

El empleo de hombres y mujeres en la industria maquiladora de Yucatán, caso Monty Industries

Rafael Ortiz Pech, Lucelly¹

Carolina Burgos Suárez²

Lilian Albornoz Mendoza³

Resumen

La industria maquiladora en el estado de Yucatán ha disminuido su importancia como generador de empleos para un amplio sector de la población en edad de trabajar; sin embargo, luego del periodo de pandemia COVID-19 la producción aumentó provocando la contratación de nuevos trabajadores. Ante esto, se implementaron criterios de protección sanitaria y el cuidado del medio ambiente, pero los salarios pagados a los trabajadores se mantuvieron bajos y sin cambios entre hombres y mujeres. En este sentido, esta investigación considera a los trabajadores y trabajadoras de una empresa que forma parte de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) con el objetivo de analizar las condiciones laborales en la cual se desempeñan.

Entre los principales resultados es que no existen diferencias significativas entre los salarios recibidos entre los empleados y empleadas de la maquiladora por nivel o puesto de trabajo. De igual modo se observa una recuperación de nuevos contratos en todas las áreas de producción y estos se producen en cierta delimitación territorial que disminuye a medida que se acerca a las grandes poblaciones urbanas. De igual modo, los trabajadores se identifican con la empresa al comprometerse con su trabajo al presentar pocos conflictos laborales y conocer la misión de la maquiladora.

Se concluye que el empleo otorgado a los empleados es una fuente de ingresos para los hogares de los trabajadores que viven sobre todo en comunidades rurales con una economía vulnerable. Se propone se mejoren en lo posible los niveles salariales para evitar la rotación de empleos y así se daría la fidelidad en la permanencia.

Conceptos clave: 1. Industria maquiladora, 2. empleo, 3. salarios

Introducción

La industria maquiladora de exportación (IME) es un tipo de empresas que se caracteriza por producir bienes en un país de origen y exportarlo a otro para su consumo final cuyo inicio en México fue en el año 1965 (Pérez y Cámara, 2002). La IME surgió para aprovechar los costos bajos de producción que incluyen el pago por el uso de energía eléctrica, agua, facilidades fiscales y aduaneras al importar maquinaria y materias primas sin pago de impuestos, disponibilidad de infraestructura y comunicaciones, o por el pago de salarios relativamente

¹ Doctor, Universidad Autónoma de Yucatán, rafael.ortiz@correo.uady.mx

² Maestra, Universidad Autónoma de Yucatán, lbsuarez@correo.uady.mx

³ Doctora, Universidad Autónoma de Yucatán, lilian.albornoz@correo.uady.mx

bajos a los empleados, existencia de mano de obra abundante, habilidades de la mano de obra, cercanía a los Estados Unidos de América, entre otros posibles factores.

Lo anterior provocó que los inversionistas desplacen sus capitales en la forma de inversión extranjera directa (IED) hacia las regiones donde existen condiciones favorables para ellos. En este sentido, en la zona fronteriza entre México y Estados Unidos de América (EUA) es más visible este fenómeno económico que aprovecha además de alguno de los factores ya mencionados, la cercanía al mercado más lucrativo del mundo lo que hace que se establezcan este tipo de inversiones en esta zona y se propicie el crecimiento de esta industria.

Para el caso de Yucatán, la IME fue atraída a esta región desde el año 1980 gracias a la ampliación de carreteras, expansión de la red de energía eléctrica y telecomunicaciones, así como mejoras en el muelle del Puerto Progreso que se fueron ejecutando con el paso del tiempo. Además, se reconoce que la mano de obra yucateca es diestra para realizar actividades de producción con delicadeza. No cabe duda que estos factores provocaron un incremento en el número de maquiladoras que se establecieron en Yucatán, cuya tasa de crecimiento relativo fue de 800% entre el año 1990 y 2000, al pasar de 14 a 126 fábricas. Lo anterior impulsó la contratación de nuevo personal ocupado que superó el 1,000% para el mismo periodo. El efecto total fue una mayor producción expresado por el valor agregado bruto que aproximó al producto interno bruto del sector (Fonseca, 2019).

Así, la IME impactó positivamente en los trabajadores pues sus condiciones de vida mejoraron relativamente ante la oferta de empleos en las zonas rurales o municipios donde anteriormente dependían de las grandes urbes para conseguir un empleo. Sin embargo, esto no se repitió en los años futuros ya que su decisión de establecerse en Yucatán dependía de factores socioeconómicos mundiales que eran cambiantes, por lo que después del año 2000, la llegada de más de estas empresas no se dio; de hecho, comenzó la decadencia en la región. En este sentido, si las condiciones económicas eran desfavorables para la IME, simplemente “desmantelaban” las instalaciones y desaparecían de la noche a la mañana dejando al desamparo a los empleados (Canto y Cruz, 2004).

