
**UN ANÁLISIS DE LOS SALARIOS
Y PRESTACIONES EN LA MAQUILA
DEL NORTE DE MÉXICO DESDE
LA PERSPECTIVA DE THOMAS PIKETTY:
ALCANCES Y LÍMITES**

Cirila QUINTERO RAMÍREZ

El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros, México

José Luis MANZANARES RIVERA

El Colegio de la Frontera Norte, sede Nogales, México

RESUMEN/INTRODUCCIÓN

El estudio discute los alcances de las conceptualizaciones de Thomas Piketty sobre el papel de los salarios como factor de desigualdad social y los criterios para revertirla. Particularmente, el texto discute el papel que las medidas fiscales y el papel de instituciones locales, como el sindicato, pueden tener en la disminución de la desigualdad. El artículo analiza el caso del comportamiento salarial en las maquiladoras del Norte de México, utilizando el caso de Ciudad Juárez y Matamoros.

Palabras clave: maquiladoras, salarios de subsistencia, desigualdad.

**AN ANALYSIS OF SALARIES AND BENEFITS
IN THE MAQUILADORA OF NORTHERN MEXICO
FROM THE PERSPECTIVE OF THOMAS PIKETTY:
SCOPE AND LIMITS**

ABSTRACT/INTRODUCTION

The study discusses the effects of the conceptualizations of Thomas Piketty on the role of salaries as a factor of social inequality and the considerations to reverse it. In particular, it discusses the role of fiscal measures and the role of local institutions, as the Trade Union,

that may have on the reduction of inequality. The article analyses the case of salary behavior in the maquiladoras in the North of Mexico, using the case of Ciudad Juárez and Matamoros.

Keywords: Maquiladoras, subsistence salaries, inequality.

1. SALARIOS Y REMUNERACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE PIKKETY

Este apartado establece el marco conceptual del análisis realizado, así como las razones para concentrarse en la evolución de las remuneraciones en las maquiladoras de Ciudad Juárez, Chihuahua y Matamoros, Tamaulipas. La selección radica en dos factores: primero, el carácter fronterizo de estas localidades; segundo, la inserción directa de la maquiladora en un modelo productivo vinculado con el esquema global de producción y estrechamente vinculado con la dinámica capitalista, en especial con Estados Unidos.¹

Esta situación las enlaza con el modelo capitalista que se ha caracterizado, durante las últimas tres décadas, por una creciente asimetría en la distribución de los ingresos entre los factores productivos, tal como lo han documentado los trabajos de Goldin y Katz (2008) y Piketty (2014). Este último ha señalado que, en la acentuación de la desigualdad observada en las décadas recientes, han pesado más las decisiones políticas que económicas.

En palabras de Piketty:

“...el incremento de las desigualdades desde la década 1970-1980 obedece mucho a los cambios políticos de los últimos decenios, sobre todo en materia fiscal y financiera. La historia de las desigualdades depende de las representaciones que se hacen los actores económicos, políticos y sociales, de lo que es justo y de lo que no lo es, de las relaciones de fuerza entre esos actores y de las elecciones colectivas que resultan de ello: es el producto conjunto de los actores interesados...” (Piketty, 2014:36).

Desde esta perspectiva, este trabajo asume que el mercado laboral es una construcción social en la cual las relaciones de fuerza entre grupos sociales pueden modificar el vínculo unidireccional entre los salarios y la productividad, que plantea la teoría tradicional de capital humano.

De esta manera, Ciudad Juárez y Matamoros no sólo muestran la evolución del capital en cinco décadas, sino cómo las fuerzas institucionales del capital y el trabajo establecen acuerdos para la definición de las escalas salariales en esta industria, que reflejan el estado de fuerzas que el capital y el trabajo tienen a nivel local.

El análisis de la inequidad en la distribución del ingreso para las economías emergentes, y en particular en el contexto latinoamericano, es poco abordado, de acuerdo con Piketty, por ausencia de series históricas. Si bien la particularidad de los rasgos sociales que caracterizan los mercados laborales en estos países resultan centrales, dado su contraste con la experiencia europea y anglosajona, la temática es poco abordada.

Dado lo anterior, se plantea la pregunta: ¿qué tanto las categorías pikettianas pueden coadyuvar al análisis de salarios y desigualdad en países emergentes? Los autores de este artículo consideran que el papel del entorno institucional, definido en un sentido amplio para aludir al conjunto de reglas y compromisos entre los agentes económicos que intervienen en el mercado laboral, enunciados por Piketty, resultan una premisa central.

Sin embargo, hay ciertas limitaciones en sus postulados para analizar la situación del trabajo y capital en países emergentes. Basado en la experiencia de los países desarrollados, este autor concede una importancia central a la educación de la mano de obra, a fijar tasas impositivas a los salarios de los directivos de los grandes empresas, así como a las herencias, como formas de disminuir la desigualdad, y concede poca importancia a actores institucionales, como los sindicatos, por considerar que su papel es limitado en cuanto a disminuir la desigualdad.

Particularmente, en cuanto al papel de los sindicatos, Piketty señala como su principal característica el monopolio de la fuerza laboral, que le permite negociar mejores condiciones salariales y prestaciones pero, desde su punto de vista, esto no es suficiente:

“...las herramientas utilizadas por los sindicatos para aumentar el nivel general de los ingresos del trabajo y disminuir la desigualdad entre los asalariados no son herramientas eficaces para redistribución (de la riqueza)... dado que ellos no tienen derecho a modificar los impuestos y las transferencias” (Piketty, 2015:140-141).

Para el autor, lo más adecuado –y congruente con su argumento de la importancia de medidas fiscales– sería la redistribución a partir de cargas fiscales a los salarios altos, que permitan financiar transferencias fiscales a los salarios bajos (Piketty, 2015:140), y eso lo puede hacer de manera más eficaz el Estado. La posición de Piketty en torno a los sindicatos es crítica, dado que expresa que han tenido escasa participación en la redistribución de la riqueza, por lo que sugiere una disminución de su poder.

La disminución en el poder sindical se basa en dos argumentaciones: primero, en cuanto al monopolio de la fuerza laboral, porque los incrementos salariales obtenidos no son para beneficio de los trabajadores, ni refleja un mejoramiento sustancial de la población trabajadora, sino que se realizan para el beneficio del sindicato (Piketty, 2015:139).

El segundo argumento consiste en que los sindicatos comprimen las jerarquías salariales al interior de las empresas, mediante la fijación de los tabuladores salariales de distintas calificaciones y experiencias (Piketty, 2015:140), no siempre vinculadas con la calificación de cada trabajador, sino de otros factores, como la antigüedad.

En opinión del autor, esto limita las potencialidades que un trabajador pueda desarrollar para adquirir mayores calificaciones, que le permitan obtener mejores salarios, dado que se estabiliza en una categoría salarial, sin mayores expectativas.

Más recomendable sería fijar un salario mínimo (de acuerdo con las habilidades), el cual la empresa no estaría autorizada a descender, pues sería sancionada. Con esta medida se incentivaría a los asalariados para tener un mayor capital humano (Piketty, 2015:144), que les permitiera tener salarios mejores. El salario fijado sería estable y previsible, y no tan vinculado con la producción sino con la calificación de los asalariados (Piketty, 2014:343). Esta es una mejor forma redistributiva para un sector mayor de los asalariados, en lugar de llegar a una categoría salarial que les impide moverse salarialmente, y sujeto al pago de la empresa, como lo hacen los sindicatos. En esta fijación de salario mínimo de acuerdo con la calificación, Piketty nuevamente concede una importancia al Estado.

La descripción anterior forma parte del razonamiento de Piketty de cómo mejorar la redistribución a través de los salarios. Sin embargo, de acuerdo con el mismo autor, esto es muy teórico y hay que buscar *verificación empírica suplementaria* (Piketty, 2015:145).

Dentro de la teoría pikettiana, las cargas fiscales a salarios altos, para luego redistribuirlos a los bajos salarios, así como una baja tasación a los bajos salarios, y la fijación de salarios mínimos de acuerdo con el capital humano, podrían corregir algunas de las fallas que ha tenido el sindicato. Sin embargo, no hay un pronunciamiento claro del papel que deberían tener los sindicatos en los países desarrollados. Con lo expuesto parecería ser innecesario; pero eso implicaría una discusión teórica y empírica mayor.

