contratista de famosas firmas internacionales como *Liz Claiborne*, *Tommy Hilfigher*, *Old Navy*, *GAP* y *Banana Republic*, entre las más importantes.

⁵¹ Ambas firmas han emigrado del Estado Createx operó en la entidad por más de 15 años y tenía dos fábricas. Una en Mérida y la otra en Valladolid. En el 2005 cerró sus plantas. . Jordache cerró en Diciembre del 2007

⁵² Son los nombres con los que operaron en Yucatán: se trata de la productora de ropa íntima para damas Madeinform, la fábrica de jeans Jordache y la subcontratista internacional Hong Ho. Las dos primeras ya no están en Yucatán; la Maidenform (CREATEX) contaba con planta en Mérida y otra en Valladolid, la JRA (Jordache) tuvo planta en Tizimin y en Valladolid.

⁵³ Como un ejemplo de esta situación, en 2001 los empleos directos proporcionados por la industria maquiladora en Valladolid se distribuían de la siguiente manera: CREATEX contaba con un promedio de 3000 empleos directos, Hong Ho 500 y Jordache 2600. En 2005, la planta CREATEX cerró después de un largo proceso de reestructuración que implicaron despidos, dejando sin empleo a más de 600 empleados directos, en su mayoría mujeres, lo que a su vez, afectó a numerosas personas y empresas que proporcionaban servicios a esa firma en Valladolid..

Su arribo a Yucatán en 1998 fue en la ciudad de Valladolid donde se encuentra su planta principal que realiza todo el proceso manufacturero: corte, costura, lavado y empaque; en 1999, según información proporcionada por gerente⁵⁴, funcionaba con 1350 trabajadores y en el año 2000, éstos aumentaron a 1800. En 2003 abrió la primera planta en Tizimin con 320 empleados y en 2006, la segunda con 196 trabajadores⁵⁵. Ambas se destinaron al armado de las prendas enviadas desde Valladolid. Se trata de establecimientos dedicados exclusivamente a la costura al igual que la de Temozón conformando entre ellas un “corredor industrial” tal como se muestra a continuación:

MAPA 1
UBICACIÓN DE LAS FÁBRICAS DE HONG HO QUE CONFORMAN
“CORREDOR INDUSTRIAL”

Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Mapa elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Hong Ho, junio-agosto de 2007.

La importancia de la firma en la economía de la zona y en el bienestar de sus habitantes se evidencia en el volumen de empleo generado, en el transcurso de los últimos años, tal como se ve en el siguiente cuadro, elaborado con información de la Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial (SEDEINCO). Pese a las fluctuaciones, el empleo total generado por la firma en la zona es considerable, sobre todo en su planta principal de Valladolid.

⁵⁴ Entrevista directa con el gerente de la planta, marzo de 2004

⁵⁵ idem

CUADRO 1
PERSONAL OCUPADO EN LA FIRMA HONG HO EN YUCATÁN, 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006 Junio
Tizimín 1 Camisas y telas de tejido de punto		320	188	242	272
Tizimín 2 Camisas y telas de tejido de punto					192
Valladolid Prendas de vestir	980[1]	942	918	894	884
Temozón Prendas de vestir		240	192	185	167
Total	980	1,502	1,298	1,321	1515

Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Elaboración propia a partir de información proporcionada por SEDEINCO.

1.- En el año 2002 se levanto la encuesta EMIM en la que se registró un total de 1,076 empleados).

En los próximos años, se espera que el empleo proporcionado por Hong Ho continúe creciendo ya que en 2006 la firma resultó beneficiada con el programa “Marcha hacia el sur” a través de la Secretaría de Economía que declara en sus objetivos apoyar a la generación y conservación de empleos en zonas expulsoras de población en búsqueda de ocupación. El financiamiento obtenido a través de este programa se esta destinando a la ampliación de operaciones de las plantas Tizimín 1 y 2 a cambio del compromiso de crear 400 nuevos empleos.

EL CARIBE EN LOS SUEÑOS DE LAS MAYAS YUCATECAS
MAPA 2

Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Mapa elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Hong Ho, junio-agosto de 2007. Las fábricas de Hong Ho se ubican en las poblaciones marcadas en azul.

