

Los y las trabajadoras de las maquilas de Matamoros Tamaulipas: El caso de Autotrim de México, S.A. de C.V.

Maquiladora workers in Matamoros Tamaulipas: The case of Autotrim de México, S.A. de C.V.

Matamoros, Tamaulipas, es una ciudad fronteriza ubicada al norte de México que colinda con la sureña ciudad de Brownsville, Texas en donde hace más de 30 años se han establecido con éxito las empresas maquiladoras. Las maquiladoras son industrias manufactureras que se establecen en países que les otorgan ventajas para realizar partes de procesos de producción, funcionan con un alto componente de insumos importados, la producción tiene como destino la exportación y hacen un uso intensivo de la mano de obra de los países anfitriones.

Las facilidades que el gobierno mexicano ha dado a la inversión extranjera en México, tales como exoneración de impuestos, infraestructura adecuada, mano de obra barata y altamente calificada, control sindical y condiciones para burlar las regulaciones en torno a la salud, la seguridad, la higiene y el control ambiental, han convertido a Matamoros en un paraíso para las grandes transnacionales y el capital extranjero.

La industria maquiladora inició en Matamoros, Tamaulipas a finales de los años 60, cuando Estados Unidos dio por terminado el programa llamado “Braceros”, de apoyo a trabajadores agrícolas que emigraban temporalmente a ese país. La maquiladora surgió como una alternativa para generar empleo en la zona fronteriza de México. El crecimiento de la industria maquiladora fue paulatino, sin embargo, después de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el crecimiento industrial en Matamoros ha sido impresionante, de 1994 al

Matamoros, Tamaulipas lies on Mexico’s northern border, just south of Brownsville, Texas. Over thirty years ago, this town became part of the successful program to install offshore assembly plants, known here as *maquiladoras*. The plants import parts duty-free, carry out assembly in Mexico and return the finished product to the U.S. for sale.

The Mexican government has gone to great lengths to attract foreign investment to this arid strip of national territory. Tax exemptions; specialized infrastructure; a cheap and highly qualified labor force; labor union control; ways to get around health, safety, hygiene and environmental regulations—all have helped to make Matamoros a paradise for large transnational corporations and foreign capital.

The maquiladora industry began in Matamoros in the late sixties, when the United States terminated the “bracero” program that allowed Mexico farmworkers to migrate temporarily to the United States. The maquiladoras arose as an alternative to generate employment in the border region of Mexico. Growth in the industry was gradual, but when the North American Free Trade Agreement (NAFTA) was signed, industrial growth in Matamoros took off— from 1994 to 2000 the number of maquiladoras jumped 69% and the number of workers 122%.

The rapid growth of manufacturing, including maquiladoras, in Mexico during the NAFTA period is often cited as an example of the success of free trade in attracting foreign investment and creating jobs. However, a closer look reveals the dark side of what this model of industrialization has meant for the country and, in particular, for workers in the maquiladoras themselves.

2000 el número de empresas se ha incrementado en 69% y el número de trabajadores en un 122%.

El crecimiento de la industria manufacturera en México durante el período del TLCAN ha sido presentado como el ejemplo del éxito del libre comercio para atraer la inversión extranjera y generar empleo. Sin embargo, un análisis más detallado e integral de lo que este modelo de industrialización ha significado para el país, muestra la poca consistencia de este argumento y hace evidentes los impactos negativos tanto

Real wages of workers in the national manufacturing industry have dropped 12% since 1994. In Matamoros, wages fell even more when the Union of Day Laborers and Industrial Workers of the Mexican Workers Central (CTM) agreed in January, 1998 to establish wage ceilings for newly hired workers of 50 pesos a day (about five dollars). As a result, companies proceeded to fire experienced employees and rehire new ones.

The low wages are accompanied by long days. Indeed, organized labor's historic battle for the 40-hour work week has suffered a contemporary defeat in

Las diferencias salariales entre los trabajadores de Estados Unidos y México son muy grandes. Por ejemplo, mientras en una planta ensambladora de motores de automóviles de Syracuse, New York, un trabajador puede ganar hasta \$32.00 Dóls. por hora; un trabajador de la industria automotriz en Matamoros tiene un salario de \$88.00 pesos diarios, equivalente a un dólar la hora.

