



## Comité Fronterizo de Obrer@s CFO

**Por los derechos humanos y laborales  
de los trabajadores de las maquiladoras**



### “Hay que establecer la convicción; si tú crees que no se puede, ya estás derrotado”

Por Julia Quiñonez

*Lo que sigue es la transcripción de una presentación que Julia Quiñonez, Coordinadora del Comité Fronterizo de Obrer@s, dio ante trabajadores de Ciudad Juárez el 4 de diciembre de 2004.*

Yo siempre quiero escuchar, porque ustedes tienen un poder. Nosotras decimos que los derechos no se piden, sino se exigen. Pero esos derechos no los van a exigir el licenciado que está aquí, ni el organizador yendo a la Junta de Conciliación, ni el voluntario. Sino el trabajador dentro de las plantas. Nosotros en el CFO mostramos los derechos, dónde están esos derechos, y cómo ejercerlos.

Es sano tener miedo, por las muchas injusticias que existen, porque vemos cómo se reprime a los trabajadores. Pero hemos visto que cuando las trabajadoras pueden mirar a los ojos de los gerentes y decirles la verdad, los gerentes han ido retrocediendo.

El CFO nace cuando se vio una necesidad urgente de que las mujeres se organizaran. Las maquiladoras decían que las mujeres éramos más dóciles, más fáciles de manejar. Nosotras decimos que tenemos derechos, y los hacemos valer donde sea.

En el CFO somos respetuosos de las preferencias políticas, religiosas y sexuales de las trabajadoras y trabajadores. No hacemos compromisos políticos con nadie. Y hemos implementado diferentes estrategias de lucha, de acuerdo a las características de donde venimos. Por ejemplo, yo soy de Piedras Negras. Ahí hay sindicato, cooptado por las empresas, es cierto, pero que se ha podido reformar porque los trabajadores lo han ido democratizando, presionando a los dirigentes para poner cláusulas y beneficios para los trabajadores.

Los objetivos del CFO son:

- \* Generar conocimientos, confianza y empoderamiento en los trabajadores.
- \* Democratizar los sindicatos existentes y avanzar en la sindicalización independiente.
- \* Informar a los trabajadores sobre los impactos de las maquiladoras en la salud de ellos.
- \* Establecer vínculos de solidaridad y estrategias comunes con organizaciones afines de todo el mundo.
- \* Extender la organización de la base trabajadora a otras ciudades donde hay maquiladoras.

¿Cómo lo hacemos? Siendo flexibles y viendo cómo influir. Nosotros vemos que el sindicato independiente es el objetivo adonde hay que llegar. Es un instrumento de defensa, pero no se puede ir hacia él automáticamente. Se han vencido obstáculos en el camino. Pero tienen que haber avances para creer que se pueden dar más pasos adelante; no se puede caminar sin primero gatear. Luego a veces decimos: “pero qué vamos a hacer, las corporaciones son tan poderosas”. Pero nosotras hemos sido testigos de que sí se puede, si nos enfocamos. Si en lugar de pensar en 100 maquiladoras, pensamos en una. Esto puede ser un blanco; si logramos cambios en una corporación, ella puede ser ejemplo para otras compañías. No se qué piensan sobre la situación aquí en Ciudad Juárez. Me alegro que esté aquí una compañera trabajadora, porque decimos que los verdaderos expertos son los trabajadores. Ustedes están en la línea de la producción, son los que están adentro, donde se puede ejercer presión.

Yo he insistido en que es adentro de la fábrica, y en las colonias, donde se tiene que hacer el trabajo. Cuando los trabajadores están en juicio o llevando una demanda, no podemos contar con ellos. Se les tiene que capacitar en las fábricas y en las colonias. El conocimiento es poder, nosotras se los damos para que los trabajadores lo apliquen en sus fábricas.

El CFO está formado por trabajadores y ex-trabajadores de maquiladoras. Ahora en Juárez tenemos un equipo de voluntarios. Y queremos que haya una disciplina de empezar a desarrollar un grupo. Ustedes los trabajadores de la fábrica nos tendrían que ayudar. Como usted (...) es clave. Los demás aquí hablan con usted, pero es usted quien tiene los contactos dentro de la fábrica.