En el centro de las expectativas laborales de las mujeres entrevistadas se encontró Cancún y la Riviera maya con todo lo que representa: grandes, iluminados y lujosos hoteles,

restaurantes y tiendas repletas de turistas de todo el mundo como el espacio soñado para desempeñarse laboralmente. Así lo expresaron varias de las mujeres entrevistadas, principalmente las jóvenes solteras: A veces pienso viajar e irme de aquí pero mis papás no me dejan, por el momento estoy aquí a ver que pasa después. A mi me gustaría ir a Playa a trabajar en una tienda grande porque así como que contenta no estoy, me gustaría trabajar en un lugar más cómodo, por ejemplo en una tienda como cajera. Este empleo yo lo veo como algo transitorio, hasta que encuentre algo más pero aquí está difícil” (operaria de costura, 22 años, soltera con preparatoria). “Mi hermana dice que vayamos a Playa del Carmen (Riviera Maya), pero mi papá no nos deja, dice que nos conformemos con lo que ganamos aquí pues allá tendríamos que pagar renta y saldríamos ganando lo mismo” (operaria de costura, 19 años, soltera con bachillerato).

Pero mientras en unas mujeres el Caribe forma parte de sus anhelos, otras, con responsabilidades familiares, regresan de allí desilusionadas y ven en las maquiladoras una buena opción de trabajo, por la relativa estabilidad que ofrecen y por las prestaciones que otorgan poco frecuentes en las empresas locales, como la inscripción al seguro social que les permite asegurar a sus hijos y las prestaciones y los salarios que devengan en el contexto de insuficientes empleos formales pero, sobre todo, cuando su ciclo vital se transforma, retornan en búsqueda de la familia para el cuidado de sus hijos y así poder desempeñarse laboralmente. Una de las trabajadoras en esta situación explicó: “Antes de entrar a la maquiladora, trabajaba de dependienta en una tienda de telas en Cancún, Lo dejé porque me separe del papá de mi hijo, entonces regresé a Tizimín. Este trabajo me da la posibilidad de trabajar y cuidar a mi hijo por el horario, el sueldo y de obtener un crédito después de un año; desde que entré tengo seguro social, esto me interesa por mi hijo más que nada, pues si se enferma lo llevo al doctor (operaria de costura, 20 años, separada con un hijo y con secundaria terminada).

Como puede observarse, a través de los testimonios de las mujeres y en la literatura especializada, el número de hijos y el ciclo de vida constituyen factores decisivos en las entradas y salidas de las mujeres al mercado de trabajo, así como en el sector y la ocupación que elijan. En América Latina, México, entre ellos, la familia extensa ha sido la vía para sobrellevar el doble rol de las mujeres, por el apoyo que sus miembros (madres, hermanas, abuelas) prodigan a las trabajadoras para el cuidado de sus hijos. “Yo me levanto a las 5 de la mañana para entrar a mi trabajo en la maquiladora a las 8 de donde salgo a las 2, entonces paso a hacer mis compras y me voy a la casa. Llego, comemos y me pongo a lavar trastes. Para ayudar a mi mamá tengo que lavar, planchar pues ella me cuida a mis hijos mientras trabajo” (encargada de control de calidad, 29 años, separada, 3 hijos, secundaria terminada)

Cabe señalar, de acuerdo a los testimonios obtenidos de la mujeres que ellas reconocen como jefe de hogar a los padres a pesar que la aportación económica de éstos a la manutención del hogar sea menor a lo obtenido por ellas, pues en su mayoría se desempeñan en empleos temporales de muy bajos salarios, sin prestaciones, como la albañilería y la milpa. Se trata de jefes simbólicos emanados de una cultura de reconocimiento a los varones como cabezas de familia. Ante la interrogante acerca del jefe de familia, una de las entrevistadas respondió: “Mi abuelo, pero no trabaja. Vivimos con mis abuelos pero no trabajan; dos tías también viven aquí, una tampoco trabaja, se queda

cuidando a los abuelos y la otra trabaja de doméstica. Mi ingreso es el más fuerte porque ella trabaja de doméstica, con los dos sueldos la vamos pasando” (operaria de costura, 25 años, soltera, técnica en administración)