No era sorpresa que las demandas laborales surgieran y se perdieran empleos y, por tanto, las condiciones de vida de los hogares de los trabajadores empeoraron. Así, la historia maquiladora presentó altibajos, pero la decadencia fue persistente incluyendo el número de establecimientos, personal ocupado y en el valor agregado bruto generado. La cúspide se alcanzó en el año 2001 con 131 maquiladoras en Yucatán y a partir de este año, la decadencia no se detuvo. Ya en el año 2006 las IME eran 76, para el año 2019 (pre pandemia COVID-19) eran 55 y para mayo del año 2023 (post pandemia COVID-19) los establecimientos son 48 (Secretaría de Economía, 2023). Esto se traduce que, si continúa esta tendencia, podría seguir disminuyendo la cantidad de las IME en el estado de Yucatán, y por tanto de la importancia en la economía de la Entidad.

El reto será el tipo de política pública que se implementará, ya sea que se siga la decadencia del sector o impulsarlo con nuevas inversiones de capital extranjero en la región pues se cuenta con una relativa seguridad social, la mejora en infraestructura del muelle de altura de Puerto Progreso y un gobierno facilitador de inversión extranjera directa.

Teniendo a lo ya expresado anteriormente, esta investigación tiene como objetivo analizar la situación laboral actual de una IME considerando los salarios pagados, las condiciones laborales, así como sus expectativas de trabajo. Para ello se aplican encuestas a trabajadores de Monty Industries, una maquiladora representativa de la región que se erigió en la ciudad de Motul, Yucatán. Esta IME fue una de las primeras maquiladoras en establecerse en el estado ante la pérdida de ingresos de muchas familias que dependían de la industria henequenera. Los que trabajaban vieron cambiar relativamente su entorno familiar pues de una manera u otra, facilitó que la economía de los hogares no estuviera peor.

Sin embargo, ante el paso de los años se hace la pregunta si continúa impactando a los hogares que dependen de los ingresos obtenidos en esta maquiladora, teniendo como antecedente que Monty Industries desde su instalación fue un ícono de la economía regional pues a pesar de otorgar salarios no altos, era mejor en comparación a otros salarios recibidos en otros empleos. Actualmente, como muchos empleos, se requiere realizar otras actividades productivas para complementar los ingresos familiares que se reciben del trabajo más importante.

Así hay defensores de las IME, pero también muchos críticos (detractores) que consideran a estas maquiladoras como un capital “golondrina” ya que, así como vienen como inversión extranjera directa generando nuevos empleos, así se van; en perjuicio de los empleados, tal y como sucedió en la realidad con varias industrias maquiladoras (Canto y Cruz, 2004). En este sentido, desde la llegada de Monty Industries en Yucatán, aún permanece en Motul, aunque se reconoce que no se encuentra en sus mejores momentos cuando ocupaba 6,000 empleados (en la cúspide del año 2001) pues ahora ese número de empleados cantidad es menor (Monty Industries, 2023). De hecho, en los planes de desarrollo municipal de Motul se llegó a considerar a las IME como una estrategia de desarrollo; ahora eso quedó en la memoria histórica. De igual manera, el gobierno federal creó el decreto IMMEX (Fomento de la Industria Maquiladora y de Servicios de Exportación) para fortalecer la competitividad del sector exportador mexicano y la IME buscaría reducir costos, reducir trámites y otros para atraer y retener más inversiones en México (Secretaría de Economía, 2023) pero continua la disminución de la IME en Yucatán.

Por tanto, esta investigación es importante para entender hacia donde se dirige este sector productivo de Yucatán que contrasta con los resultados obtenidos en la frontera norte de México. El documento para su desarrollo se presenta el método de investigación, los resultados obtenidos y las conclusiones; para terminar con las referencias consultadas.

Método

Para realizar esta investigación, se revisaron dos fuentes de información; para las primarias se realizaron encuestas a empleados de Monty Industries en la ciudad de Motul en Yucatán. Las encuestas se aplicaron a grupos, incluyendo a personal de costura, lavado, cocido, y otras actividades similares. También se incluyó a la parte administrativa y contable. Por último, al grupo de mantenimiento y vigilancia.

Para complementar lo anterior, las fuentes secundarias fueron consultadas, aunque se contrastó que la literatura disponible para el estado de Yucatán no es amplia. A pesar de ello, se recopiló y sirvió de antecedentes y fundamentación para la investigación.

En relación con la información obtenida de fuentes primarias, se encuestaron a 324 personas de todos los grupos de empleados. Este trabajo de encuestas se realizó del 1 al 31 de marzo del año 2022. En ella se cuestionó sobre el área de trabajo, sobre su lugar de vivienda, transporte al trabajo, alimentación, ingresos, gastos, beneficios, sobre adiestramiento y capacitación, gusto por el trabajo y sus expectativas laborales.