Wage differences between workers in the United States and Mexico are huge. For example, a worker in an automobile motor assembly plant in Syracuse, New York earns up to 32 dollars an hour, while a worker in the automobile industry in Matamoros makes 88 pesos a day—about one dollar an hour.

para el país como para los propios trabajadores y trabajadoras de la maquila.

Los salarios reales de los y las trabajadoras de la industria manufacturera a nivel nacional han caído en un 12% desde 1994. En Matamoros, la situación se ha agravado a partir de enero de 1998, cuando el sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales de la Central de Trabajadores de México (CTM) acordó establecer topes salariales para personal de nuevo ingreso en \$50.00 diarios. Las empresas ahora despiden a los trabajadores con mayor antigüedad y recontratan nuevos.

Los bajos salarios se acompañan de jornadas laborales prolongadas. En los hechos la conquista sindical de la semana laboral de 40 horas se ha ido perdiendo y en la práctica se impone nuevamente una jornada de 48 horas semanales. También se han creado los cuartos y quintos turnos en los que se ofrecen jornadas que inician el jueves (4 horas), viernes, sábado y domingo (12 horas) para evitar el pago de tiempo extra y atraer a jóvenes estudiantes a competir con los trabajadores “regulares”.

La presión de las empresas para obligar a los y las trabajadoras a trabajar tiempo extra es cada vez más fuerte, se aplican castigos sindicales a

Matamoros where most workers work a 48-hour week, if not longer. Fourth and fifth shifts offer work hours that start on Thursday (four hours), and include Friday, Saturday and Sunday (12 hours) to avoid having to pay overtime and to attract students to compete with “regular” workers.

Companies exert heavy pressure to work overtime and anyone who refuses faces the threat of being fired, as well as penalties from the union. The turnover rate among personnel is not as high in Matamoros as in other maquiladora cities like Ciudad Juarez, but job insecurity is reflected in temporary contracts. A new hire receives a “probationary” contract of 29 days, then later a temporary contract for three months, which can be renewed for another three months and then, after seven months without most benefits, the worker may be laid off with no obligations on the part of the employer. This way workers gain less seniority.

The maquiladora industry is a strong promoter of the so-called “new labor culture” that in practice has meant the loss of important benefits for workers. Official labor unions offer “protection contracts” to businesses and put down any workers’ attempts to organize independently and democratically. Benefits like life insurance, savings funds, and scholarships for workers and their children, loans, etc. have been



quienes no aceptan y el riesgo de despido gravita siempre como amenaza para los inconformes. El índice de rotación de personal no es tan fuerte en Matamoros como en otras ciudades donde hay industria maquiladora como Ciudad Juárez, sin embargo la inestabilidad en el empleo se expresa en la contratación eventual. Un trabajador de nuevo ingreso obtiene un contrato de prueba de 29 días, posteriormente un contrato temporal por tres meses, el cual puede renovarse por un plazo similar y terminar ahí la relación laboral sin que exista ninguna obligación por parte del patrón. Con ello se evita que los trabajadores acumulen antigüedad.

La industria maquiladora es fuerte promotora de lo que se llama “la nueva cultura laboral” que en la práctica ha significado la pérdida de importantes prestaciones y beneficios para los y las trabajadoras. El sindicalismo oficial ofrece contratos de protección a los empresarios e inhibe cualquier intento de organización independiente y democrática de los trabajadores. Las prestaciones como seguros de vida, cajas de ahorro, becas para los trabajadores y sus hijos, préstamos, etc, han sido

replaced with prizes and bonuses for production and quality, conditioned on fulfilling heavy quotas.

The intensification of the work rate, and processes that automate human work and impose robot-like functions are all characteristics of work in the maquiladoras.

The maquiladoras have traditionally hired women; in the early years, the workforce was 90% female. Women were considered more agile at the repetitive movements involved in assembling small parts and since their earnings were considered “supplemental” within the scheme of the traditional nuclear family, employers believed they would work for lower wages. Gradually, the industry has been hiring more men. When NAFTA went into effect in 1994, women constituted 70%, and the latest surveys in Matamoros indicate that they now make up 61% of the maquiladora labor force.