El CFO tiene seis proyectos: sindicalización independiente, democracia sindical, salud ocupacional y reproductiva, género, libre comercio, y comercio justo. Nuestro enfoque son los dos primeros, y en la medida de lo posible damos respuesta a los otros. Por ejemplo, respecto a la salud, nosotros no queremos equipo de protección; sino buscamos eliminar los peligros a la salud. Porque tenemos una sola vida, y si no la cuidamos nosotros, las maquiladoras no lo van a hacer.

Sobre libre comercio, nosotros decimos que la frontera fue el laboratorio del libre comercio. Entonces compartimos esto con gente de otros países, como ahora que se está negociando el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica. Los trabajadores no han visto que han mejorado. Mucha gente del sur se vino a la frontera. Y al paso de los años vimos con decepción que las maquiladoras en lugar de mejorar a los trabajadores, perjudicaron; porque gente vino del interior del país donde vivían en casas con patios más grandes, a la frontera para ahora compartir una sola casita con la mamá y varios hijos, todos viviendo juntos. No funcionó la promesa de que México iría al primer mundo con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Aún para los trabajadores de confianza, la situación económica no está resuelta. Nosotros tenemos que ver si eso queremos para nuestros hijos. Eso debe ser nuestra motivación, buscar los caminos de cómo cambiar esta situación desde ahora.

Nuestro proyecto de comercio justo consiste en una maquiladora propiedad de trabajadoras. Se llama Maquiladora Dignidad y Justicia, y está dando empleo a cinco trabajadoras. Es un proyecto piloto que en el futuro queremos llevar a otras ciudades. Esta iniciativa es importante porque nos han acusado de que queremos desestabilizar y que las fábricas se regresen a Estados Unidos. Con la Maquiladora Dignidad y Justicia nosotras contradecimos ese argumento; porque nosotras queremos las maquiladoras, pero en condiciones justas.

La metodología que utilizamos en el CFO consiste en:

- \* Visitas domiciliarias.
- \* Crear confianza en las personas, una a una.
- \* Dar temas de la Ley Federal del Trabajo, dando ejemplos de lo que se ha dado en otras partes.
- \* Lograr cambios a nivel individual de cada trabajadora o trabajador.
- \* Lograr cambios en las líneas de producción o en grupos de trabajadores.
- \* Lograr cambios de estructura y reformas a los sindicatos.

Hay veces que los organizadores se hacen la pregunta de qué hacer si los trabajadores no vienen a la organización. Yo contesto que hay que establecer la convicción en los trabajadores. Así ellos van a sentir responsabilidad hacia ellos mismos y hacia sus compañeros trabajadores. Tenemos que hablar con ellos de uno en uno. Y decirles que no les vamos a hacer un favor, sino que son ellos quienes van a hacer los cambios. Tampoco vamos a atraerlos creando falsas expectativas. Y hay que decir que a pesar de los muchos obstáculos, tenemos que ir avanzando. Nosotros en este caminar hemos visto muchos éxitos.

Luego de crear confianza en los trabajadores, damos un tema de la Ley Federal. Por ejemplo, la ley dice que sólo existe un mes para disciplinar a un trabajador. Hubo unos trabajadores que faltaron el 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe. El 13 de enero los quisieron disciplinar. Algunos firmaron su disciplina de tres días de suspensión, pero hubo otros que ya habían venido con el CFO que ya conocían el artículo 517 de la ley y no firmaron; pero además circularon la voz. La gerente se desesperó, pero a los trabajadores no los disciplinaron.

Esto no lo puede hacer una sola persona, por eso se tiene que hacer un grupo. Porque hemos visto trabajadoras y trabajadores muy líderes que actúan solos. No, hay que enseñar cómo hablar a tu compañera o compañero. Tienen que decir que todos están haciendo una acción, decir "todos estamos en la línea". Hay maneras de cómo se tienen que ir cuidando. Existe en el CFO un gran trabajo de cómo se ha hecho todo esto. Sí se puede consolidar un trabajo. Pero insisto: a veces tenemos expertos en la ley, en producir materiales, en hablar en reuniones; pero si no tenemos la base, el apoyo no va a servir.

