

Las condiciones de trabajo
en las maquiladoras han

EMPEORADO DESDE EL TLCAN

dice un activista mexicano de
derechos laborales

FOTO: TAYLOR JONES



La siguiente es una versión editada de una entrevista del periodista estadounidense David Bacon a Julia Quiñónez, coordinadora del Comité Fronterizo de Obreras. La entrevista completa puede encontrarse en el sitio del CFO en <http://cfomaquiladoras.org>

David: Julia, tal vez puedes comenzar diciéndonos que es el Comité Fronterizo de Obreras. ¿Por qué de obreras, por qué específicamente el nombre del comité está en femenino?

Julia: El Comité Fronterizo de Obreras es una organización de base dirigido por trabajadoras y trabajadores de las maquiladoras. Cuando la organización nació, surgió de la necesidad, en

particular de las mujeres jóvenes que trabajan en esta industria. En su comienzo, las maquiladoras estaban interesadas en emplear a mujeres trabajadoras y aunque esta situación ha cambiado con el tiempo, nosotros continuamos manteniendo un enfoque en la experiencia de las mujeres. Nosotros buscamos un nivel más grande de participación, en particular de las mujeres, dentro de sus sindicatos y a niveles de liderazgo.

David: ¿Qué es lo que hace en realidad el Comité?

Julia: El CFO es una organización que tiene presencia en tres estados del país: Tamaulipas, Coahuila y Chihuahua. El propósito de la organización es educar y

organizar a los trabajadores en sus derechos humanos y laborales. Estamos también educando sobre los impactos del Tratado de Libre Comercio. Y también tenemos un proyecto de género, en particular con un enfoque en la violencia contra las mujeres. También tenemos un proyecto de comercio justo, y mediante el mismo nosotras hemos creado nuestra propia maquiladora que hace productos y da trabajo a mujeres.

David: Cuando dices que ustedes hacen educación sobre los efectos del libre comercio, ¿cuáles son los efectos del libre comercio y del TLCAN en la parte de la frontera donde estás activa?

Julia: Las maquiladoras llegaron a la frontera mexicana

desde hace 40 años; y luego vino el Tratado de Libre Comercio hace 11 años. Nosotros podemos afirmar categóricamente que las condiciones de trabajo para los trabajadores en las maquiladoras han empeorado. Incluso las plantas que con los años habían alcanzado mejores prestaciones, mejores salarios, esas plantas se comenzaron a ir hacia el sur, hacia el interior de México donde las condiciones de trabajo eran peores.

David: *¿Y qué con las plantas que han permanecido en la frontera? ¿Los salarios han subido en los años desde que el TLCAN ha estado? El gobierno mexicano en realidad prometió, antes que nada, que habría más trabajos; y segundo, que esos trabajos pagarían más y México se convertiría en un país del primer mundo.*

Julia: Nosotros los trabajadores en la frontera decimos que todo eso fue una gran mentira. El problema del desempleo no se resolvió para nada. Los salarios tampoco han mejorado; de hecho, los salarios continúan siendo completamente insuficientes para que cualquier persona pueda vivir de ellos. Los trabajadores continúan viviendo en pobreza extrema y hay mucho gente que llega buscando trabajo. Las ciudades están sobresaturadas y no tienen los servicios ni la infraestructura para poder proporcionarlos. Es una desgracia. Grandes transnacionales tan importantes como Alcoa y Delphi operan en estas ciudades y sin embargo los trabajadores siguen viviendo en casas de cartón, construidas muchas veces con los mismos desechos de las maquiladoras, sin ningún tipo de servicio como agua, luz y drenaje.

David: *Sé que el Comité Fronterizo de Obreras estuvo muy activo en Ciudad Acuña ayudando a los trabajadores en la planta de Alcoa Fujikura no sólo a*

mejorar las condiciones en la planta sino de hecho a formar un sindicato independiente. Dinos que pasó con eso.