For women, working and living conditions are even worse. They have to face added problems, including sexual harassment and discrimination. Pregnancy tests as a prerequisite for hiring are common practice in the industry, daycare services are insufficient, and women workers have to cover a double or triple workday to

sustituidos por premios y bonos de producción y calidad condicionados al cumplimiento de cuotas.

La intensificación de los ritmos de trabajo, la automatización, junto con la robotización de los y las trabajadoras son otras característica del trabajo en la maquila.

La contratación de mujeres caracterizó los inicios de la industria maquiladora, más del 90% de la fuerza laboral era femenina pues se consideraba que eran más aptas para el trabajo minucioso y de ensamble de pequeñas piezas y que como los hombres eran el sostén del hogar, los salarios para las mujeres podían ser bajos. La contratación masculina ha ido aumentando paulatinamente. En 1992, antes de la entrada en vigor

keep up with household, and in some cases union and community responsibilities. Often they work other part-time jobs to make ends meet: selling clothes, candy or cosmetics on their breaks; hawking second-hand clothes and other articles in flea markets on Sundays; donating blood in U.S. clinics across the border three or four times a year; or becoming part-time prostitutes.

One woman describes her workday like this:

"I get up, say, at 4:30 A.M., iron my clothes, take a bath... I leave lunch prepared for the children. I leave the house at 5:40, the road isn't paved... then I have to walk another five blocks to get to the fac-

En Magnatek cada semana se rifa una muchacha entre los trabajadores y principalmente entre los empleados de confianza. Si la mujer es joven y bonita puede llegar a obtener \$2,500 por una noche.

In Magnatek, every weekend office and factory workers raffle off one of the women workers for a Saturday night. If the girl is young and pretty, she can get up to 2,500 pesos for the night.

del TLCAN la mano de obra femenina constituía el 70%; las estadísticas recientes muestran que las mujeres ahora conforman sólo el 61% de la fuerza laboral.

Para las mujeres trabajadoras de la maquila, las condiciones de trabajo y de vida son aún peores. Se añaden otras dificultades tales como hostigamiento y discriminación sexual; la práctica de pruebas de embarazo es cotidiana, las guarderías son insuficientes y tienen que cubrir dobles y triples jornadas al asumir las responsabilidades domésticas y en ocasiones sindicales y comunitarias, al realizar trabajo extraordinario o la venta de ropa, dulces y cosméticos en sus descansos; ropa y artículos usados en tianguis sábados y domingos; algunas venden sangre en clínicas de Estados Unidos hasta 3 ó 4 veces al año y puede incluso realizarse comercio sexual.

Una mujer describe así su día de trabajo:

"..Por decir, me levanto a las 4:30 A.M., arreglo mi ropa, me baño... dejo preparada la comida para los niños. Salgo a las 5:40, el camino no está pavimentado... después tengo que cami-

tory... the bell rings and we sit down to work. The hours go by, I'm working. Sometimes I get up to get a drink of water. The supervisor is always checking up on me... I get up, go to the bathroom, and the supervisor looks at me and says, 'What's going on? Again?' I say, well, it's necessary. 'I don't want you talking, just keep working...' Quitting time comes. The supervisor tells me 'you're not leaving now— today you're all staying to work overtime'. But he is supposed to tell us at least a day before so we can tell our families. He just says 'That's not my problem.' We leave and catch the bus and I get home at 7:30 P.M. The only thing I do is clean and straighten up the house, give the kids dinner, and go to bed. Tomorrow the same routine, as always. "

The story of the Autotrim factory is a good example of what happens to workers in the maquiladora industry.