La evidencia empírica del comportamiento salarial de las maquiladoras en el norte de México, y siguiendo la argumentación pikettiana, permite brindar algunas consideraciones sobre el tema, especialmente en cuanto a la participación de las instituciones, como dice el autor:

“Para comprender la dinámica de la desigualdad salarial es necesario introducir un papel para las diferentes instituciones y reglas que, en todas las sociedades, caracterizan el mercado de trabajo. Aún más que los otros mercados, el laboral no es una abstracción matemática cuyo funcionamiento esté totalmente determinado por mecanismo naturales e

inmutables, y por implacables fuerzas tecnológicas, es una construcción social constituida por reglas y compromisos específicos” (Piketty, 2014:337).

En primer lugar, el análisis salarial en las maquiladoras concede una importancia central a los actores institucionales locales, como son los gobiernos municipales/estatales y, sobre todo, los sindicatos. Dado que los gobiernos municipales/estatales han favorecido las inversiones transnacionales y las organizaciones sindicales han desempeñado un papel determinante en la evolución de la escala salarial y, al mismo tiempo, es también un reflejo, mediante la velocidad de estos ajustes, de la tolerancia de la sociedad ante la desigualdad.

En segundo lugar, y como parte de la importancia que las instituciones tienen en el aumento o disminución de la desigualdad, se plantea que el conjunto de políticas generadas por el Estado tiene el potencial para mitigar los desequilibrios inherentes a la libre interacción de los agentes en la esfera privada. Desde esta postura, se retoma el papel de la política fiscal como instrumento para incidir en la distribución del ingreso en el marco particular de las remuneraciones de la industria maquiladora.

La perspectiva histórica que se realiza en este trabajo muestra que el entorno laboral en la industria maquiladora contó, desde sus orígenes, con un componente de inequidad inherente. Éste se ha agudizado con otros decretos fiscales que lo han beneficiado, como se muestra en el apartado tres de este capítulo, así como que los sindicatos han funcionado como factores de divergencia y convergencia en cuanto a la desigualdad salarial a nivel local.

Históricamente, la industria maquiladora se instaura en México producto del diseño de un esquema de incentivos fiscales en el contexto de la relación comercial con Estados Unidos, concretamente a partir del *Tariff Item* No. 807.00, aprobado el 31 de agosto de 1963² en Estados Unidos.

El decreto establecía:

“Limit the duty upon the full value of the imported products, less the value of the United States fabricated components contained therein to imported items assembled in foreign countries with fabricated components that have been manufactured in the United States” (Inman, 1975:431).

En México, la concretización de este proyecto se realizó a través del Programa Industrial Fronterizo (PIF), el cual fue emitido por la Secretaría de Industria y Comercio el 20 de mayo de 1965. En el PIF quedó incluida toda la frontera norte, excepto la zona libre de Baja California y Sonora (IMP, 1969:9). El PIF funcionaría mediante un acuerdo entre la Secretaría de Industria y Comercio y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Estaba basado en el Código Arancelario, Título VIII, Artículo 321, referente a las operaciones temporales, y entre las principales regulaciones se estipulaban las siguientes:³

- Las firmas operando bajo este programa serían consideradas dentro de una zona fiscal.
- Todas las materias primas serían traídas a México para ser utilizadas en el proceso de manufactura (y) debían ser exportadas cuando la producción hubiera terminado (IMP, 1969:9).

Los incentivos que otorgaba el PIF eran los siguientes:

- El Gobierno permite la importación temporal, libre de impuestos, de maquinaria, equipo, partes adicionales e insumos, para ser usados en el proceso de la producción. La exportación de los artículos finales está libre de impuestos.
- El capital de la empresa puede ser 100% extranjera, o parte mexicana y parte extranjera, o 100% mexicana.
- Se permite que los técnicos extranjeros trabajen en México, mediante una autorización previa expedida por la Secretaría de Gobernación.

El surgimiento del sector con tratamientos fiscales preferenciales en cuanto a su producción y comercio, a la postre se complementaría con otras directrices de política fiscal, cuya incidencia ha profundizado la asimetría original, extendiéndola al tratamiento de las remuneraciones entre los factores productivos.⁴

La exención fiscal hacia la maquila contraviene los postulados de Piketty en torno a la creación de fijar impuestos que conduzcan a disminuir la desigualdad y que frenen las ganancias del capital, y forma parte de esas decisiones que acentúan la desigualdad.

Una referencia cercana al modelo maquilador, pero más vinculado con la desigualdad en Europa, es expresada en la siguiente cita:

“...a falta de una inversión adecuada en la formación de habilidades (en países desarrollados) puede impedir que grupos sociales completos gocen del desarrollo, o hasta puede llevarlos a ser desplazados por recién llegados, como a veces lo muestra el avance internacional operante hoy en día (los obreros chinos tomando el lugar de los obreros estadounidenses y franceses, y así sucesivamente)...” (Piketty, 2014:38).

La cita puede ser extrapolada para explicar la deslocalización industrial de algunas empresas trasnacionales a países emergentes. Sin embargo, aunque Piketty relaciona este desplazamiento a la negación a invertir en educación por parte del capital, es evidente que la deslocalización industrial y la ocupación de mano de obra migrante o de países emergentes están vinculadas con la disminución de costos y el aumento de tasa de ganancia de las trasnacionales. En otras palabras, en materia laboral y salarial, y su relación con la desigualdad, no basta sólo la consideración de los niveles nacionales, sino la consideración del tipo de interacción entre ámbitos nacionales y trasnacionales.

Ahora bien, en cuanto a las potencialidades y los límites de la teoría del capital humano identificados por Piketty (2014), en espe-

cial su incidencia en la productividad y la determinación salarial en países emergentes, la potencialidad de una mayor educación y calificación parece tener fuertes límites.

A pesar de la política pública fomentada por los gobiernos estatales de impulsar carreras pertinentes y perfiles profesionales acorde con la demanda generada por la industria maquiladora, si bien han desembocado en la conformación de ingenieros y técnicos que responden a las necesidades de las maquiladoras, e incluso han dado un mayor participación de ingeniería y diseño de profesionales en las actividades de la maquila (Carrillo y Gomis, 2004:30; Lara, 2001:58), su impacto ha sido limitado, dado que sólo un pequeño porcentaje se ocupa de estas actividades.

La mayor parte sigue siendo mano de obra no calificada; en 2006, el 78% del personal ocupado en la maquiladora mexicana era obrero: el 13.1% personal técnico y sólo 8.9% era administrativo (INEGI, 2007:8-9). Desde esta postura, la disminución de la desigualdad salarial a través de una mayor calificación parece tener un escaso peso. Otros factores parecen ser más relevantes en cuanto a los salarios en las maquiladoras como muestra el siguiente apartado.

2. SALARIOS Y PRESTACIONES EN LAS MAQUILADORAS MEXICANAS⁵

Esta sección realiza algunas consideraciones contextuales e históricas que resultan importantes para entender el comportamiento histórico de los salarios en las maquiladoras mexicanas. Autores como Carrillo (1985) han mostrado que las maquiladoras en los años sesenta, cuando iniciaron sus actividades, cumplieron con las disposiciones básicas que marcaba la LFT mexicana.

A saber: pago de salario mínimo, seguridad social, obtención de la planta laboral después de un período de prueba de 30 días, vacaciones y pago de aguinaldo, de acuerdo con la antigüedad laboral. En ese sentido, la maquiladora no se constituyó en una excepción laboral.

Sin embargo, este esquema laboral pronto mostró su no compatibilidad con el modelo maquila, debido a la movilidad industrial que la caracterizaba. Las maquiladoras estaban enlazadas a grandes trasnacionales que producían para mercados cambiantes, lo que impregnaban de fuertes vaivenes en su producción y uso de trabajadores. La remuneración a través de salarios y prestaciones laborales con trabajadores permanentes y difíciles de movilizar dentro de la planta no eran acordes con las necesidades empresariales de alta movilidad.