El aprecio de las mujeres por el trabajo proporcionado en la maquiladora está en relación con sus características sociodemográficas, principalmente en la existencia de hijos y el número de éstos aunque también la trayectoria laboral les permite contrastar las diversas ocupaciones desempeñadas en términos de ventajas y desventajas: “Yo quería trabajar en algo de lo que estudie, algo de mi carrera, pero estaba todo saturado y además te pagan \$250 semanal; en cambio, en la maquiladora te pagan \$ 550, ya es un poquito más. Yo trabajaba de dependienta en una paletería. Decidí cambiar, porque mira, entrar a la fábrica tiene sus ventajas: hice 3 años en la paletería, no tenía seguro, no tenía prestaciones ni nada, digo no puedo seguir acá, fue cuando decidí hacer el cambio, ya tengo más de un año y ya tengo derecho a FONACOT, ya compré material para construir, tengo el seguro social y de ahí sale el INFONAVIT” (operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

El testimonio es ilustrativo por si mismo: dada la situación precaria del mercado de trabajo local, las empresas transnacionales, pese a sus limitantes, se presentan como una buena opción de empleo para las mujeres por las prestaciones que proporcionan, principalmente la inscripción al Seguro Social.

CUADRO 2
CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS ENTREVISTADAS DE LA FIRMA HONG HO

Jefe del Hogar/Ocupación	Edad	Estado Civil	Hijos	Escolaridad	Antigüedad	Puesto	Planta
Trabajadora entrevistada	29	separada	3	Secundaria	2 años	Control de calidad	Tizimín
Papá-albañil	20	madre soltera	1	Secundaria	6 meses	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada y esposo-Maquiladora	32	casada	2	2 de primaria	7 años	Operaria de costura	Tizimín
Papá-Albañil/Chofer	19	Soltera	0	Preparatoria	1 año y 3 meses	Operaria de costura	Tizimín
Papá-Albañil/Chofer	22	Soltera	0	Preparatoria	1 año 6 meses	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada	25	Soltera	0	Técnico-CONALEP	2 años	Operaria de costura	Tizimín
Trabajadora entrevistada	35	Casada	2	Secundaria	1 año 7 meses	Operaria de costura	Tizimín
Papá-milpa	30	Soltera	0	6 de primaria	7 meses	Operaria de costura	Valladolid

Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Cuadro elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Hong Ho, junio-agosto de 2007.

A excepción de una de las entrevistadas, todas las demás se desempeñan como operarias de costura, de entre 19 y 35 años, la mitad de ellas solteras sin hijos, la otra mitad, casadas o separadas, con hijos y jefas de hogar. Cabe llamar la atención de las ocupaciones de los jefes de hogar donde se insertan las solteras (milpa y construcción); se trata de ocupaciones temporales e inestables a las que les corresponden ingresos exiguos, situación que refuerza

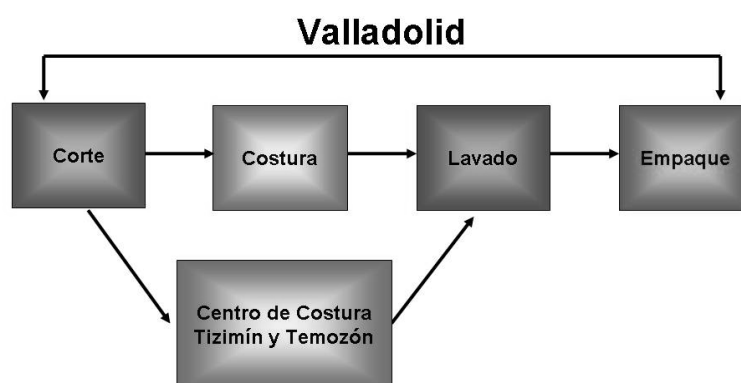
la importancia del salario de las mujeres trabajadoras para la manutención de la familia y causa, en muchas ocasiones, de aceptar y mantenerse como obrera de maquiladora.