Autotrim de México, originally Canadian is now a U.S. company belonging to Breed Technologies, considered one of the largest auto parts providers in the world. Autotrim employs over 1,400 workers in its Matamoros plant, established over fifteen years ago to

nar 5 cuerdas para llegar a la fábrica... Toca el timbre y nos sentamos a trabajar, corren las horas, yo estoy trabajando. Hay veces que me paro a tomar agua. El supervisor nada más me está checando.... me paro, voy al baño y el supervisor me mira, me dice ¿qué pasó? ¿otra vez?. Digo, pues es necesario. No quiero que estés platicando... pero sigo trabajando... se llega la hora de la salida. El supervisor me dice 'no van a salir ahorita... hoy se van a quedar tiempo extra'. Pero él tiene que decirnos por lo menos un día antes para avisarle a nuestras familias. Dice 'ese no es mi problema'. Salimos y agarro la pesera, ya llego a las 7:30 P.M. Lo único que hago es limpiar y arreglar la casa, darles de cenar a los niños, y me acuesto a dormir. Mañana la misma rutina de siempre”.

Lo que ocurre en la empresa Autotrim es un buen ejemplo de la situación que enfrentan las y los trabajadores de la maquila. Originalmente de capital canadiense, Autotrim de México es actualmente parte de un consorcio norteamericano perteneciente a Breed Technologies, considerada como una de las proveedoras automotrices más grandes del mundo. Autotrim emplea a más de 1400 trabajadores en su planta establecida en Matamoros, desde hace más de 15 años. Se dedica al forrado de piel de volantes y palancas de velocidades para automóviles y provee de productos a la General Motor, Ford y Chrysler, entre otras.

Los trabajadores/as de Autotrim de México, desde 1992, empezaron a enfrentar problemas de salud ocasionados por los movimientos repetitivos al realizar operaciones de costura y ensamble de volantes y por la exposición a químicos tóxicos.

Ante los fallidos intentos de resolver los problemas de salud mediante el diálogo con los supervisores, en 1993 un grupo de 20 trabajadores logró que la empresa y el Instituto Mexicano del Seguro Social les dieran a los y las trabajadoras lesionadas las formas MTI a través de las cuales se reconocen enfermedades y accidentes de trabajo. El IMSS dio valoraciones que fueron de un

produce leather steering wheels and gearshifts for cars. It produces parts for General Motors, Ford y Chrysler, among others.

Since 1992, the workers at Autotrim began to notice health problems related to the repetitive movements involved in sewing and assembling the steering wheels and exposure to toxic chemicals.

When attempts failed to resolve their health problems through dialogue with their supervisors, in 1993 a group of twenty workers won an agreement that the company and the Mexican Institute for Social Security would give injured employees workers compensation forms to recognize and compensate for work-related illness and accidents. Social Security evaluated workers and awarded 10 to 60% of claims, which constituted a great triumph. But in 1994 over 150 workers suffered hand injuries and cases of birth defects and deformities in workers' children began to present themselves. The company and Social Security announced they would no longer award claims.

In mid-1994, workers insisted that the official CTM union representative help them. When they did not receive a reply, they organized to kick him out of office and won. But the company, in complicity with the union, fired every worker elected as the new union representative. In 1995, the workers met with national CTM leader, the legendarily corrupt Fidel Velazquez, who promised to resolve the problem. But the Executive Committee of the CTM was not willing to allow the democratic organization of workers.

Faced with the complicity of bosses, government institutions and the corrupt union, the workers decided to organize independently. They started out in 1996 with clandestine meetings and asked for the support of the Young Workers Ministry, a Catholic church group that offered advice and counseling to maquiladora workers. They begin to investigate conditions within the company and find out about the parent company and its affiliates in Mexico. They obtained information in a “safety sheet on chemicals” and researched the terms of the collective labor contract.

In October of 1996, the workers attended the annual meeting of the Coalition for Justice in the Maquiladoras, a tri-national network of workers organizations and support groups in the maquiladoras with members from Mexico, the United States and Canada.

10 hasta un 60% de los lesionados, lo que fue un gran triunfo. Pero para 1994 más de 150 trabajadores sufrían daños en las manos e incluso empezaron a presentarse malformaciones y defectos en los hijos de los trabajadores. La empresa y el IMSS se negaron a otorgar más valoraciones.