De manera que las empresas maquiladoras, con ayuda de empresarios locales y autoridades laborales, se enfrascaron durante los años setenta y ochenta, en una lucha frontal contra las organizaciones sindicales locales, con la finalidad de hacerlas más flexibles, o bien, eliminarlas de las empresas. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tribunal laboral mexicano, en las distintas localidades desempeñaron un papel central, al dictaminar mayormente en favor de la empresa, desconociendo los movimientos laborales por mejoras salariales y laborales,⁶ así como a través de la negativa a reconocer nuevos sindicatos.⁷

La debilitación de los sindicatos incrementaría los beneficios que la maquiladora obtenía en México, en virtud de que los salarios se mantendrían en el nivel mínimo marcado por el Gobierno mexicano, dado que no habría presión sindical para elevarlos. En teoría, esto parecería responder a las medidas recomendadas por Piketty de fijar un salario mínimo a los trabajadores. Sin embargo, no era así, debido a que el salario mínimo fijado por el Gobierno mexicano no tiene relación con la cobertura de las necesidades básicas del trabajador, sino que es una medida de política económica más para evitar la inflación, que para cumplir con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y, mucho menos, para disminuir la desigualdad. Por el contrario, en los años posteriores, los trabajadores disminuyeron más su poder adquisitivo, debido a las constantes devaluaciones del peso mexicano. Por otra parte, el salario mínimo tampoco está vinculado con las capacidades técnicas de los trabajadores, sino con una cantidad fijada políticamente.

En materia salarial, México era mucho más barato que Estados Unidos; además, en los primeros años de la maquila, los sala-

rios subieron poco debido a la baja inflación en el país. A finales de los sesenta, se estimaba que el sueldo pagado en el norte de México representaba una tercera o cuarta parte del salario fabril pagado en Estados Unidos (Taylor, 2003:11).

Para 1978, se estimaba que el salario pagado en las maquiladoras representaba la quinta parte del salario pagado en Estados Unidos (Carrillo, 1985:131). En 2015, 50 años después de la instalación de la maquiladora en el norte de México, la diferencia es de lo más acentuada. El salario mínimo por hora en Estados Unidos es de 7.25 dólares, es decir, 113.75 pesos mexicanos, mientras que el salario mínimo en el norte de México es de 70.10 pesos por jornada laboral, lo que representaría 4.47 dólares. Es decir, la jornada laboral de un trabajador representaría el 61.6% de lo que se paga por hora de trabajo en Estados Unidos. La divergencia, en términos de Piketty, no podría ser más marcada.

Así pues, los factores que podrían ser agregados a la ventaja salarial de las maquilas en México serían: el pago por jornada laboral en lugar de pago por hora, como ya lo mencionamos, y la posibilidad de pagarle menos a las mujeres empleadas en trabajos no calificados (Carrillo, 1985:132). Esta descalificación y la escasa movilidad laboral, dado las pocas categorías laborales existentes al interior de la maquila, propiciaron que, aunque los salarios subieran nominalmente, el poder adquisitivo disminuyera.

Gambrill (1995) menciona que la estructura de los puestos de trabajo y su escasa calificación influye en la permanencia de bajos salarios. A pesar de la modernización de las plantas que se ha asociado a las maquiladoras en los años ochenta y noventa, la composición laboral siguió siendo dominada por el trabajo obrero, es decir, por el trabajo no calificado. La descalificación constituye la principal razón para el pago de salarios bajos; en opinión de algunos autores (Gambrill, 1995) existe una gran cantidad de mano de obra en México y otros países que pueden hacer el trabajo de ensamblaje sin problemas.

Si bien existe una generalización en cuanto a la no calificación de las actividades desarrolladas en la maquila, es importante señalar que el denominado “ensamblaje” comprende las más variadas acti-

vidades, que pueden ir desde soldar finos alambres en una tablilla, hasta insertar infinidad de cables a la luz de potentes microscopios, lo que de entrada cuestiona la supuesta descalificación laboral de la maquila.

En una investigación realizada a finales de los años noventa, Carrillo encontró que las actividades realizadas por los trabajadores directos –es decir, vinculados a la producción de la maquila en Tijuana– comprendía una gran variedad de actividades, en las que se mezclaban tareas sencillas y otras más sofisticadas.

“Ajustar, almacenar, asear, atornillar, cableado, cortar, coser, control de calidad, control de material, diseñar, embobinar, empachar, enganchar, empapelar, ensamblar, entubar, etiquetar, insertar, inspeccionar, investigación, limpiar, moldear, pegar, pintar, pruebas en computadora, reparar, sellar, soldar, supervisar, y otras actividades” (Carrillo/Santibáñez, 1993:38-39).

Otro aspecto impactaba en los costos salariales: la pertenencia extranjera de las maquilas, que sujetaba sus costos a los vaivenes del cambio del dólar. Los costos podrían disminuir en las devaluaciones o bien incrementarse con la revaloración del peso mexicano; sin embargo, para el trabajador mexicano estos cambios poco lo beneficiaban, dado que con las devaluaciones su poder de compra disminuía.

En un interesante análisis entre los salarios pagados en la manufactura nacional y la maquila, Gambrill señala que entre 1978 y 1992 se deterioró el salario para el trabajador mexicano en ambas industrias, aunque fue más acentuado en las maquiladoras:

“El deterioro salarial en el sector manufacturero (nacional) parece un fenómeno circunscrito a la coyuntura de la crisis (de 1982), mientras que en las maquiladoras aparece como una constante, anterior y posterior a la devaluación, y que se reforzó con ésta... (debido a que) las maquiladoras responden a una racionalidad diferente de la que opera en la industria manufacturera... las maquiladoras operan con dólares y producen para el mercado mundial, por lo que la devaluación las beneficia” (Gambrill, 1995:543).

La misma autora señala que, en materia salarial, aunque las maquiladoras cumplan con los salarios mínimo pactados, la pérdida de poder adquisitivo es mayor. Para la autora, los trabajadores de la maquila pierden lo mismo en tiempos de abundancia como en crisis, aunque en ésta se empeora la pérdida del poder adquisitivo. Esta pérdida también se registró para los técnicos ocupados por la maquila: en el primer período perdieron 12%; en el segundo, 4% y en el tercero (Gambrill, 1995:545). Una situación diferente es la de los empleados, personal administrativo y gerentes, a quienes sí se incrementaron los sueldos (Gambrill, 1995:545).

Dado las afectaciones al salario por las devaluaciones y los aumentos insignificantes que se registraban en algunas maquiladoras, como en Tijuana y Ciudad Juárez, comenzaron a utilizar el pago de bonos como complemento a los salarios. El pago de estos bonos fue presentado como una medida de apoyo a la economía del trabajador, y ante la incapacidad de poder aumentar los salarios mínimos que el Gobierno mexicano tenía para cada región, por lo que se convirtió en un pago *análogo* a los pagos por previsión social, quedando exentos de pago fiscal. Otros empresarios reconocen que, efectivamente, el origen de los bonos fue el apoyo a la economía del trabajador; sin embargo, luego se desvirtuó el concepto y se enlazó al aspecto de la productividad (entrevista con Mario Alvarado, empresario matamorense, abril 2015).

A pesar de sus limitaciones, los bonos se convirtieron en una forma generalizada de pago, particularmente en ciudades como Tijuana y Ciudad Juárez. Sin embargo, en Matamoros la historia fue distinta, dado que se negoció que todos los aumentos y pagos fuesen pactados en el contrato colectivo, ligados a la antigüedad laboral, y pagados de forma monetaria. Los bonos negociados también fueron incluidos en el contrato colectivo.

Dos comentarios finales en torno a los salarios pagados en maquiladoras. Primero, éstos no son homogéneos, dependen del sector económico y de la solvencia económica de cada empresa. En cuanto al sector económico, desde los inicios de las maquiladoras, las diferencias salariales entre el sector textil y electrónico fueron acentuadas, siendo el textil el peor pagado. Segundo, la diversidad de las

actividades realizadas mostraba que la categoría de trabajo directo en la maquila integraba una complejidad laboral.

Como bien lo señala Jorge Carrillo:

“Cabe señalar que el personal directo (en las maquiladoras) no está compuesto solamente por operadores, sino por jefes de línea, inspectores de línea, jefes de grupo, inspectores de calidad y, en muchos casos, trabajadores de mantenimiento, entre otros... Por ello, el personal directo (relacionado con la producción) representa un grupo con distintos tipos de calificación, niveles y salarios... (Carrillo/Santibáñez, 1993:135).

Esta apreciación resulta central, dado que mientras en la mayor parte de maquiladoras donde los salarios se complementaron con bonos, no se visualizaban grandes diferencias entre categorías laborales; en espacios en donde se hacían negociaciones salariales tradicionales, el tabulador fijado marcaba diferenciaciones salariales entre los trabajadores.