AQUÍ TODO ES UNA CADENITA

Uno de los argumentos más utilizados por los detractores de las maquiladoras como fuente de empleo de calidad es la insatisfacción laboral causada por el fastidio y el cansancio derivado de la repetición de una misma tarea durante toda la jornada laboral día tras día en una misma posición. En muchos casos, esta es la causa principal de la rotación de personal en estas plantas, cuyos procesos productivos se sustentan en las líneas de producción, organizadas bajo principios tayloristas caracterizadas por la especialización de tareas con el propósito de superar continuamente las cuotas de producción. La supervisión directa y el otorgamiento de bonos de producción constituyen los puntales que sostienen esta forma de instrumentar la producción en la firma estudiada. Aquí el trabajo se organiza en líneas de producción donde el trabajo de cada uno se encadena con el de los demás: "...son 5 líneas, primero pasa con el hombro, después pasa con el cuello o depende del cuello porque hay unos que primero pegas un hombro, después pasa al cuello, pasa a que le pongan el otro hombro, después van las mangas, después el cerrado y de último los bajos (dobladillo) cuando termina el proceso las playeras están al revés entonces hay operarios de costura que sacan para doblar prendas y las van mandando a la mesa con control de calidad, de ahí las empaquetan y las devuelven a Valladolid" (operaria de costura, 25, soltera, técnica en administración).

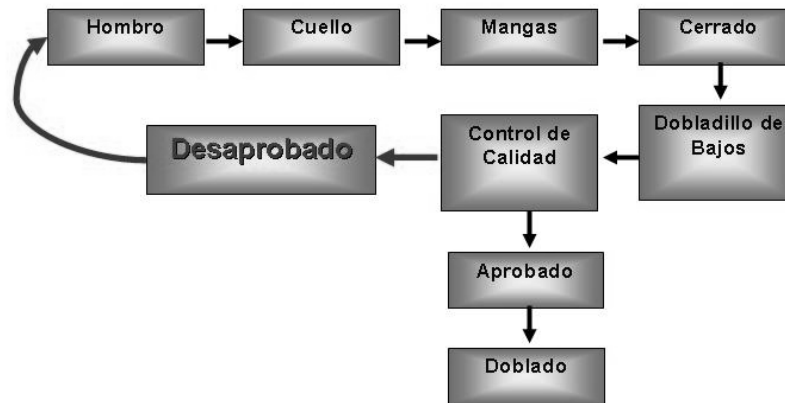
A continuación se esquematiza el proceso productivo llevado a cabo en los centros de costura de Hong Ho:

**CUADRO 3
PROCESO PRODUCTIVO DE LOS CENTROS DE COSTURA DE TIZIMÍN Y
TEMOZÓN DE LA FIRMA HONG HO.**



Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Cuadro elaborado a partir de la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Hong Ho, junio-agosto de 2007.

CUADRO 4
AQUÍ TODO ES UNA CADENITA:



Fuente: Torres Góngora, Beatriz. Mapa elaborado con base a la información captada en las entrevistas a las trabajadoras de Hong Ho, junio-agosto de 2007.

La producción organizada de esta manera confina a una gran parte de sus trabajadoras (as) únicamente a labores de costura. Sin embargo según los testimonios obtenidos, en ocasiones son las mujeres las que prefieren quedarse únicamente como costureras pues los otros puestos demandan más obligaciones y ellas tienen que distribuir su tiempo entre el trabajo y la familia. Al interrogar a una de ellas sobre la existencia de ascensos en las plantas respondió: “Hay ascensos, por decir si las chinas ven que vas avanzando, ella viene y te puede decir, pero pues muchas prefieren ser operarios porque es menos el trabajo, menos la presión, cuando hay extras, si quieres puedes quedarte, si quieres puedes ir al día siguiente por las mañanas por ejemplo el caso en que yo que estoy en las tardes, pues no es obligatorio, en cambio si eres supervisor, auxiliar, de control de calidad, de oficina o de almacén, tienes que ir, porque si la producción urge para mandarla pues tienes que ir porque hay que sacarla pronto” (operaria de costura, 25, soltera, técnica en administración).

