

# Entre las máquinas y los conflictos: explotación, violencia laboral y violación de derechos humanos; la realidad laboral en la industria textil de Tehuacán, Puebla

Isabel Muñoz-Montero<sup>1</sup>, Carlos Muñoz-Montero<sup>2</sup>, Javier Lemus López<sup>2</sup>, Melissa Chávez Portillo<sup>3,4</sup> y Yesmin Panecatí-Bernal<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universidad Politécnica de Puebla, Ingeniería Financiera, isabel.muniz@uppuebla.edu.mx

<sup>2</sup> Universidad Politécnica de Puebla, Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones, carlos.muniz@uppuebla.edu.mx

<sup>3</sup> Universidad Politécnica de Puebla, Ingeniería Automotriz, melissa.chavez474@uppuebla.edu.mx,  
juan.arizaga@uppuebla.edu.mx

<sup>4</sup> Universidad Politécnica de Puebla, Ingeniería Industrial, Tercer Carril del Ejido “Serrano”, S/N, San Mateo Cuanalá, Juan C. Bonilla C.P.72640, Pue., México, yesmin.panecatí369@uppuebla.edu.mx

## Resumen

En el estado de Puebla y más específicamente en el municipio de Tehuacán, la industria del vestido y la confección juega un papel crucial para el aspecto económico y la generación de empleo. El sector empresarial se ha enfocado en la producción de prendas de mezclilla destinadas a abastecer al mercado nacional e internacional. Con el objetivo fundamental de reducir los costos de producción, esta industria del vestido emplea mano de obra proveniente de comunidades campesinas e indígenas, sometiéndola a condiciones laborales de explotación. En la región se aplican también estrategias de externalización de los costos de producción para, con ello, aumentar las utilidades en todos los niveles de la cadena de producción, lo mismo en el ámbito nacional que en el internacional. Esta industria ha sido blanco de denuncias de violencia laboral y violación de derechos laborales, mismas que se han seguido presentando desde su inserción en la región y hasta el momento actual. La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Tehuacán, Puebla, aplicando 103 cuestionarios y realizando 60 entrevistas a informantes clave. El periodo de análisis abarcó de 2010 a 2024. El propósito principal fue establecer la relación entre la violencia laboral y la violación de derechos laborales, identificándolos como factores que contribuyen al aumento de la plusvalía en la industria textil. Los resultados indican que la falta de regulación laboral y la complicidad de las autoridades propician condiciones de violencia laboral y violación de derechos, al tiempo que generan mayores ganancias, lo cual es particularmente beneficioso para empresas irregulares no inscritas en el Sistema de Administración Tributaria SAT, al tiempo que contribuyen al clima de violencia en la región.

**Palabras clave**— Derechos laborales, industria del vestido, explotación laboral, externalidades, violencia laboral.

## Abstract

In the state of Puebla, specifically in the municipality of Tehuacán, the garment and clothing industry plays a crucial role in both the economic aspect and job creation. The business sector has focused on producing denim garments for both the domestic and international markets. In order to reduce production costs, this industry employs labor from rural and indigenous communities, subjecting it to exploitative working conditions. Strategies are also implemented in the region to externalize production costs and thus increase profits at all levels of the production chain, both nationally and internationally. The industry has witnessed reports of labor violence and violation of labor rights that have persisted since the industry's inception up to the present moment. The current research was conducted in the city of Tehuacán, Puebla, involving 103 questionnaires and 60 interviews with key informants from 2010 to 2024. The main purpose was to establish the relationship between labor violence and the violation of labor rights as factors contributing to increased surplus value in the textile industry. The results indicate that the lack of labor regulation and the complicity of authorities foster conditions of labor violence and rights violations, generating higher profits, especially in irregular businesses not registered with the Tax Administration Service (SAT), while also contributing to a climate of violence in the region.

**Keywords**— Externalities, garment industry, labor exploitation, labor rights, labor violence.

## I. INTRODUCCIÓN

Inicialmente, los investigadores interesados en la industria de producción de partes y en el outsourcing dirigieron su atención hacia las maquiladoras en el norte de México, pero posteriormente se focalizaron en aquellas ubicadas en el sur de México y Centroamérica (Castilla y Labrecque, 2009: 3-15). Mientras que las maquiladoras del norte se especializaban en ensamblar componentes electrónicos, las del sur optaban por tecnologías más simples, siendo la industria del vestido y la confección la de presencia más recurrente en estas regiones. La fuerza laboral proveniente de zonas rurales resultaba atractiva