A mediados de 1994 los trabajadores presionaron al delegado del sindicato oficial de la CTM para que los apoyara. Al no obtener respuesta se organizaron para destituirlo, lo cual lograron. Pero la empresa, en complicidad con el sindicato, fue despidiendo a cada uno de los trabajadores electos como representantes sindicales. En 1995 lograron una entrevista con el líder nacional de la CTM, Fidel Velázquez, legendariamente famoso por su corrupción, quien les prometió resolver el problema. Pero el Comité Ejecutivo no estaba dispuesto a permitir la organización democrática de los trabajadores y Fidel Velázquez los traicionó.

Ante la complicidad de empresarios, instituciones de gobierno y el sindicato “charro”, los trabajadores decidieron organizarse independientemente. Iniciaron en 1996 con reuniones clandestinas y solicitaron el apoyo de la Pastoral Juvenil Obrera que es una organización católica que asesora a los trabajadores de la maquila. Abrieron entonces un proceso de investigación al interior de la empresa, sobre la planta matriz y sus filiales en México. Consiguieron también información sobre la “hoja de seguridad de químicos” y el contrato colectivo de trabajo.

En octubre de 1996 participaron en una reunión anual de la Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras que es una red trinacional de organizaciones de trabajadores y grupos de apoyo a la maquila en México, Estados Unidos y Canadá, lo que les permitió difundir su lucha y lograr la solidaridad de organizaciones internacionales.

Descubrieron que la corporación tenía otras empresas en ciudades del estado y entraron en contacto con los trabajadores de Custom Trim de Valle Hermoso, con quienes iniciaron un proyecto de red de trabajadores. También se estableció contacto con trabajadores de la planta matriz en Canadá, afiliados al sindicato del Ace-

Here they spread the word about their struggle and received important solidarity support from international organizations.

They discovered that the corporation had other plants in the state and made contact with workers in Custom Trim of Valle Hermoso. Together they started a project to create a workers network. They also came into contact with workers in the parent company in Canada, organized in the steelworkers union in Ontario, and carried out workers’ meetings to share experiences. During a Mexican workers’ tour in Canada, they noted that workers there had much lower production rates, used safety equipment provided by the plant and were compensated for work-related injuries. These workers earned more than twenty times more than their counterparts in Mexico. The Mexican workers also saw the deep concern of the Canadian union because 60% of its jobs have moved to plants in Mexico.

In 1997, the workers in the affiliate Custom Trim tried to democratize the union of the CTM and take part in the contract revision. They presented a proposal to include occupational health and hygiene issues, demand information on chemicals used, provide safety equipment, and improve wages and benefits. Through their insistence, the union leader allowed them to participate but did not officially register an intention to strike—a common form of negotiating in Mexico. The workers carried out a work stoppage for five days. On the second day, the company demanded 75,000 dollars in damages and losses of the leaders and the workers had to return to work to avoid the lawsuit. Workers in Autotrim also stopped work in solidarity, but there the leaders of the CTM negotiated a contract behind their backs. On June 2, the 28 organizers of the work stoppage in Autotrim were abruptly fired.

The workers turned to international solidarity and, with Local 1090 of the Steelworkers Union in Ontario, they launched a bi-national campaign with the slogan “Jobs with Justice”. The Canadian workers demanded that the 40% of jobs that were still in Canada remain there, and Mexicans demanded the reinstatement of the fired workers. Representatives of Custom Trim and Autotrim traveled to Canada and held events to increase international press coverage and attention.

When they got back to Mexico, the activists were persecuted and intimidated by municipal authorities. Some

ro de Ontario y llevaron a cabo un intercambio de experiencias. Durante su gira por Canadá, corroboraron que los trabajadores de ese país trabajaban con ritmos mucho más bajos de producción, que los salarios eran hasta 20 veces más que en Canadá que en México y que contaban con equipo de seguridad y sus lesiones eran valoradas como accidentes de trabajo. También tomaron conciencia de la enorme preocupación del sindicato canadiense porque

En Autotrim, anteriormente una línea de costura de volantes para automóviles estaba conformada por seis operadores, la cuota de producción diaria para cada operador era de 20 volantes, realizando operaciones completas de costura, al final de la línea, la producción era de 120 volantes. Ahora, con el sistema de módulos, los mismos seis operadores producen 152 volantes con una nueva distribución de las operaciones.