La concesión de bonos abrió una diferenciación entre las maquiladoras, pues mientras que las plantas no presentaban diferencias entre las prestaciones de ley, como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, en la concesión de otras prestaciones sí se observaban diferencias. Ciudad Juárez se convirtió en la ciudad del bono; éstos fueron utilizados como formas de frenar la rotación laboral acentuada que se registró, dado el continuo establecimiento de nuevas maquiladoras, o con la ampliación de las ya existentes.

Sin embargo, se mostró que estos incentivos sólo se obtenían si se tenía una asistencia, puntualidad y desempeño perfectos:

“Hay casos en que se pierde el bono por un retardo o por una falta, y hay casos en los que se da la parte proporcional de los bonos dependiendo de la falta... al caminar dentro de las naves industriales se ven los anuncios que muestran los bonos ofrecidos... (también) al revisar los anuncios periodísticos, es evidente la competencia por el empleo entre plantas maquiladoras a través del sistema de bonos... (quizá) uno de los cambios más importantes en términos de ingresos rela-

tivos en la historia de la industria maquiladora en México, sean los sistemas de bonos, ya que en los estudios realizados a finales de los setenta no mostraron la existencia de política de este tipo...” (Carrillo/Santibáñez, 1993:144).

El apartado último de esta exposición muestra la importancia que la región y el posicionamiento de empresarios y sindicatos tuvieron en la definición de la forma remunerativa de cada espacio maquilador. El propósito del apartado consiste en mostrar cómo los actores locales han desempeñado un papel central en el esquema remunerativo de la maquila.

3. ANÁLISIS ECONÓMICO-SOCIOLÓGICO DE LOS SALARIOS EN LA MAQUILADORA, DESDE EL ENFOQUE DE PIKETTY

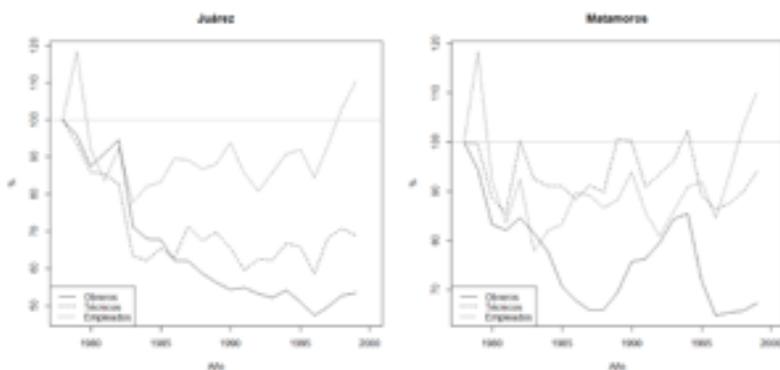
Esta sección analiza la importancia de analizar el comportamiento histórico de las estadísticas vinculadas con los actores del capital, trabajo y capital, para vislumbrar su comportamiento a través del tiempo, como sugiere Piketty. Asimismo, muestra la interacción entre capital y trabajo en el nivel local, mediante el análisis del caso de Ciudad Juárez y Matamoros. El estudio señala algunos de los principales indicadores del comportamiento de actores e instituciones, y sus negociaciones en el nivel local, que apuntan a dos escenarios remunerativos en donde la desigualdad salarial se acentúa o disminuye, dependiendo del posicionamiento del capital y del trabajo en el ámbito local.

3.1 Diferencias salariales por personal ocupado en la maquiladora

Uno de los rasgos de mayor interés para el análisis de la evolución de las remuneraciones de los trabajadores de la industria maquiladora de exportación en la frontera se asocia con la distinción del personal ocupado por calificación de la mano de obra y condición de contratación. En las ciudades fronterizas de Ciudad Juárez y Matamoros, de acuerdo con las estadística, el 90% del personal en esta industria son obreros y técnicos (INEGI, BIE, 2007).

Aparte del tipo de trabajador en las maquiladoras es importante considerar el efecto adverso del incremento del nivel general de precios, para estimar la trayectoria en términos reales de las remuneraciones. La siguiente gráfica muestra la evolución de las remuneraciones una vez que se controla por el efecto inflacionario y el crecimiento del personal ocupado para tres tipos de trabajadores: obreros, técnicos y empleados, y se hace el contraste para las dos ciudades analizadas, considerando al INPC como deflactor.

Figura 1. Trayectoria de las remuneraciones en la industria maquiladora según posición en el trabajo, 1978-1999.



Fuente: INEGI, *Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación*. 1978-1988, INEGI, 1989-1999. Encuesta mensual de la industria manufacturera (EMIM), disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

En primera instancia se observa que la categoría “obreros” registra una pérdida en el poder adquisitivo respecto a las categorías “técnicos” y “empleados”; la pérdida en el periodo de la muestra equivale a 47% para los obreros de la industria maquiladora en Ciudad Juárez y 32% para Matamoros.

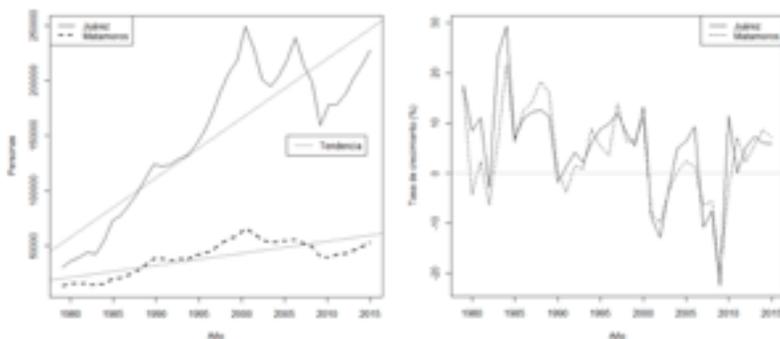
Destaca el hecho de que la categoría “empleados” es la única que no registra una pérdida en las remuneraciones reales, lo que sería congruente con el argumento de Piketty de que las categorías laborales superiores tienden a estar mejor pagadas. Si bien durante

la década de los ochenta, esta categoría registra una pérdida paralela a la trayectoria del conjunto de trabajadores, ésta se revierte desde el inicio de la década de los noventa y, para finales de esa década, las remuneraciones de este grupo de trabajadores superan el nivel observado a inicios del periodo en 10% para Ciudad Juárez y 5% en Matamoros, evidencia que da cuenta de una notable inequidad de los ingresos en el sector.

Otros factores han acentuado la situación salarial en las maquiladoras. Primero, en 2000, la industria maquiladora en México experimentó una fuerte crisis, que costó al país la pérdida de 200,000 empleos, y las ciudades estudiadas fueron particularmente afectadas.

La caída de empleos en Ciudad Juárez en el periodo de crisis de 2000 ascendió a casi 50,000, mientras que en Matamoros se perdieron en el mismo período casi 15,000 empleos. Aún más pronunciada resultó la pérdida de empleos en la industria maquiladora como resultado de la crisis financiera originada en Estados Unidos en 2009 y, a partir de entonces, la maquila ha crecido lentamente a tasas de un sólo dígito, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 2. Personal ocupado en la industria maquiladora de Matamoros y Ciudad Juárez, 1979-2015.



Fuente: INEGI, 1991: 3; INEGI, 1995: 1-3, INEGI, 2001: 41-45, INEGI, 2007, INEGI: 2015.

Ahora bien, la maquila no sólo fue afectada por los despidos, sino que varias plantas moderaron sus aumentos salariales e incrementaron la contratación temporal de trabajadores, relacionados con los ciclos de producción de las empresas, algo que Piketty rechazaría, situación que disminuyó los costos de las maquiladoras, dado que al no crear antigüedad los trabajadores, los costos por prestaciones fueron menores.

El último factor relevante en la reconfiguración del mercado laboral maquilador fue el incremento en personal subcontratado; mientras Matamoros de manera moderada, en aspectos que los trabajadores de la empresa no podían realizar, Ciudad Juárez abrió la subcontratación incluso al personal obrero. Los nuevos registros para la industria maquiladora en 2007, denominada IMMEX, mostró la importancia que el personal subcontratado había cobrado en cada ciudad.

Figura 3. Evolución del personal subcontratado en la maquiladora de Ciudad Juárez y Matamoros, 2008-2014.



Fuente: INEGI. 2015, Programa IMMEX.