para la industria textil debido a sus características culturales y socioeconómicas. Esto se debe a que esta mano de obra se encuentra en áreas que presentaban diversas ventajas para los empresarios, tales como la presencia de recursos naturales explotables, la posibilidad de obtener la complicidad de las autoridades y una fuerza laboral vulnerable debido a sus condiciones de vida y a su escasa experiencia en la protección de sus derechos laborales. En los años noventa del Siglo XX, los empresarios locales y nacionales encontraron en la región de Tehuacán a una multitud de trabajadores de origen indígena o campesino, hombres y mujeres de clase baja. Estos trabajadores se encontraban afectados por la falta de

oportunidades debido a la retirada de los apoyos que el Estado daba a la producción agrícola, empobrecidos, con apenas 8 años de educación (sin haber completado la educación básica). Esta población conformaba una fuerza laboral barata, abundante, joven y con conocimientos limitados sobre la defensa de los derechos humanos y laborales. En el contexto específico de la región que se estudia, diversos investigadores como Castillo (2020), Cervantes (2022), Cortes (2020), Martín (2023) y Morales (2022), han analizado las condiciones de producción y trabajo en la región. Estos autores han demostrado la incoherencia de los discursos que promueven la presencia de la industria del vestido como una estrategia de desarrollo regional. La integración de esta industria en Tehuacán no puede considerarse como una política de desarrollo viable en comparación con otras alternativas y modelos de desarrollo. Esta industrialización en Tehuacán genera costosos problemas sociales, culturales y medioambientales, además de generar importantes beneficios económicos para los empresarios. Este proceso, por medio del cual los trabajadores, la sociedad y el medio ambiente se ven afectados por las empresas, es el denominado proceso de externalización de los costos de producción ECP; dicho de otra forma, se trata de todos aquellos costes e impactos negativos que no pagan las empresas, que no aparecen en los libros de contabilidad y que generan un impacto altamente negativo en la región, pero se traducen en un aumento de las ganancias para los empresarios. La externalización de costos de producción es una práctica empresarial en la cual una empresa delega procesos productivos a terceros, usualmente en países con menores costos laborales, con el objetivo de reducir gastos y aumentar la eficiencia. Esta estrategia puede incluir la subcontratación de mano de obra y la utilización de proveedores externos (Heshmati, 2017). Es menester destacar que la industria del vestido y la confección amplifica la violencia, la violación de los derechos laborales y humanos (Barrios & Santiago, 2004), la vulnerabilidad sexual (Pelcastre, et al., 2008:189-211) y la pobreza (Juárez & Ramírez, 2011: 63-82) entre otros muchos impactos negativos.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde la perspectiva marxista, se puede comprender las disparidades que afectan a los individuos que conforman la sociedad en el ámbito laboral dentro del modelo capitalista. En este sistema, y desde la perspectiva de Marx, la obtención de plusvalía se logra a través de la explotación laboral (1999: 250-255). Una vez que los trabajadores han recibido el pago correspondiente a sus salarios, comienzan a generar plusvalía, la cual es apropiada por los empresarios. De esta manera, mientras las empresas prosperan gracias al trabajo, los trabajadores continúan manteniendo su nivel salarial original. Se observa que mayores niveles de plusvalía suelen estar asociados con una mayor explotación. Para comprender la explotación, el enfoque marxista propone la denominada *tasa de explotación* por medio de la cual es esencial comparar la duración de la jornada laboral con el tiempo necesario para que el trabajador produzca su salario. Factores como la tecnología empleada, la intensidad del trabajo, el esfuerzo requerido, la disciplina, la duración de la jornada, el tiempo de traslado del

hogar al lugar de trabajo, los reglamentos y los valores empresariales también influyen en esta relación. Estos aspectos están determinados históricamente, mostrando la inclinación de los empresarios a establecer estrategias cada vez más sofisticadas para incrementar los niveles de plusvalía. Aunque hay una tendencia actual hacia el desarrollo tecnológico para generar mayores tasas de plusvalía, no todos los procesos productivos adoptan esta tecnología avanzada; algunas industrias utilizan tecnologías simples donde intensificar el esfuerzo de la mano de obra resulta más rentable y genera mayores niveles de plusvalía que utilizar herramientas sofisticadas. Este último argumento explica por qué las grandes transnacionales buscan abaratar sus costos productivos enviando a las regiones empobrecidas los procesos que requieren de tecnologías simples (externalización), pero de mano de obra intensiva. Este argumento también explica por qué se busca la mano de obra más barata. La pobreza que presentan las poblaciones las convierte en convenientes al ofrecerles los salarios más bajos, pues solo una población empobrecida aceptará laborar bajo condiciones que no les permiten superar su pobreza. Por el contrario, la pobreza en estos lugares presentará como característica de círculos de pobreza que no concluyen con las nuevas generaciones, quienes también se insertan en estos empleos, sobreviviendo con trabajos mal pagados.