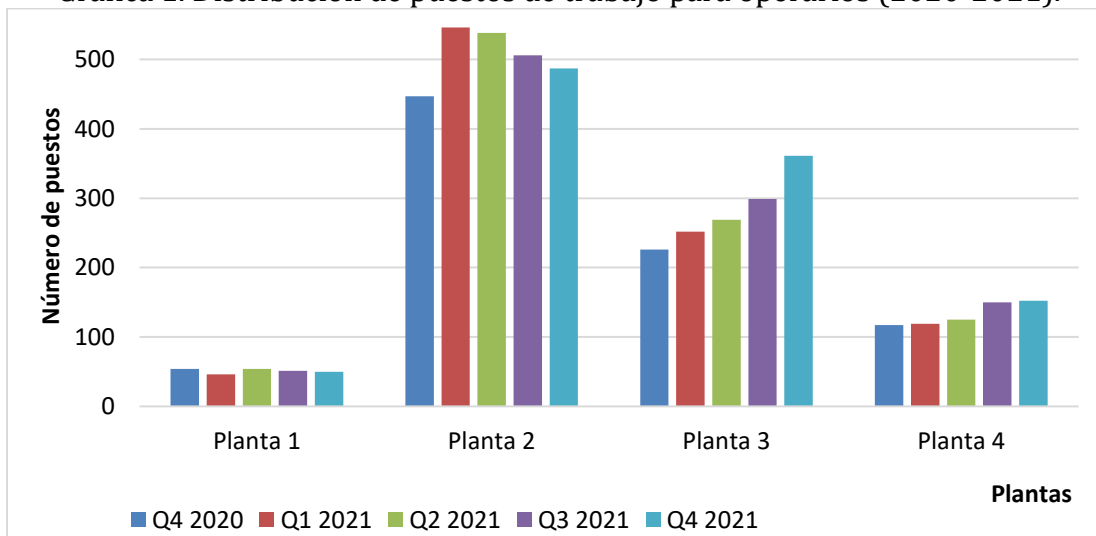
Toda la información recopilada se capturó en una hoja de Excel® y clasificada considerando el sexo del trabajador (hombre y mujer), donde cada columna es lo dicho de manera individual. Al final de todas las columnas, se realizó las sumatorias para tener resultados generales los cuales son los presentados en esta investigación.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos son inferibles hacia toda la población trabajadora de esta maquiladora pues se usó una muestra representativa y confiable para la población. De igual modo, los resultados de la investigación no son inferibles a otras empresas del mismo sector ya que las características de la empresa son únicas y no se pueden generalizar a otras. Sin embargo, los resultados y conclusiones ayudan a entender lo que afrontan estas empresas del sector de las IME.

Desarrollo del tema

La maquiladora. Monty Industries es una empresa maquiladora que se estableció en Motul Yucatán desde el inicio del fomento por parte del gobierno estatal para que entren al estado como una opción de empleo ante la pérdida de opciones laborales por parte de la población de la región. En un principio ocupó en sus mejores momentos hasta 6,000 trabajadores y con la pandemia COVID-19 que impactó en el año 2020-2021, la afectación laboral fue de igual manera muy significativa por las restricciones sanitarias incluyendo la movilidad social.

Gráfica 1. Distribución de puestos de trabajo para operarios (2020-2021).



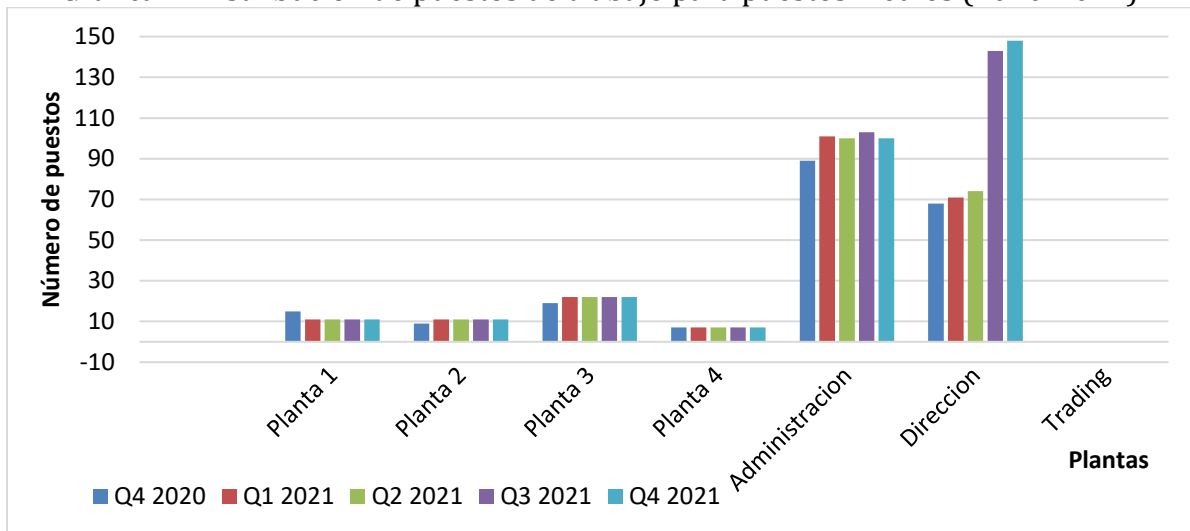
Fuente: Cálculos propios con base en encuesta realizada (2021).
Q = Trimestre (1, 2, 3 y 4)

Si se toma en cuenta el cuarto trimestre del año 2020 (Q4 2020) y el cuarto trimestre del año 2021 (Q4 2021), el periodo registró un incremento del 28% al pasar de 1,051 a 1,349

trabajadores. Los puestos de trabajo son diversos, pero el departamento de costura y bordado son las más importantes para la empresa por el número de obreros en esta parte de la maquiladora. Así la gráfica 1 muestra este aspecto representado como “planta 2”, aunque se muestra un ligero decremento de personal para el cuarto trimestre 2021. Por su parte, el departamento de corte es que menos personal cuenta ya que es más rápido el proceso comparado con la costura que requiere más operarios por ser una actividad que requiere más tiempo de elaboración (gráfica 1).