Julia: En realidad, fue en Piedras Negras donde hubo un movimiento para cambiar al sindicato desde dentro, un movimiento de base donde los trabajadores tomaron la decisión de crear un sindicato independiente. De hecho, tuvieron éxito. Los trabajadores formaron su sindicato independiente y salieron de la CTM. El problema siguiente fue obtener el registro de su sindicato y luego su reconocimiento por el gobierno. Ellos metieron sus papeles en la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, la junta les negó el registro de su sindicato. Este caso todavía no está resuelto. De hecho, después de algunas apelaciones dentro de las cortes, se metió una queja en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en contra del gobierno de México por no garantizar a sus ciudadanos el derecho a la libertad sindical.

David: *¿Qué sucedió con los trabajadores que estuvieron involucrados en ese esfuerzo?*

Julia: Algunos fueron despedidos, algunos de los líderes. Pero otros continuaron la lucha, continuaron el trabajo de organización. Esta es en realidad la clave para tener a una base de trabajadores organizada en un movimiento. Porque cuando la compañía despide a algunos líderes, otros líderes surgen y continúan el trabajo. De esa forma mientras unos fueron despedidos, otros siguen con la organización dentro de la planta.

David: *¿Cuáles eran los problemas que los trabajadores querían tratar de resolver en la*

fábrica a través de organizar este sindicato independiente? ¿Cuáles eran los reclamos que ellos tenían?

Julia: Ellos querían simplemente ser dueños de su contrato colectivo, querían tener una oportunidad de negociar colectivamente para mejorar sus salarios y prestaciones. Ellos estaban viendo que los líderes de la CTM estaban con la compañía y no estaban representando a los trabajadores. De hecho, los líderes en este sindicato independiente, antes de tratar de formarlo, estuvieron involucrados en tratar de democratizar el sindicato desde

Incluso las plantas que con los años habían alcanzado mejores prestaciones, mejores salarios, esas plantas se comenzaron a ir hacia el sur, hacia el interior de México donde las condiciones de trabajo eran peores.

dentro. Ellos habían ganado una elección de comité seccional a nivel de planta, pero se encontraron con que todo lo que ellos trataban de hacer para representar a los trabajadores a nivel de planta estaba siendo obstruido por el líder del sindicato, quien estaba haciendo acuerdos secretos con la compañía. Esto es una

evolución lógica. Primero los trabajadores comienzan a hacer cambios en sus vidas individuales y en sus problemas particulares; luego los trabajadores comienzan a organizarse y actuar juntos en sus líneas; luego a nivel de toda la planta, y al final ellos quieren tener más poder y control sobre las estructuras sindicales que los representan.

David: *Julia, tú sabes que la historia que nos estás contando aquí es muy similar a muchas otras que hemos escuchado, en términos de que a los trabajadores no se les deja obtener un estatus legal ni que sean reconocidos sus sindicatos independientes, y que también*

sufren despidos como resultado. El TLCAN tiene un acuerdo laboral paralelo que se suponía iba a garantizar los derechos laborales en México; que aquellas cosas no sucederían. ¿Qué hay de eso? ¿Tuvo el TLCAN un proceso que los trabajadores pudieran usar para detener esta clase de violaciones de sus derechos como las que estás describiendo?

Julia: No. Nosotros conocemos el acuerdo laboral paralelo y entendemos que también contempla el principio de la libertad sindical, que es el principio del que estamos hablando aquí. Pero estos acuerdos laborales paralelos no obligan a nadie a tomar responsabilidad. Las quejas se meten, y después de un largo proceso, la única cosa que sale es una recomendación sobre cómo las cosas tenían que haber pasado. Pero esa recomendación nunca se traduce en una real aplicación de las leyes y no es efectiva para garantizar que se cumpla con la ley.

David: *Si ese es el caso, ¿piensas que hay alguna forma de protección laboral que puede ser incorporada en acuerdos como el TLCAN y que daría derechos a los trabajadores, o piensas que los trabajadores tienen que garantizar sus derechos laborales de alguna otra manera?*

Julia: Hay las dos posibilidades. Si el TLCAN se renegociara, se podrían incluir medios para obligar la aplicación de los derechos de los trabajadores y de hacer que las corporaciones transnacionales rindan cuentas sobre cómo cumplen con la ley. Al mismo tiempo, incluso si se tuvieran tales acuerdos laborales, la organización de los trabajadores a nivel de la base es vital. De otra forma, nosotros no podemos hacer valer estos derechos que estuvieran reconocidos por los acuerdos laborales y comerciales.