A veces son cosas bien simples, pero que dan confianza a los trabajadores. Por ejemplo, el artículo 66. La ley es bien clara: ni más de tres horas extras en un día, ni más de tres veces en la semana. Pero las maquiladoras hacen que la gente vaya a trabajar el sábado, y así se pacta. Unos trabajadores dicen: "yo ya cumplí tres días", y no lo hacen el jueves; y no les hacen nada. Ese trabajador es un ejemplo, y luego otros hacen lo que ese trabajador.

Pero en el CFO no presionamos para que los trabajadores hagan algo en la fábrica. Hemos dicho que lo primero es convencerse a sí mismo y hablar con seguridad. Antes había trabajadoras que se ponían a llorar enfrente de los supervisores. Ellas aprendieron a no darles gusto a aquéllos. Y eso se ha logrado.

Del cambio a nivel individual nacen cambios en las líneas o en grupos de trabajadores. Porque una trabajadora que logra algo lo comparte con otros en la fábrica. E incluso nacen cambios a nivel familiar y de la comunidad. Si una mujer no deja que un supervisor le grite, tampoco deja que el esposo le grite. En Piedras Negras, por ejemplo, no hay problemas de infraestructura en la ciudad, pero esto no es porque tengamos buenos gobernantes, sino porque es la comunidad quien pone presión. Ha sido un trabajo conjunto. Todos estos procesos desarmen a las empresas si es que ellas tratan de reprimir.

Y luego vienen los cambios de estructura. En Reynosa hemos logrado reformar comités seccionales del sindicato; y en Piedras Negras logramos formar un sindicato independiente aunque no haya sido reconocido legalmente porque se despidió al comité de trabajadores. Pero se metió una queja a la Oficina Internacional del Trabajo. Esto ayuda, porque si llegan muchas quejas de México, se va a sentar un precedente para que el gobierno de México tenga más cuidado, para que sepa que no fácilmente se puede reprimir a los trabajadores porque si lo hace vamos a ir hasta los niveles internacionales.

Nosotros decimos que nos enfrentamos a un monstruo de tres cabezas: maquiladoras, gobierno y sindicatos. Las empresas controlan al gobierno, pero se escudan en él. Y el gobierno y los sindicatos hacen el trabajo sucio de las corporaciones, son cómplices de ellas. Nosotros tenemos que ver cómo influir. Y ver cómo hacer que lleguen a esos puestos gente que sí entienda, algo que ya hemos hecho y seguimos haciendo.

Por eso hemos desarrollado una canasta básica de lo que alcanza comprar con los salarios de los trabajadores. Los gastos ideales no están al alcance, sino lo básico únicamente. Estas son las cosas que podemos decir a los trabajadores. No es decir que Julia o el CFO tienen un interés. El interés es de todos.

La apatía y el derrotismo son los primeros obstáculos. Esto es normal. Pero nuestra responsabilidad es ir sensibilizando. Si tú crees que no se puede, ya estás derrotado, quédate en tu casa. Yo no lo acepto. Hay quienes nunca lo van a entender; pero el que nosotros mismos estemos aquí es un avance. Y uno debe transmitirlo a los otros. Una sola persona no va a poder. Hay muchos trabajadores que no quieren aprender, pero otros sí; por eso están ustedes aquí. Si se ha logrado mucho, y ustedes son valiosos. Ustedes tienen capacidad como para ser coordinadores.

Se tiene que comenzar desde la base.

[Ir arriba](#)

---

www.cfomaquiladoras.org es producido en colaboración con el  
**Programa de la Frontera México-Estados Unidos**  
del Comité de Servicio de los Amigos (AFSC)



**Comité Fronterizo de Obreros (CFO)**  
Monterrey #1103, Col. Las Fuentes  
Piedras Negras, Coahuila  
C.P. 26010, México