Por su parte, los mandos medios que incluyen supervisores, puestos administrativos y dirección son los que ocupan menos personal. En este sentido, la gráfica 2 muestra que el departamento de “dirección” ha crecido más en el cuarto trimestre del año 2021 (Q4 2021) mientras que la “administración” ha variado menos. Por su parte, la planta 1, 2 y 3 que se forma por los mandos medios de todo el proceso productivo (corte, costura, bordado, lavandería, etc.) se ha mantenido con poco cambio durante el periodo post COVID-19 (después de Q4 2021). Es interesante que el área de “trading o comercio” aunque existe como departamento, no cuenta con personal, al menos para el periodo estudiado.

Gráfica 2. Distribución de puestos de trabajo para puestos medios (2020-2021).



Fuente: Cálculos propios con base en encuesta realizada (2021).
Q = Trimestre (1, 2, 3 y 4)

El personal. Según los resultados de las encuestas aplicadas, como se mencionó en la parte de métodos, se aplicaron a 324 personas de todas las plantas de trabajo, ya sea para obreros (operarios) y mandos medios (directivos, administrativos). Así, en general, Monty Industries aplica para el personal, el criterio de equidad de género pues el 52% del personal son hombres y el restante, mujeres.

Cuadro 1. Edad y educación* del personal, por género.

	Hombres	Mujeres
Edad promedio	38	33
Edad mínima	18	19
Edad máxima	60	55
Primaria	21	22

Secundaria	81	95
Educación media superior	56	31
Educación superior	10	7
Posgrado	1	0

Fuente: Cálculos propios con base en encuesta realizada (2021).

Otras características del personal lo indica el cuadro 1 y muestra que los trabajadores presentan características similares en edad y educación, pero la edad promedio de las mujeres es menor y son las que más tienen primaria y secundaria para revertirse a los hombres a niveles educativos más avanzados. Cuando se cuestiona sus aspiraciones sobre si desean continuar sus estudios educativos (considerando su nivel alcanzado) para un mejor porvenir, alrededor de un tercio de los hombres como mujeres indican el deseo de hacerlo. Los demás no tienen la intención de continuar estudiando pues no indican interés.

Con relación a la religión de los trabajadores, entre hombres y mujeres no se observa algo significativo pues es muy similar entre ambos. Sin embargo, en el estado civil, es ligeramente mayor el porcentaje de hombres casados, en contraste las mujeres solteras son más que los hombres en términos porcentuales (cuadro 2).

Cuadro 2. Religión y estado civil de los trabajadores (en porcentaje).

	Hombres	Mujeres
Católico/a	0.72	0.74
Evangélico/a	0.08	0.11
Otros*	0.20	0.15
Casado/a	0.59	0.47
Soltero/a	0.24	0.33
Unión libre	0.11	0.12
Divorciado/a	0.04	0.05
Viudo/a	0.02	0.03

*Incluye los que no se identifican con alguna creencia religiosa.

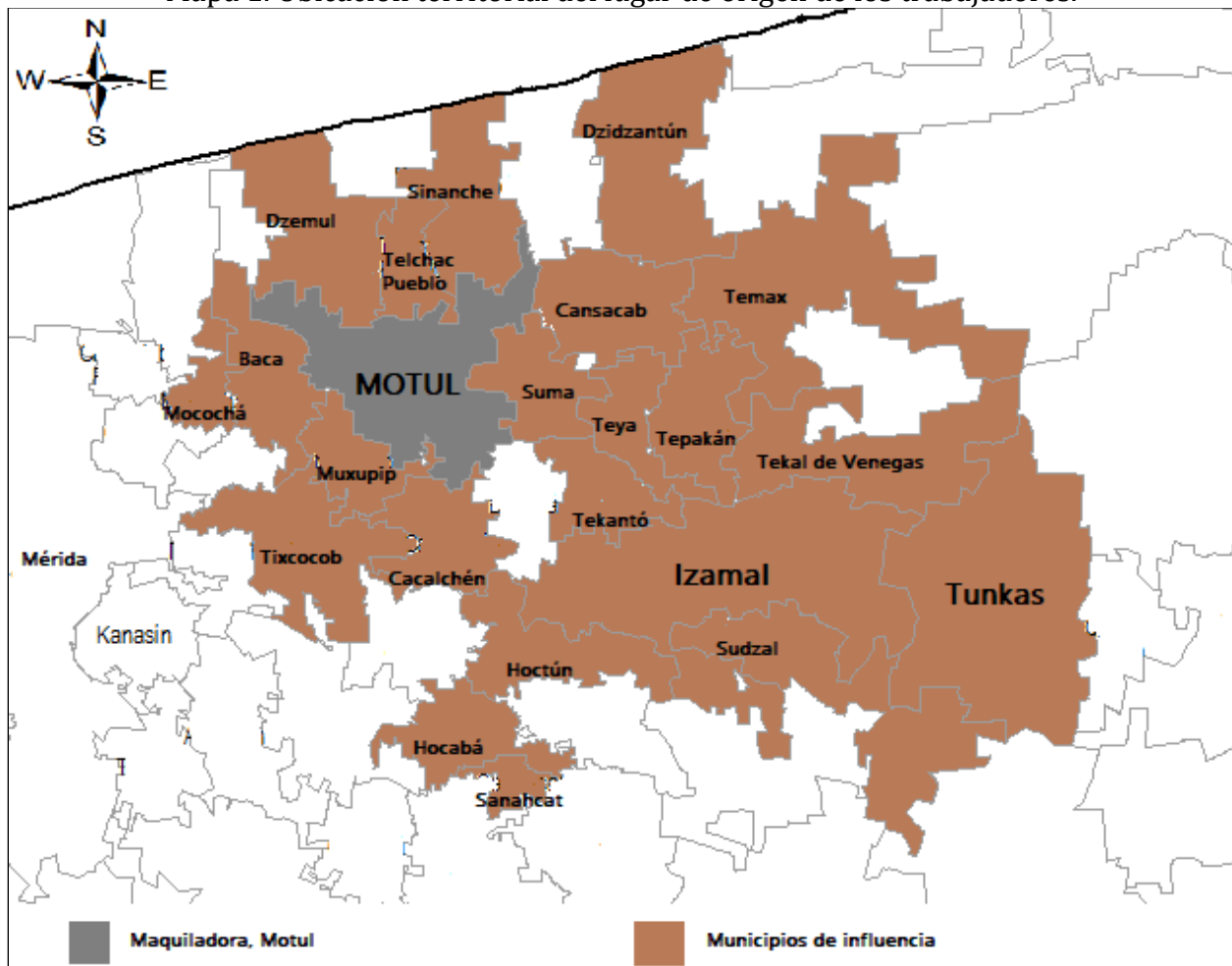
Fuente: Cálculos propios con base en encuesta realizada (2021).