más del 60% de sus empleos se había movilizad

do a las plantas mexicanas. En 1997, los trabajadores de la filial Custom Trim intentaron democratizar el sindicato de la CTM y participaron en la revisión del contrato colectivo para lo que presentaron un proyecto que incluyó asuntos de higiene y seguridad, información sobre químicos, equipo de seguridad e incremento salarial y prestaciones. Lograron que el líder sindical aceptara su participación pero no que emplazara a huelga. Llevaron a cabo un paro de labores de 5 días. Al segundo día de paro, la empresa demandó a los líderes por daños y pérdidas por 75 mil dólares y los trabajadores tuvieron que volver a trabajar para evitar la demanda. Los trabajadores de Autotrim se solidarizaron realizando ellos mismos un paro, pero los dirigentes de la CTM negociaron a espaldas de los trabajadores un contrato colectivo. El 2 de junio los 28 organizadores del paro fueron despedidos.

Se recurrió entonces a la solidaridad internacional y se inició una campaña conjunta con el sindicato, Local 1090 del Acero de Ontario, Canadá. Bajo el lema “empleo con justicia” se lanzó una campaña binacional en la que los trabajadores canadienses buscaron retener el 40% del em-

received death threats. Repression has led some workers to drop out of the struggle and others to negotiate their resignation. In Ontario too, workers were fired and a few months later the plant closed and moved all employment to Mexico. That was the end of the international solidarity relationship between the workers.

Still, attempts to organize continue, through the formation of health and hygiene committees, public education and awareness campaigns and worker training. The workers have filed a grievance with the National

In Autotrim, before a factory line to sew car steering wheels was made up of six operators and the daily production quota was twenty steering wheels per operator, or 120 at the end of the line. Now, under the module system, those same six operators must produce 152 steering wheels a day to make their quota.

Administrative Office as established in the labor side agreement of NAFTA and are awaiting the resolution.

The experience of the workers in Autotrim y Custom Trim are real-life examples of the enormous difficulties that maquiladora workers face to organize and defend their basic rights: health, decent wages and benefits, but especially the right to unionize. For the companies, the right to unionize and free association among workers is a crime. At the same time, workers' hopes for a stable and well-paid job, adequate health conditions, decent working hours and basic benefits seem to be incompatible with the maquiladora industry. As free trade promotes a maquiladora model of industrialization throughout Mexico, stories like those of the workers of Matamoros testify to a grim future for Mexican labor

pleo que aún no se movilizaba a México, en tanto que los mexicanos demandaban la reinstalación de los despedidos. Trabajadores de Custom Trim y Autotrim viajaron a Canadá y realizaron diversos eventos que lograron la cobertura internacional.

A su regreso a México, los activistas fueron perseguidos e intimidados por las autoridades municipales, incluyendo amenazas de muerte. La represión hizo que algunos trabajadores desistieran de la lucha y otros negociaran su despido. También en Ontario hubo despidos y unos meses después la empresa cerró, fue adquirida por el consorcio estadounidense y movió todo el empleo a México. Con ello se terminó la relación de solidaridad internacional de los trabajadores.

Los intentos por organizarse han continuado, a través de la formación de comisiones de higiene y seguridad, de educación y formación de los trabajadores. Ello ha incluido levantar una demanda ante la Oficina Nacional Administrativa que establece el acuerdo paralelo laboral del TLCAN y se está en espera de su resolución.

La experiencia de los trabajadores de Autorim y Custom Trim son ejemplos vivos de las enormes dificultades que enfrentan los trabajadores de la maquila en México para defender sus derechos más elementales: la salud, las prestaciones sociales y los salarios, pero sobre todo la organización. Para las empresas maquiladoras el derecho a la sindicalización y libre asociación de los trabajadores para lograr el equilibrio entre los factores de la producción parece un delito imperdonable. Las aspiraciones a un empleo estable y bien remunerado, con adecuadas condiciones para la salud, con jornadas humanas y prestaciones sociales justas parecen como incompatibles con la empresa maquiladora. Este es el modelo de industrialización que nos ofrece el libre comercio.