El incremento en personal subcontratado en la maquila aumenta su vulnerabilidad laboral, dado los menores beneficios laborales que tienen, en comparación con los trabajadores estables, además

de que aumenta su dependencia de los ciclos productivos de la empresa y su enlace con la economía internacional. A pesar de la afectación negativa que enfrentan ambas ciudades, un análisis más fino permite mostrar que la desigualdad salarial es mayor en Ciudad Juárez, a pesar de la importancia de la industria en el sector económico de la localidad, en comparación con Matamoros. La explicación a esta diferenciación salarial radica en el funcionamiento de las instituciones, particularmente de los sindicatos.

3.2 El papel de las instituciones y el poder de negociación para la fijación de los salarios en la maquila

Para analizar la importancia de los sindicatos en los salarios se utilizan tres aspectos: la historicidad, las revisiones salariales y los emplazamientos a huelga, y las diferenciaciones por deciles, como lo recomienda Piketty.

En este apartado se busca recuperar la recomendación de este autor en torno a la consideración de series estadísticas amplias, que permitan describir patrones de comportamiento que muestren los factores que pueden apuntar hacia la convergencia o divergencia de la desigualdad, en este caso salarial, en casos concretos. Nuestra hipótesis es mostrar cómo la fortaleza sindical, o no, y la interacción que mantiene con el capital, puede disminuir o acentuar las diferencias salariales en la maquiladora.

En cuanto a la historicidad sindical de las ciudades estudiadas, la contextualización histórica de las organizaciones resulta importante para conocer cómo fueron configuradas, y entender los códigos escritos y tácitos que enmarcan la interacción del capital y el trabajo en cada localidad.

Tamaulipas y Chihuahua, aunque ubicados en el norte de México, constituyen ejemplos diferenciados en materia sindical. Tamaulipas se caracteriza por una larga historia sindical, relacionada con importantes actividades económicas para el país como el petróleo, el transporte y los servicios. Su historicidad parte desde principios del siglo XX, cuando, a pesar de las diferenciaciones intra-sindi-

cales de sus cientos de sindicatos, ha logrado conformar una fortaleza sindical, agrupada mayormente en la Confederación de Trabajadores de México (CTM), desde los años treinta y hasta la fecha.

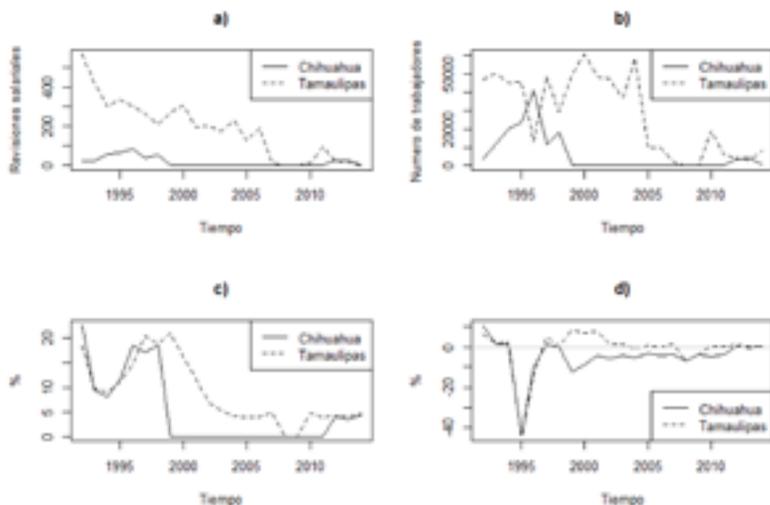
En Tamaulipas, las actividades económicas más importantes –petróleo, servicios, comercio e industria maquiladora– están sindicalizadas. Mientras el sindicato se fortaleció en la entidad, el sector empresarial se organizó muy débilmente.

Chihuahua tiene una historia diferente; el estado fue mayormente agricultor hasta los años sesenta y los sindicatos no fueron frecuentes. Los que habían surgido en servicios y comercio eran débiles; con la llegada de las maquiladoras, el sindicalismo juarense, particularmente en Ciudad Juárez, se fracturó más, dado que surgieron distintas organizaciones para organizarlas, situación que aprovechó el empresariado para fortalecerse ante la dispersión sindical.

El resultado, como hemos enunciado, fue el debilitamiento sindical al interior de las maquiladoras. Esta historia inicial ha marcado el comportamiento actual en materia laboral. El segundo factor distintivo serían las revisiones salariales y los emplazamientos a huelga. El primero muestra la vitalidad sindical al interior de la planta, el segundo la potencialidad a la movilización para exigir mejores prestaciones laborales.⁸ En ambos aspectos, Tamaulipas, dada la presencia sindical, muestra una mayor vitalidad.

La siguiente gráfica representa la evolución de los procesos de revisión salarial convocados para las tres últimas décadas en los estados de Chihuahua y Tamaulipas.⁹ La gráfica se divide en cuatro cuadrantes; en el primer cuadrante –*gráfica a*– se muestra el número de revisiones salariales registradas en el periodo 1992-2014. En el segundo cuadrante –*gráfica b*– se representa el número de trabajadores involucrados en el proceso de revisión en un año determinado; esta variable es importante porque permite denotar el activismo y la cohesión de las estructuras sindicales; ambos rasgos repercuten en el poder de negociación. El cuadrante 3 –*gráfica c*– indica el incremento salarial contractual nominal logrado en promedio para el año en cuestión y el cuadrante 4 –*gráfica d*– muestra el incremento salarial real, una vez que se controla por el efecto inflacionario.

Figura 4. Revisiones salariales en la Jurisdicción Local Tamaulipas y Chihuahua, 1992-2014.



Fuente: STPS, 2015, *Registros Administrativos*, Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, con información de las JLCA, empresas y sindicatos.

En primer lugar, es importante destacar que existe una clara diferencia en el comportamiento observado entre Chihuahua y Tamaulipas. En Tamaulipas, la actividad sindical es de mayor intensidad; la *gráfica a* da cuenta de este hecho, ya que el número de revisiones salariales es prácticamente siete veces superior al registrado en el estado de Chihuahua, en un punto de mayor actividad, que se alcanza al inicio de la década de los noventa.

Es importante destacar que, a pesar de la diferencia inicial en esta materia entre Tamaulipas y Chihuahua, la tendencia de participación es decreciente, y ya para 2010 el número de revisiones salariales se había reducido claramente, en especial con una marcada caída entre 2000 y 2012. La situación estaría relacionada con la profunda crisis que se presentó en la maquila, una de las principales activida-

des de ambos estados, y la recurrencia a un discurso por parte de los gobiernos estatales de *paz laboral* que diese seguridad a las inversiones existentes y a posibles nuevas inversiones.

Por su parte, la variable de participación de los trabajadores permite destacar dos rasgos de interés, para Chihuahua durante la década de los noventa la participación mostró una tendencia creciente y llega a converger con los niveles de participación mostrados en Tamaulipas. No obstante, a partir del año 2000, se da prácticamente una nula participación en el proceso de revisión salarial, mientras que en Tamaulipas, si bien se observa una tendencia decreciente, la participación permanece en niveles importantes hasta 2006, cuando la caída es evidente.

El comportamiento de los logros en los incrementos salariales es consistente con la mayor participación de los trabajadores y la mayor frecuencia de los procesos de revisión salarial que registra el estado de Tamaulipas, particularmente durante los sexenios 2000-2006-2012.

Finalmente, es importante notar que, a pesar de los logros nominales en el incremento salarial por los procesos de negociación, el efecto inflacionario implicó para Chihuahua que en realidad el salario registrara una pérdida, lo que no es el caso de Tamaulipas, si bien el incremento real para esta entidad es marginal y cercano a cero en todo el periodo.

Otra expresión del poder de negociación y la capacidad de las organizaciones sindicales para presionar en tanto la búsqueda de mejores condiciones salariales para los trabajadores, se expresa mediante el concepto de emplazamiento a huelga y estallamiento de huelga. Se define un emplazamiento como el proceso por el cual se formaliza la negociación ante la autoridad para la impartición de justicia laboral previa a una suspensión de labores.

En el periodo estudiado el número de emplazamientos a huelga permaneció relativamente estable alrededor de 367 por año para Tamaulipas, si bien esta cifra duplica lo observado en el estado de Chihuahua, que sólo registró 162 en el mismo periodo. La ca-

pacidad de negociación de las estructuras sindicales entre estas dos entidades queda de manifiesto también al considerar el número de huelgas efectivas realizadas.