Otro aspecto a considerar es el área de influencia de la empresa maquiladora, pues si bien se esperaría que todos los trabajadores sean del municipio de Motul, los resultados indican que hay personal de otros municipios. Así, el mapa 1 indica la ubicación de los municipios desde donde provienen los empleados y que deben trasladarse diariamente hasta su centro laboral. Entendiendo esta situación, la empresa proporciona movilidad de transporte de personal por lo que el desplazamiento se hace más sencillo. Como se observa, la influencia laboral se ubica principalmente al sur (S) y este (E) de Motul en contraposición del oeste (W) que es la zona geográfica donde se ubica la zona metropolitana de Mérida formado por los municipios de Mérida, Umán, Kanasín que concentran las principales actividades económicas y se entiende del motivo por la cual no influye mucho Monty Industries en esta parte de Yucatán.

También se observa en el mapa 1 que la distancia de influencia al norte (N) de Motul es de alrededor de 25 kilómetros, al este (E) de alrededor de 60 kilómetros, al sur (S) de 50

kilómetros y al oeste (W) es el menos distante con alrededor de 15 kilómetros ya que se encuentra cerca de la zona metropolitana de Mérida.

Mapa 1. Ubicación territorial del lugar de origen de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada (2021)

Los trabajadores tienen en promedio de 12 años que trabajan en Monty Industries mientras que las trabajadoras 6.5 años; sin embargo, el tiempo mínimo para ambos trabajadores es de menos de un año (recién contratados), y el máximo para ambos es de igual manera de 27 años, es decir que iniciaron en el año 1997. Esto implica que hay tanto trabajadores recientes hasta los más antiguos. Aunque no es una regla general, se observa que los supervisores y administrativos tienen más de 25 años laborando en Monty al igual que algunos obreros. Los que menos años de contrato tienen son los obreros como operarios entendiendo que son los más propensos a lo que se conoce como “rotación laboral” quienes no permanecen por muchos años y tienden a salirse de la maquiladora para buscar otras opciones.

Pagos e incentivos por trabajo. Para este apartado, se considera los ingresos que reciben los trabajadores por prestar los servicios en Monty Industries e incluye los salarios, aguinaldos y los salarios extraordinarios por trabajar más horas que las establecidas. En este

sentido, el cuadro 3 muestra que en promedio hombres y mujeres ganan casi lo mismo, pero en favor de los hombres. De hecho, el salario mensual mínimo es más bajo en hombres que con mujeres, pero el salario máximo se lo llevan los hombres.

Cuadro 3. Salarios y prestaciones de los y las trabajadores.

	Hombres	Mujeres
Salario base mensual Promedio (Mínimo, Máximo)	\$ 5,260 (\$ 1,500 \$ 27,800)	\$ 4,746 (\$ 2,000 \$ 13,380)
Horas laboradas semanal Promedio (Mínimo, Máximo)	48 (48 60)	48 (48 54)
Aguinaldo (2020) anual Promedio (Mínimo, Máximo)	\$ 1,622 (\$ 0 \$ 10,550)	\$ 1,185 (\$ 0 \$ 6,400)
Salarios extra mensual Promedio (Mínimo, Máximo)	\$ 220 (\$ 400 \$ 5,600)	\$ 90 (\$ 100, \$3,200)

Fuente: Cálculos propios con base en encuesta realizada (2021).