Una de las trabajadoras entrevistadas habló del papel de los supervisores y de los bonos de producción: “A veces con los supervisores hay alguna riña pero lo que pasa es que “yo te apuro pero porque a mí me apuran, yo te regaño porque a mí regañan también, yo te llamo la atención porque aquí todo es una cadenita, si tu te apuras yo no te digo nada, pero si no, yo voy a ir y voy a presionar, para que salga la costura, todos trabajan tratando de cuidarse pero también es bueno para todos en general” (operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

Y sobre la importancia de los bonos, reiterativamente mencionados por las trabajadoras como fuente de valoración del empleo maquilador, sobre todo, en contraste con lo otorgado en los empleos locales, esta trabajadora señaló: “Depende que estilo sea, si es solo un hombro te exigen de 1000 si es de los dos puede ser hasta 700 es lo que te exigen como mínimo, ahora que si puedes hacer mas pues mejor para ti porque te dan bonos de producción, porque te dan 200, 300 pesos hasta 400 pesos más a la semana si te apuras e la semana sacas hasta 400 pesos de bonos a parte de tu sueldo, 550 que es tu sueldo más 300 0

400 de bonos pues son 800 hasta 900 a la semana y pues está bien” (operaria de costura, 25 años, soltera, técnico en administración).

En el caso de Hong Ho, al igual que en la mayoría de las plantas maquiladoras, el desempeño de sus trabajadoras se orienta a través de los bonos (de asistencia, puntualidad, productividad), de tal manera que la diferencia salarial semanal puede ser grande en relación al esfuerzo realizado. La capacitación en el trabajo, la comodidad de trabajar únicamente de lunes a viernes⁵⁶, el pago de incentivos y extras que posibilita mayores ingresos semanales, las consideraciones que tiene la gerencia con las mujeres casadas⁵⁷ y las diversas prestaciones que ofrece la empresa son los otros factores señalados por las trabajadoras como atractivos de la firma. El fastidio y el cansancio que ocasiona el trabajo que realizan así como la presión de los supervisores, en algunos casos, fueron señalados por algunas de ellas como el aspecto negativo del trabajo en Hong Ho.

En el caso de las trabajadoras de Hong Ho, ubicadas en tres comunidades mayas de la zona oriente yucateca, las plantas maquiladoras de costura han constituido un espacio laboral valorado por ellas en el contexto general de escasez de empleo y de empleo precario en particular (servicio doméstico, comercio y servicio sin prestaciones ni seguridad laboral). La cercanía relativa de las comunidades con el polo de atracción laboral de Cancún y la Riviera Maya hace que varias de ellas, consideren transitorio su estancia en ese tipo de plantas mientras encuentran las condiciones para emigrar. En cambio, para otras mujeres, dichas plantas son vislumbradas como refugio laboral en su retorno a sus comunidades. El factor decisivo de la concepción de las plantas por parte de las trabajadoras es su situación civil y la existencia o no de hijos.

COMENTARIO FINAL

No obstante a que este trabajo constituye un primer sondeo sobre este tema, se revelaron importantes hallazgos. Entre éstos destacan: Variable Geográfica- las diferencias entre las percepciones de las trabajadoras en relación a su trabajo y su resignificación, se definen acorde al contexto específico donde se ubican las factorías. Si bien las cuatro empresas se ubican en el interior del estado, en el primer caso, Monty, se sitúa en la zona denominada henequenera, donde no hay otras alternativas de empleos formales que provean esas condiciones de trabajo, -sobre todo para el caso de Maxcanú que es una economía pauperizada. Para el segundo caso, Hong Ho, sus fábricas se instalaron en los límites con el estado vecino de Quintana Roo, cuyos polos turísticos son reconocidos internacionalmente por lo que resultan una zona de influencia muy importantes en los imaginarios de las obreras.