En el caso de Chihuahua, a pesar de observar un número de emplazamientos considerablemente inferior a Tamaulipas (menos de la mitad), este estado registra una cantidad superior de estallamientos de huelga, con 51 registros efectivos contra 46 para Tamaulipas en este periodo de tres décadas. Es evidente, así, que la capacidad conciliadora de las estructuras sindicales a nivel local puede influir en las diferencias laborales en la industria maquiladora entre estos dos espacios geográficos.

Tamaulipas y Chihuahua muestran cómo la presencia o no de sindicatos tiene una fuerte influencia en el comportamiento de su mercado laboral, pero también evidencia la limitación de Piketty, al no conceder una importancia mayor a los sindicatos, cuando éstos siguen desempeñando un papel importante, tanto para acentuar como para disminuir la desigualdad salarial, dependiendo de su posicionamiento y fuerza en la negociación con el capital.

El apartado último de este capítulo muestra cómo estas instituciones han desembocado en dos esquemas remunerativos en la maquila, uno con mejores salarios y prestaciones, y otro sujeto a los salarios mínimos fijados por el Gobierno mexicano.

3.3 Las variantes remunerativas en la maquila: entre el aumento y la disminución de la brecha salarial

Este último apartado muestra dos tipos remunerativos en las ciudades estudiadas: uno donde los incrementos salariales se mantuvieron en los mínimos, y la pérdida adquisitiva fue sustituida con pagos complementarios, dependientes del vaivén de las compañías, ejemplificado por Ciudad Juárez, y otro donde los salarios monetarios se incrementaron, así como las prestaciones, de acuerdo con la antigüedad laboral, a través de la negociación contractual y el papel más activo del sindicato.

Ciudad Juárez ha sido reconocida como el prototipo de la ciudad maquiladora. También se podría considerar como el modelo salarial a seguir por los empresarios. Desde el inicio maquilador, Ciudad Juárez se ha mantenido entre los salarios más bajos.¹⁰ Es evidente que un porcentaje importante de plantas se han instalado en Ciudad Juárez por su diferencia salarial. Por ejemplo, General Motors (GM) llegó a esa localidad por la importante diferencia que existía entre los salarios de sus instalaciones en Estados Unidos y en las juarenses.¹¹

La diferencia entre ciudades maquiladoras también era importante; por ejemplo, en 1966 un trabajador juarense ganaba 29 pesos, mientras que uno de Tijuana ganaba 35.70 (Carrillo/Hernández, 1985:133). Aunque los salarios experimentaron aumentos en los años siguientes, las devaluaciones y el incremento de precios disminuyeron acentuadamente el poder adquisitivo de los trabajadores juarenses, como ya lo hemos apuntado.

La disminución salarial muestra un deterioro salarial acentuado, especialmente con respecto a la industria nacional. Pareciese que la maquila juarense encabezó un modelo de homogeneización salarial hacia abajo, tanto para la maquila como para la industria nacional. En un principio, las maquiladoras pagaban mejor que los empleos locales; sin embargo, después se fueron igualando en el pago. La caída salarial se acentuó por las devaluaciones que sacudieron al país en los años setenta y ochenta, lo que disminuyó aún más el poder adquisitivo de los trabajadores. Así pues, mientras las devaluaciones reactivaron el crecimiento de la industria, éstas empobrecieron más al trabajador.

Pese al pago superior, la diferencia salarial entre ambos países había estado presente desde el inicio maquilador. De acuerdo con Carrillo y Hernández, en 1976 el salario mínimo en Ciudad Juárez equivalía a 37% del estadounidense; en 1981 disminuyó a 33% y, para 1983, a sólo el 10% (Carrillo/Hernández, 1985:131). Para 1998, un salario juarense equivalía al 8.1% de un trabajador no calificado en El Paso, Texas.¹²

Tanto las empresas con sindicato, como las no sindicalizadas, disminuyeron el poder adquisitivo de sus salarios. En las sindica-

lizadas, los sindicatos no hicieron nada por incrementar el salario, sino que dejaron de preocuparse por conseguir la estabilidad laboral de sus trabajadores, y subordinaron la mano de obra laboral a los vaivenes de las matrices de las maquiladoras. Esto condujo a que la posibilidad de obtener la *planta laboral* después de uno a tres meses de prueba se esfumara. La contratación eventual, como veremos más abajo, se convirtió en la forma principal de contratación en la maquila en Ciudad Juárez.

El pago de las prestaciones también se modificó: en lugar de que éstas estuviesen enlazadas a la antigüedad, el sindicato permitió su enlazamiento a cuestiones de productividad, eficiencia y calidad. El pago de estas prestaciones en el corto plazo resultaba atractivo; sin embargo, no concedían ninguna seguridad para el futuro, dado que no estaban enlazadas a la antigüedad laboral, ni servían para el retiro. La gran cantidad de empleos que surgieron en Ciudad Juárez fue interpretada como un modelo exitoso; sin embargo, éste descansaba en un modelo con muy bajos salarios. Resulta claro que la principal colaboración del sindicato a este éxito ha sido la supeditación de las conquistas laborales a los requerimientos empresariales, más que una real colaboración.¹³

El enlazamiento de bonos a la productividad tuvo otro efecto negativo con los trabajadores que habían obtenido la planta¹⁴ después de haber laborado largo tiempo. Se retiraban sólo con lo derivado de su salario base; los bonos recibidos por su comportamiento como trabajador puntual y productivo no se reflejaban en su pensión. La no consideración de los bonos como parte del salario integrado no sólo afecta en caso de retiro, sino también en los pagos de indemnizaciones. En esta ciudad, la empresa paga por el esfuerzo temporal, no por el trabajo permanente que sus trabajadores hacen. El sindicato mantiene una posición pasiva, no sólo no exige mejores salarios, sino que ha exaltado estas formas de pago como una forma de mejorar la situación laboral de los trabajadores, como se dijo anteriormente.

Así pues, la contratación y las condiciones laborales en estas plantas dependen más de las políticas gerenciales que de la negociación sindical o del apego a un esquema legal. De acuerdo con De la O: la mayor parte de trabajadores tiene contratos individuales, en los

cuales el tiempo de trabajo puede definirse o no con claridad. Durante los años setenta y ochenta, estos contratos se caracterizaron por la desprotección laboral, dada su temporalidad, y la inclusión de fuertes sanciones y estrategias de despido, como cambios de línea, que pretendían pasar, del descontento obrero, a la renuncia voluntaria del trabajador (De la O, 1999:27).

Actualmente, en estas empresas sigue persistiendo el contrato individual como forma de regulación laboral. Aunque ahora, éstos marcan los derechos laborales mínimos que marca la ley: afiliación al IMSS, pago de aguinaldo, vacaciones pagadas, prima vacacional y pago de utilidades. El contrato también describe las condiciones generales en las que prestará el trabajo, la jornada, las horas de ingreso y salida, los tiempos de comida, etc. En términos generales cumple, aunque no supera con lo marcado por la ley.¹⁵

Aunque el discurso gubernamental resaltaba el pago de bonos como una ventaja laboral: de acuerdo con el gobierno de Chihuahua, en 1999, aunque un obrero juarense ganara sólo 34.34 pesos al día (1030.2 al mes), podía incrementar su salario hasta 2596.07 pesos al mes. Es decir, elevarlo en más del 100%, integrando su aguinaldo, sus utilidades y sus bonos (De la O, 1999:28).

Sin embargo, si se compara esta supuesta ventaja con los salarios pagados en El Paso, Texas, la ciudad vecina de Ciudad Juárez, los salarios juarenses son muy bajos. Por otra parte, habría que agregar que el otorgamiento de bonos es bastante heterogéneo, debido a que depende de la solvencia de cada planta. Los mejores bonos los ofrecen las grandes electrónicas o automotrices instaladas en Ciudad Juárez.

La crisis de 2000 vendría a deteriorar más la situación de los trabajadores en Ciudad Juárez, no por la pérdida de empleos y las devaluaciones, sino por el aumento de trabajadores subcontratados. En un principio, esta práctica fue utilizada para servicios complementarios de la empresa como limpieza, transporte, etc. Sin embargo, a partir de los años noventa, algunas empresas comenzaron a utilizarlo para liberarse de los pagos de seguridad social y de prestaciones de una parte de sus trabajadores que participaban en la producción.

Salvo el salario, los otros costos laborales –seguridad social, prestaciones–, fueron desplazados de la empresa a las agencias de contratación. En teoría, las agencias serían responsables de cubrir esos derechos; sin embargo, muchas de ellas evaden el pago de estos derechos, dejando a los trabajadores en la indefensión total.