Durante el levantamiento de las encuestas, algunos trabajadores hombres y mujeres declararon que no han recibido ingresos pues se entiende que aún no reciben su primer pago (recién contratados); aunque no es significativo el porcentaje, son el 10% de los hombres y mujeres. Lo anterior se relaciona con la falta de experiencia laboral y por tanto no se reporta el recibimiento de aguinaldo y realización de horas extras de trabajo y, por tanto, de incentivos laborales.

Cuando se considera el tiempo laboral extraordinario, hay hombres que dedican hasta 60 horas semanales y las mujeres 54 horas a la semana; es decir, menos horas para las mujeres en promedio. En este sentido, se observa que son 48 horas las que son las requeridas por la maquiladora y los que dan más horas de trabajo se paga un monto adicional al salario. Así, según el cuadro 3 muestra que los hombres se llevan la mayor paga, aunque no es muy alta la diferencia comparando a las mujeres trabajadoras.

Con relación a los aguinaldos pagados durante el año en cuestión (2020), el 38% de los hombres no la recibieron, pero el porcentaje se incrementa significativamente con las mujeres ya que el 47% de las mujeres no les dieron algún monto. Este resultado se da porque existe una alta rotación salarial y puede ayudar a entender el motivo de las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres; aunque en promedio trabajan horas similares.

Existen normalmente incentivos como los vales mensuales, así como apoyos económicos por puntualidad o productividad. No obstante, según los resultados obtenidos que fueron declarados en las encuestas, son pocos los que trabajan allí que obtienen estos ingresos adicionales. En este sentido, se observa una gran desigualdad entre los hombres ya que el monto mínimo recibido en vales es de \$100 mientras que el más alto es de \$5,600; mientras que para las mujeres solo se reporta como máximo \$100 (mensual).

Con relación a los incentivos recibidos, tal y como sucede con los vales, son pocos trabajadores hombres y mujeres que reciben este beneficio. El monto mínimo recibido para los hombres y mujeres es de \$100 y \$150 respectivamente; pero para el monto máximo difiere ya que se declara \$2,000 para los hombres y 3,000 para las mujeres (mensual). Esto

se traduce que, si bien se reciben salarios extra por trabajar horas adicionales, no todos los realizan.

También, en ocasiones se requiere hacer trabajo en algún horario que no es de costumbre (mañana-tarde) y se pide intercambiar horarios de trabajo para (tarde-noche). Así el 67% de tanto hombres como mujeres se les solicitó este tipo de trabajo que no es hora extra, sino es el trabajo normal pero solicitado que lo hagan por la tarde noche. De igual modo, en ocasiones se requiere trabajar los fines de semana (sábado o domingo) y de igual modo, coincide el porcentaje de mención tanto para hombres y mujeres que en este caso es del 30%.

Para realizar esos trabajos imprevistos, hay dos maneras de solicitar que se haga; por invitación o por obligación. Se observa que por la manera más amable hace referencia al primer caso y en este sentido, hay una coincidencia entre hombres y mujeres trabajadoras pues es el 18% que indican que así se les solicita. Sin embargo, para la parte más indeseada es por obligación. En este sentido se observa que son los hombres los que declaran que caen en esta categoría ya que el 20% indicó que así se les pidió que hicieran el trabajo imprevisto en contraste con las mujeres que mencionaron solamente el 8%. Así se puede inferir que es más complicado que a las mujeres las obliguen a realizar trabajo imprevisto ya que como se sabe, tienen compromisos más amplios con su familia e hijos lo cual se imposibilita participar con la maquiladora.

Todos los trabajadores tienen derechos laborales como su seguro social, seguro de desempleo, ahorro y de vivienda. Sin embargo, hay factores que inciden sobre su uso o desconocimiento. Así, según los resultados, el 18% y 22% de los hombres y mujeres respectivamente declararon que no poseen seguridad social lo cual es un porcentaje alto. Debido a que se entiende que es obligatorio que todo trabajador tenga este derecho; la causa se debe a que al momento de la encuesta el trabajador desconoce su beneficio, aunque si lo posee o está en proceso de alta al seguro social.

En este sentido, la compra de medicina es frecuente en tanto hombres y mujeres trabajadores en alrededor del 54% y esto implica la no confianza en los servicios de seguridad social o por la facilidad de no hacer largas esperas para lograr atención médica. De hecho, fue más frecuente que los hombres indiquen que la calidad del servicio de seguridad social es regular mientras que las mujeres que reciben el mismo servicio indican con mayor frecuencia que es de calidad bueno y excelente. A pesar de esos resultados, los hombres son los que menos gastan en comprar medicinas siendo el rango mínimo y máximo \$100 y \$2,000 anual; mientras que las mujeres trabajadoras de entre \$100 y \$4,500 anual.

Otro derecho que poseen los trabajadores es el uso de su crédito de INFONAVIT para la adquisición de vivienda. En este sentido, en promedio dos de diez trabajadores han solicitado estos créditos relacionados con la adquisición de vivienda. De igual modo, el derecho que tienen en caso de pérdida de empleo es poco usado y se observa que durante el año 2021, año cuando la pandemia COVID-19 estuvo vigente, solamente el 10% de los trabajadores en general pidieron este apoyo por desempleo.