Variables Sociodemográficas.- Para el caso de Monty Motul y Maxcanú encontramos a mujeres casadas cuyos pesos porcentuales mayores se registraron en el rango de 30 a 40 años, con un promedio de tres hijos, y con escolaridades muy bajas; mientras que en Hong

⁵⁶ Los trabajadores del turno matutino si trabajan los sábados, los del vespertino no pues todos los días laboran más de 8 horas a fin de no asistir los sábados.

⁵⁷ Les proporcionan apoyo para los hijos.

Ho Tizimín y Valladolid, sobresalieron las jóvenes solteras entre 21 a 30 años de edad, con mayores perfiles profesionales (bachillerato y secundaria técnica) y en consecuencia con un mayor potencial para moverse hacia otros espacios de trabajo como lo declararon en sus testimonios. Ponemos énfasis en que el análisis de las mujeres en las esferas doméstica y de trabajo así como del papel que juega la familia en este proceso, exigen una reflexión mucho más profunda provistas de herramientas metodológicas más finas, tomando como base los referentes empíricos que sólo son posibles a través del trabajo de terreno aplicando instrumentos orientados a la unidad doméstica y no sólo a los a las trabajadoras.

Con respecto a la conciliación entre la esfera doméstica y la extradoméstica donde se encuentran inmersas cada vez con mayor peso las mujeres, Rocío Guadarrama señala “que el crecimiento de la participación femenina no ha ido acompañado de cambios sustantivos en las relaciones familiares y que la composición y diversidad de las familias de las mujeres trabajadoras dependen mucho de factores sociodemográficos, económicos y regionales que deben estudiarse mejor.”⁵⁸

Por lo tanto, **estos estudios de la división sexual del trabajo y de las esferas públicas y privadas**, exigen ser abordados desde la segmentación de la población femenina por grupos de edad, estado civil, ciclo de vida, escolaridad, número de hijos, ocupación del cónyuge o padres de familia y otros. Lo anterior se sustenta en que estos atributos imprimen especificidades que resultan determinantes en la integración a la vida laboral. En este sentido, hace falta profundizar en la complejidad de los arreglos y estrategias familiares en relación a la ocupación desempeñada y las variables enunciadas. En relación a las redes familiares, Marie France Labrecque afirmó en su análisis del trabajo desde la perspectiva de género, que siempre hay un miembro de la familia, como la mamá de la protagonista u otra persona, que asume el papel del cuidado de los niños cuando la trabajadora no está.⁵⁹ Estas últimas consideraciones están presentes en nuestro trabajo de las madres, amas de casa y trabajadoras de Monty.

⁵⁸ Guadarrama, Rocío. Presentación de la mesa: “Trabajo femenino y vida familiar en México: diversidad y cambio al inicio del siglo XXI. 2007 Congress of the Latin American Studies Association, Montréal, Canada September 5-7, 2007.

⁵⁹ Labrecque, Marie France. Comentarios a la mesa: “Trabajo femenino y vida familiar en México: diversidad y cambio al inicio del siglo XXI. 2007 Congress of the Latin American Studies Association, Montréal, Canada September 5-7, 2007.

ANEXO
Personal obrero por sexos ocupado en la Industria Maquiladora de Exportación
Yucatán 1993-2006

Año	Personal obrero total ocupado	Hombres	%	Mujeres	%
1993	4, 415	1, 278	28.94	3, 137	71.05
1994	4, 864	1, 263	25.96	3, 601	74.03
1995	5, 360	1, 413	26.36	3, 947	73.63
1996	6, 665	2, 026	30.39	4, 639	69.60
1997	8, 884	3, 029	34.09	5, 855	65.90
1998	13, 066	5, 083	38.90	7, 983	61.09
1999	20, 438	8, 162	39.93	12, 276	60.06
2000	27, 129	11, 142	41.07	15, 987	58.92
2001	26, 302	10, 719	40.75	15, 583	59.24
2002	19, 857	8, 377	42.18	11, 480	57.81
2003	22, 999	10, 312	44.83	12, 687	55.16
2004	24, 720	11,604	46.94	13,116	53.05
2005	25,124	12,105	48.18	13,019	51.82
2006	22,370	10,729	47.96	11,641	52.03

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Estadísticas de la IME 1993-2006