La crisis también sirvió para reajustar sus formas de pago y sus criterios de contratación. En cuanto a los pagos, los paros y recortes afectaron los salarios y disminuyeron los bonos, lo que afectó la economía de los trabajadores, dado que fue imposible comprar los productos necesarios para su manutención.

Además de que no podían cambiarse a otro empleo, porque las plantas estaban en crisis. La situación de la maquila en Ciudad Juárez es paradójica, y contraejemplo de las consideraciones de Piketty, pues si bien hay miles de empleos, éstos fluctúan entre uno y dos salarios mínimos –es decir, entre 70 y 140 pesos mexicanos, o sea, menos de 10 dólares por jornada laboral–.

Matamoros representa el otro modelo remunerativo. En esta ciudad, el salario se ha convertido en la parte esencial de la remuneración del trabajador; los aumentos salariales, vía negociación contractual, han sido una conquista sindical. El sindicato ha negociado desde los años setenta y, hasta la fecha, un incremento y ajuste constante de los salarios maquiladores a la situación económica del país, mediante la revisión de tabuladores a través de la revisión de contratos.

La situación matamorenses, en cuestión salarial, constituye la excepción maquiladora. Uno de los máximos logros de este sindicato es haber conseguido, durante los años noventa, los salarios más altos en la maquiladora, gracias a las revisiones contractuales anuales por ajustes salariales y bianuales de revisión completa del contrato colectivo.

Los años ochenta y noventa se convirtieron en el período en que el sindicato logró los mejores salarios, derivado de la inclusión de cláusulas contractuales relacionadas con el aumento salarial en sus contratos. El año de 1983 se constituye como primordial en materia salarial, debido a que entra en vigor el pago de la jornada laboral de 56

horas, con trabajo de 40 horas; y segundo, por la fijación de la revisión anual de tabuladores, de acuerdo con las variaciones económicas.

El pago de la jornada de las 40 horas con pago de 56 horas se implementaría hasta finales de los años noventa, cuando debido a la crisis en distintas plantas, especialmente las automotrices, el sindicato moderaría esta petición, dado que a las nuevas plantas el SJOIIM les concedió cinco años de gracia, en lo que se estabilizaban, y después tendría que operar con una jornada laboral de 40 horas, pero pagando 56 horas.

En el mismo año de 1983 se introdujo una cláusula que fijaba la adecuación de los salarios de las maquiladoras a los cambios económicos del país, para que no perdieran, en la medida de lo posible, su poder adquisitivo:

«...a efectos de que los salarios tabulados conserven las diferencias salariales perdidas, la empresa conviene con el sindicato en incrementar dichos salarios tabulados en aquellas ocasiones en que se decreten salarios de emergencia... con el fin de que conserven las diferencias salariales pactadas, entre las diversas categorías tabuladas y no permitir por ningún concepto que los salarios del trabajo continúen perdiendo su poder adquisitivo...» (CCT, 1983).

Desde ese año, la exigencia de revisión del tabulador anual y revisión del contrato colectivo integral cada dos años ha sido una práctica común para el SJOIIM, hasta la actualidad. El mejor tiempo de aumentos salariales se registró en los años noventa, cuando el sindicato llegó a lograr aumentos salariales más allá del 30%. Asimismo, todas las prestaciones de ley y las complementarias quedaron estipuladas contractualmente. Los aumentos fueron enlazados, contraviniendo la postura de Piketty, a la antigüedad, más que a la calificación laboral:

«La empresa y el sindicato formularán el escalafón general que contendrá el nombre del trabajador, la categoría y la fecha de ingreso al servicio de la Empresa. El escalafón fijará

la antigüedad de cada trabajador para los efectos de vacaciones, aguinaldo, indemnización legal, reducción de personal o para cualquier otra prestación...» (CCT, 1971).

Finalmente, en la búsqueda de mayores remuneraciones para los trabajadores, el SJOIIM hizo valer una prestación estipulada en la LFT: el pago de utilidades, un pago monetario que marca la ley, relacionado con las ganancias de las empresas. Este pago no es realizado por un porcentaje importante de las maquiladoras en México, por considerar que la maquila no tiene utilidades, dado que sólo ensamblan, y no producen nada. Sin embargo, desde los años setenta, el SJOIIM señaló que este reparto de utilidades sería vigilado por una comisión mixta en la empresa. Para los dirigentes sindicales, la especificidad de la maquiladora no la libera de sus obligaciones laborales.

Ahora bien, aunque la presión gubernamental-empresarial de los años noventa, así como la crisis del año 2000, han moderado las peticiones salariales y demandas de prestaciones sindicales, el sindicato sigue manteniendo su política de revisión anual de salarios y revisión bianual de todo el contrato. Aunque los porcentajes son menores, la ventaja histórica obtenida sigue diferenciando sus salarios de otras maquiladoras.

El caso de Matamoros valida en parte el poder de los sindicatos que señala Piketty, aunque cuestiona su observación de que lo obtenido por estas organizaciones no impacta en la disminución de la desigualdad económica de un amplio sector de la población. El beneficio que consiguieron los casi sesenta y cinco mil trabajadores de esta localidad, en la década de bonanza de los ochenta y noventa, impactó de manera positiva en toda la localidad, dado que el beneficio sindical fue extendido a la creación de escuelas, pavimentación y centros de recreación para los trabajadores.

Un punto central, señalado por Piketty, en cuanto al estado de fuerzas del capital-trabajo, es que es evidente que estos beneficios fueron obtenidos por el auge de las maquiladoras automotrices de la General Motors, y luego Delphi pero, sobre todo, por la debilidad de los empresarios como grupo, quienes fueron incapaces de contrarres-

tar el poder sindical en la negociación. Esto corrobora cómo el posicionamiento –tanto del capital como del trabajo a nivel local– constituye un elemento central en la medición de la desigualdad salarial en países emergentes.

CONCLUSIONES

Este artículo aporta evidencia para comprender las brechas persistentes en la distribución del ingreso en el entorno laboral de la industria maquiladora de exportación en la región fronteriza entre México y Estados Unidos, en particular al analizar la evolución del comportamiento de las remuneraciones en dicha industria para Ciudad Juárez y Matamoros. La perspectiva teórica, rescatada de Piketty, enfatiza el papel que tienen las fuerzas socioeconómicas en la determinación de los salarios. Aunque diferente a sus conclusiones emanadas de países desarrollados, este trabajo señala cómo actores, como el sindicato o el mismo Gobierno, en países emergentes desempeñan un papel central en el aumento o disminución de la desigualdad.

El contraste histórico de la evolución de las remuneraciones al personal ocupado para la categoría “obreros” en la industria maquiladora de exportación permitió identificar la existencia de una brecha entre el comportamiento nominal y las percepciones en términos reales durante el periodo comprendido entre 1978 y 1999. En particular, se observó una pérdida en el poder adquisitivo equivalente al 39% en promedio para ambas ciudades.

Desde una perspectiva estatal para el sector manufacturero, en donde la maquila desempeña un papel central, se hizo evidente que las fuerzas institucionales tienen capacidad para mitigar la creciente desigualdad observada en los ingresos en este sector productivo. Por lo que la incorporación del papel institucional, en cuanto a indicadores que aproximan el conjunto de reglas y compromisos entre los agentes económicos que intervienen en el mercado laboral, tales como las revisiones salariales, la participación de trabajadores en dichos procesos y los incrementos salariales logrados, constituyen determinantes relevantes para el análisis de la distribución de ingreso.

El artículo también muestra cómo el comportamiento de los logros en los incrementos salariales es consistente con la mayor participación de los trabajadores y la mayor frecuencia de los procesos de revisión salarial que registra Tamaulipas respecto a Chihuahua, particularmente durante los sexenios 2000-2006-2012. Empero, una vez que se controla por el efecto inflacionario, los incrementos salariales nominales logrados se erosionan e, incluso, son negativos para el caso de la industria manufacturera de Chihuahua a lo largo de las últimas dos décadas.

Finalmente, el análisis de la evolución de las remuneraciones en el contexto de medidas de política fiscal que prevalece en el entorno podría aportar elementos adicionales para caracterizar la asimetría en los ingresos entre los factores productivos. La disponibilidad de este tipo de información es una limitación identificada que se propone en la agenda de investigación para trabajos futuros en el caso mexicano.