Ambiente laboral. Para este apartado, se considera la situación laboral incluyendo el ambiente donde trabaja el trabajador y otros aspectos. En primer lugar, sobre amonestaciones recibidas en el área de trabajo por fallas o irregularidades; que pueden ser

verbales o sanciones económicas. Así los hombres son más propensos a ello y en este sentido, aproximadamente de 2 hombres amonestados, solamente una mujer lo es. En ocasiones, las amonestaciones son administrativas sin repercusiones mayores y según las encuestas, este fue el caso en todos los casos en esta IME.

Es importante conocer la relación laboral que el trabajador tiene con su jefe superior. En este caso, muy pocas personas (4%) declararon ser pésimo o malo; mientras que el 25% declara que es regular. El porcentaje restante declara tener un bueno o excelente relación con su superior lo cual es adecuado para tener un buen ambiente de trabajo sobre todo con los jefes superiores. Lo más importante es conocer el nombre con quien tratan y así la mayoría de los hombres y mujeres cumplen esta condición. Estos resultados se repiten cuando se cuestiona sobre el ambiente laboral dentro toda la maquiladora.

Sobre la seguridad laboral que implica tener disponible extinguidores, agua y capacitación sobre primeros auxilios, salidas de emergencia, entre otros; prácticamente todos y todas indicaron que es adecuado; pero que es necesario seguir capacitando a los trabajadores, así se podría disminuir alguna afectación física durante el tiempo de trabajo. Lo anterior no impide que se produzca algún accidente mientras se trabaja y según los propios trabajadores ya sean hombres y mujeres, solamente el 10% sufrió algún percance, lo cual es relativamente bajo cuando se realizan diariamente una multitud de procesos de producción.

Sobre el compromiso de la empresa con el medio ambiente es importante que continuamente se otorga capacitación en este tema a todos los trabajadores. Los pocos trabajadores, ya sea hombres o mujeres que indicaron desconocer las políticas ambientales es por el poco tiempo que tienen laborando en la maquiladora o desconocimiento. Ahora bien, en la vida real, al estar trabajando ¿Qué tanto se pone en práctica lo ambiental entre los compañeros de trabajo? Aquí es donde se pone a reto la teoría y la práctica. En este sentido, tanto hombres y mujeres indican que en promedio el 70% de hombres y mujeres ponen en práctica lo que se enseña en relación con el cuidado del agua, uso de papel, separar los residuos sólidos, entre otros comportamientos, de modo que es un reto a vencer aumentar este porcentaje.

Por último, como toda empresa establecida y prestigiosa; se tiene una misión, visión y objetivos. Así, cuando se indaga en general si conocen la misión de la empresa, aunque no de memoria, la gran mayoría indicó que sí. Esto es importante ya que se identifican con la maquiladora y las actividades productivas las hacen de una manera más consciente.

Conclusiones

Describir la relación de Monty Industries con sus trabajadores y trabajadoras no es un asunto inferior ya que esta empresa forma parte de la industria maquiladora de exportación (IME) que participó desde el inicio del florecimiento de este sector en el estado de Yucatán. Tiene historia e impacto pues proveyó condiciones positivas para los inversionistas y facilitó la diversificación del tejido productivo en la región donde tiene influencia.

Aunque el fomento de las IME ha sido controversial en el sentido de que vienen como “capital golondrina” (vienen y se van); sin embargo, Monty Industries permanece de Motul y ha contribuido en la generación de ingresos para personas que no tienen opciones. También

contribuye en otorgar seguridad social, y por tanto del INFONAVIT, ahorro y otras prestaciones. Esto, apoya sin duda alguna a las familias de los trabajadores, en especial los que viven en comunidades rurales (Becerril, Ortiz y Albornoz, 2012).

Muchas empresas similares llegaron y se fueron, pero esta maquiladora ha permanecido aún luego de la pandemia COVID-19 que afectó a todas las empresas y sociedad en general por las restricciones de movilidad y sanitaria. De hecho, según los resultados, vuelve a tener un crecimiento en el número de empleados y de producción. También, la región donde está ubicada la empresa entra en nuevos dinamismos sociales y económicos incluyendo el inicio de operaciones del Tren Maya y el mejoramiento de la infraestructura del muelle fiscal de Puerto Progreso. Estos hechos sin duda influirán en la manera de trabajar y exportar la producción de la IME, pero el tiempo tendrá la última palabra.

Por eso, se debe impulsar mejorar el ingreso de los trabajadores en lo que sea posible, considerando que los costos de producción son variantes y que impacta en el costo final del producto, ante la competencia internacional de quien ofrece el producto al costo más bajo. Por tanto, mejorar los ingresos laborales no es sencillo, ante la ausencia de una asociación sólida que aglutine a los trabajadores y los proteja ante ciertas desventajas que pudieran tener; además de la alta competitividad en otros países. En cierta medida esta es una posible respuesta de los salarios bajos que reciben la fuerza laboral además que muchos empleados provienen de comunidades rurales donde lo que reciban de ingreso es adecuado pues es sus lugares de origen la situación es peor (CEPAL, 2023).