NOTAS

¹ *El 82% de las empresas registradas en el Programa de Fomento a la Industria Manufacturera Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX) de la Secretaría de Economía son de origen norteamericano. Para Ciudad Juárez este porcentaje alcanza el 89% y, para Matamoros, el 83%.*

² *Los antecedentes de este régimen impositivo especial se pueden rastrear nueve años antes del establecimiento del esquema de producción maquiladora en México, cuando en 1956 se aprueba en Estados Unidos el Tariff Item No. 806.30, con el que fijan las bases del modelo de producción compartido y ensamble en el proceso, en ambos lados de la frontera.*

³ *Las siguientes referencias sobre el PIF están basados en el documento de IMP, 1969, pp. 9-11.*

⁴ *El entorno de inequidad inherente al nacimiento de la maquiladora ha avanzado hasta alcanzar el entorno laboral; en la siguiente sección se profundiza en las formas de expresión concretas de estos rasgos de*

inequidad, al analizar los esquemas de bonos y remuneraciones a la productividad, entre otros.

- ⁵ *Parte del comportamiento histórico de las formas remunerativas en la maquiladora fue presentado en la ponencia “Salarios, prestaciones laborales y bonos en la maquila. Entre la estabilidad y la ambigüedad laboral, 1980-2000”, en el evento XV Jornadas de Historia del Trabajo “Los tratos de trabajo: salarios y otras formas de remuneración (S. XVIII-XX)”, realizado los días 4 y 5 de junio de 2015 en Barcelona, España.*
- ⁶ *Un análisis interesante sobre los primeros conflictos en maquiladoras juarenses, particularmente en etapa de crisis económicas, puede ser encontrado en Jorge Carrillo, Conflictos laborales en la industria maquiladora, CEFNOMEX, 1985.*
- ⁷ *De acuerdo con Ampudia (2000), desde 1986 se han hecho más de 20 intentos por registrar sindicatos y todos han sido rechazados. En los casos en que se han formado coaliciones (organizaciones informales y temporales de trabajadores) y éstas han fomentado paros laborales, los grupos antimotines de la Policía Municipal han ayudado a controlar a los trabajadores.*
- ⁸ *Una información más detallada sobre el comportamiento laboral de Tamaulipas y Chihuahua puede ser encontrada en Kevin J. Middlebrook y Cirila Quintero (1998), “Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa”, en Estudios Sociológicos, Vol. XVI, No. 47, mayo-agosto, El Colegio de México, pp. 283-316.*
- ⁹ *Si bien los datos son estatales, metodológicamente los datos pueden ser representativos para las localidades estudiadas, dado que la ciudad más importante en términos poblacionales en el estado de Chihuahua es Ciudad Juárez, mientras que en Tamaulipas, Matamoros es un polo fronterizo de actividad económica. Por lo tanto, el comportamiento de los indicadores, si bien no implican una correlación perfecta con la situación ocurrida en Ciudad Juárez y Matamoros, sí reflejan la tendencia como punto de partida, dada la concentración de empresas maquiladoras relativo a su respectivo contexto estatal. La información proviene de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015).*
- ¹⁰ *Incluso algunos de los primeros líderes sindicales, como Luis Vidal, declararon la necesidad de un mayor mejoramiento de las prestaciones porque “los salarios se afectan con la cuestión de los descuentos”.*
- ¹¹ *Por ejemplo, el gerente de GE expresó en los años sesenta, que mientras “el salario en Estados Unidos era de un dólar con prestaciones y todo, en Ciudad Juárez era de 56 centavos la hora, incluyendo todo,*

las prestaciones, prima vacacional y aguinaldo. A mediados de los noventa, esta planta había subido su salario a un dólar (Schmidt, 1998:298). Es decir, el incremento había sido mínimo.

- ¹² El cálculo fue hecho con datos de Ampudia (2000:228) quien expresa que un obrero juarense ganaba 3.25 dólares por una jornada laboral, en tanto que un obrero no calificado en El Paso, Texas, ganaba 5 dólares por hora. Se multiplicó 5 x 8 horas de trabajo, y de esto se calculó la proporción, que constituía los 3.25 dólares.
- ¹³ María Eugenia de la O (1999) ha analizado cómo la CTM ha cercenado sus propios contratos colectivos, mediante el análisis del sindicato de la RCA de Ciudad Juárez. De la O muestra cómo, de 1979 a 1989, la CTM recortó gran parte de sus conquistas anteriores y supeditó gran parte de sus conquistas a las necesidades empresariales.
- ¹⁴ En las maquiladoras más estables de Ciudad Juárez se otorgaba la planta laboral para algunos trabajadores aunque no hubiese sindicato. Tal era el caso de Phillips.
- ¹⁵ Contrato colectivo de RCA-Thomson, 2003.

BIBLIOGRAFÍA

- AMPUDIA, L. (2000). "Desarrollo y perspectiva de la industria maquiladora en Ciudad Juárez (1998)", en Jorge Carrillo (Coord.), *¿Aglomeraciones locales o clusters globales?: Evolución empresarial e institucional en el norte de México*, El Colegio de la Frontera Norte/Friedrich Ebert Stiftung, México, pp. 219-233.
- CARRILLO, J. y HERNÁNDEZ, A. (1985). *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/CEF NOMEX, México, 216 pp.
- CARRILLO, J. y SANTIBÁÑEZ, J. (1993). "Calidad en el empleo", en Jorge Carrillo V (Coord.), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*.
- CARRILLO, J. y GOMIS, R. (2005). "Generaciones de maquiladoras: Un primer acercamiento a su medición", *Frontiera Norte*, Vol. 17, No. 33, enero-junio, pp. 25-51.
- DE LA O, M.E. (1999). *La consolidación de una ciudad maquiladora. El caso de Ciudad Juárez*, ponencia preparada para el Seminario Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras de la inversión transnacional en Méxi-

- co, Fundación F. Eber/AFL-CIO/CIESAS, Guadalajara, México, agosto, 32 pp.
- GAMBRILL, M. (1995). "La política salarial de las maquiladoras; mejoras posibles bajo el TLC", *Comercio Exterior*, julio, pp. 543-549.
- GOLDIN, C.; LAWRENCE, D. y KATZ, F. (2008). *The Race between Education and Technology*, Belknap Press of the Harvard University Press, pp. 488.
- Industrialization Program for the Mexican Northern Border* (1969). IMP, Editorial Jus, México.
- INEGI (1989). *Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación. 1978-1988*.
- _____. (2007). *Encuesta mensual de la industria manufacturera (EMIM)*, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- _____. (2015). *Industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX)* disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- _____. *INPC. Serie histórica* disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/inp/inpc.aspx>
- INMAN, H.A. (1975). "A Mexican Dividend: Las Maquiladoras", *The International Lawyer*, Vol. 9, No. 3 (July 1975), pp. 431-440.
- LARA RIVERO, A. (2001). "Convergencia tecnológica y nacimiento de las maquiladoras de tercera generación", *Región y Sociedad*, Vol. XIII, No. 21, enero-julio, 2001 generación: el caso Delphi-Juárez.
- PIKETTY, Th. (2014). "La desigualdad en los ingresos del trabajo", *El capital en el siglo XXI*, México, FCE, pp. 333-369.
- _____. (2015). "La desigualdad de los ingresos del trabajo", *La economía de las desigualdades: cómo implementar una retribución justa y eficaz de la riqueza*, México, Siglo XXI Editores, pp. 105-155.
- SCHMIDT (1998). *En busca de la decisión: la industria maquiladora en Ciudad Juárez*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez/University of Texas El Paso, Colección Sin Frontera, México, 424 pp.
- STPS (2015). *Registros Administrativos*, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html.
- TAYLOR, L. (2003). "The Origin of the Maquiladora in Mexico", *Comercio Exterior*, Vol. 53, No. 11, nov., pp. 1-16.

Cirila QUINTERO RAMÍREZ

Doctora en Sociología, con nivel SNI III. Desde junio 2014 es Directora Regional Noreste de El Colegio de la Frontera Norte. Líneas de investigación: la historia sindical en la frontera norte, las maquilas y el trabajo, desde una perspectiva de género. Correo Elec.: cquintero@colef.mx cirilaq@yahoo.com.mx

José Luis MANZANARES RIVERA

Doctor en Economía, profesor investigador en El Colegio de la Frontera Norte. Miembro del SNI I. Línea de investigación: aplicación de métodos cuantitativos en Economía. Correo Elec.: jlmanzanares@colef.mx