En este sentido, la IME ayuda a apaciguar las necesidades económicas de las familias pues de lo contrario no podrían sobrevivir adecuadamente y el orden social se pondría en desorden provocando flujos migratorios de zonas rurales a urbanas o de zonas rurales a otras rurales, o emigración hacia el extranjero. También existe la preocupación del trabajador de mejorar sus ingresos y sus prestaciones y en este sentido Gravel (2006) indica que los trabajadores y trabajadoras entran a trabajar en la IME por otros factores incluyendo el recibir seguridad social ante enfermedades que afrontan o ayudar a algún miembro del hogar a estudiar educación media superior o educación superior. Otros trabajan para ahorrar antes de casarse, otros para retribuir lo que les dieron sus padres y otros para juntar dinero y conseguir mejores empleos en centros metropolitanos, en especial de Mérida o Riviera Maya.

Lo anterior explica el movimiento inestable de trabajadores conocido como “rotación laboral”, en la cual unos salen a la IME, y otros que se encuentran en la lista de espera para entrar a laboral y, es que la oferta de trabajo siempre está abierta con anuncios continuos en medios de transporte local, o anuncios en redes sociales. Entonces esto responde el motivo del porque siempre hay trabajadores, pues la falta de opción laboral permite que acepten las condiciones de trabajo existente, aunque se encuentren en desventaja.

Así, es común encontrar a empleados o exempleados que pasaron a formar parte de la fuerza de trabajo. En un principio, la participación femenina como fuerza laboral era mayor que la masculina (Pérez y Cámara, 2002); sin embargo, actualmente ya se observa una distribución más equitativa entre hombres y mujeres. Esta mano de obra, principalmente la que trabaja como obrero, mayoritariamente no es calificada, aunque si tiene calidad por la habilidad o destreza de hacer manualidades sobre todo cuando es repetitivo y se usan máquinas relativamente fáciles de usar y requieren una capacitación ligera y no requieren conocimientos mayores. En algunos casos, en los procesos automatizados, se requiere

capacitación especial y si requiere alguna fuerza humana, el hombre es quien trabaja en este caso (Canto y Cruz, 2004).

A pesar de las desventajas ya citadas, el impacto socioeconómico de la IME de Motul es indudable: permitió la no desintegración familiar por emigración en toda la región de influencia. De igual modo, trajo un impacto comercial en el municipio pues se han abierto tiendas de cadenas comerciales, negocios propios como restaurantes, talleres de autos y motocicletas, bancos, farmacias y una diversidad de actividades productivas; es decir, un dinamismo económico.

La IME también se ha adaptado al entorno y ha logrado cierta madurez ante la rotación laboral al cumplir con las metas programadas de producción y continuar atrayendo mano de obra regional gracias a la creación de departamentos de adiestramiento y capacitación. Ya para estos tiempos (año 2023), como política pública general, se puede decir que no se logró un marco institucional para que la IME sea un elemento de aprendizaje industrial y organizacional tal como sucedió en otros países (Canto y Cruz, 2004).

Por último, Albornoz y Ortiz (2000) concluyen que las maquiladoras contribuyen sobre todo a los trabajadores quienes forman parte de hogares rurales donde no hay fuentes de empleo dignos; este argumento se reafirma en esta investigación, pues en caso de el trabajador se vaya a trabajar en zonas urbanas como Mérida, Riviera Maya o en otros lugares lejanos a sus viviendas, el costo del viaje y alimentos eliminaría el ingreso neto que llegaría a su hogar. Por tanto, el ingreso monetario que reciben los trabajadores y trabajadoras de Monty Industries es una contribución de la maquiladora, que, si bien no es muy alto, es una gran ayuda para la población.

Referencias

- Albornoz, L y Ortiz, R.** Bancomext, 2000, “La industria maquiladora como sostén de las comunidades rurales de Yucatán”, *Sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/48/9/RCE.pdf> [29 de julio de 2023].
- Becerril, J., Ortiz, R. y Albornoz, L.,** Universidad Nacional Autónoma de México, 2012, “Maquiladoras e ingresos de los hogares en Yucatán”, *Sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v43n171/v43n171a7.pdf> [28 de julio de 2023].
- Canto, R. y Cruz, E.** Bancomext, 2004, “Las maquiladoras en Yucatán y el Plan Puebla-Panamá”, *Sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/65/6/RCE6.pdf> [29 de julio de 2023].
- CEPAL,** 2023, “México: la industria maquiladora”, *Sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27119/LCMEXR495_es.pdf?sequence [20 de julio de 2023].

- Fonseca, C, Malmö University**, 2019, “Las maquiladoras en Yucatán: una mirada al pasado”, *Sitio Web*, [Electrónico], Suecia, disponible en: <https://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1398628/FULLTEXT01.pdf> [20 de julio de 2023].
- Gravel, N**, 2006, “Los factores de retención de la maquila: lección de Yucatán (1995-2005)”, *sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/139/13902104.pdf> [30 de julio de 2023].
- Monty Industries**, 2023, “The best quality for your brand”, *sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <https://montyindustries.com/> [30 de julio de 2023].
- Pérez, C. y Cámara, M**, 2002, “La industria maquiladora de exportación y la deslocalización: el caso de Yucatán”, *sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v62n241/0185-1667-ineco-62-241-119.pdf> [30 de julio de 2023].
- Secretaría de Economía**, 2023, “IMMEX, industria manufacturera, maquiladora y de servicio de exportación”, *Sitio Web*, [Electrónico], México, disponible en: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/industria-y-comercio/instrumentos-de-comercio-exterior/immex> [20 de julio de 2023].