Según Figueroa (2001:13), la naturaleza humana no es intrínsecamente violenta. La violencia debe analizarse como un producto cultural. La violencia se ha institucionalizado a lo largo de la historia como un acto de poder, aunque no todos los actos de poder son necesariamente violentos. Para Figueroa (2001: 15-16), la violencia surge cuando lo humano se separa de lo animal. Sin embargo, manifestaciones de violencia que han sido institucionalizadas a menudo se confunden como expresiones normales y naturales del ser humano, atribuyéndose a una tendencia "egoísta innata", *cuando en realidad se trata de patrones de conducta desarrollados y aprendidos en sociedad*. Se destaca que *la violencia en todas sus formas es cultural, históricamente determinada y racional*. En contraste, la agresividad es un instinto compartido con los animales y que se vincula a la lucha por la supervivencia. La violencia laboral no debe ser naturalizada; los abusos no derivan de una condición de superioridad natural. En el ámbito empresarial, la supervivencia no está determinada por la fuerza física, sino por políticas sociales y económicas. Estas políticas involucran el sometimiento y la colaboración entre empresarios y autoridades, principalmente en el clásico enfrentamiento entre la clase empresarial y la clase trabajadora. Por tanto, *la violencia laboral* abarca todas las acciones que permiten a los empresarios apropiarse del producto del esfuerzo de los trabajadores mediante el abuso, el engaño y el sometimiento a condiciones que carecen de dignidad humana. Ejemplos de violencia laboral incluyen golpes, maltratos, humillaciones, acoso sexual y laboral (*mobbing*), difamación y discriminación.

Desde la promulgación de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (DUDH) en 1948, la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha promovido la defensa de los *Derechos Humanos* a través de instrumentos legales en el

derecho internacional. Los Derechos Laborales constituyen garantías fundamentales que permiten a los trabajadores participar en la sociedad ejerciendo su humanidad en el ámbito laboral. En México, el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo contiene las relaciones jurídicas laborales, las cuales deben ser congruentes con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los Derechos Laborales consisten en normas y leyes que regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador. La violación de los Derechos Laborales implica transgredir las leyes diseñadas para proteger a los trabajadores. Aunque son conceptos diferentes, la violación de los derechos laborales y la violencia laboral están estrechamente relacionadas. La violencia laboral, al igual que la violación de los derechos laborales, busca someter al trabajador y, además, despojarlo de su plusvalía. La explotación laboral es un mecanismo altamente violento. Si bien la explotación laboral no puede considerarse como una forma de violación de los derechos humanos, una vez que se une al mecanismo de la externalización de los costos de producción dará como resultado inminente la violación de derechos laborales. En este rubro la teoría neoclásica de la economía y la teoría marxista clásica se intersectan en la intensificación de los resultados negativos del trabajo sobre las poblaciones vulnerables.

### III. METODOLOGÍA

El propósito de este estudio fue evaluar si la violencia laboral y la violación de derechos laborales contribuyen al aumento de la plusvalía en la industria del vestido y la confección. Para lograr este objetivo, se establecieron dos metas específicas: 1) examinar el comportamiento y la reincidencia de la violencia laboral en las maquiladoras y 2) identificar las formas principales de violaciones a los derechos laborales. El planteamiento hipotético se enfoca en la premisa de que la violencia laboral y la violación de derechos laborales incrementan la plusvalía y esto a su vez se construye en escenarios de *externalización de los costos de producción*. La investigación se llevó a cabo en la Ciudad de Tehuacán, si bien el presente trabajo se concentra en la ciudad del mismo nombre; el trabajo longitudinal ha abarcando también cuatro municipios de la región, seleccionados debido a que los trabajadores suelen desplazarse desde estos municipios para ofrecer su fuerza de trabajo en las maquiladoras de la Ciudad de Tehuacán. Los municipios incluidos fueron Tehuacán, Tepanco de López, Ajalpan y Miahuatlán. Aunque se requirió un análisis histórico del fenómeno desde la década de los noventa del siglo pasado, la investigación se centró en un trabajo de campo que comprende el período de 2010 a 2024. Se emplearon enfoques cualitativos y cuantitativos, haciendo de esta una investigación mixta. Se administraron 103 cuestionarios y se llevaron a cabo más de sesenta entrevistas a profundidad con obreros que laboran en empresas formales e informales (lo anterior según si las empresas están dadas de alta en el Servicio de Administración Tributaria SAT o no). Por último, se construyó una base de datos que se analizó con el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.0 y se elaboraron dos tablas para facilitar la presentación de los resultados. Finalmente se presentan las conclusiones.

### IV. CONTEXTO GEOGRÁFICO

Tehuacán, situado al sureste del Estado de Puebla, destaca como la segunda ciudad más grande en la región. Funciona como el epicentro comercial y económico que provee productos y servicios a diversas comunidades circundantes. Su ubicación estratégica se debe a la proximidad con varias rutas de comunicación entre los estados de Puebla, Veracruz y Oaxaca. Históricamente, la región tiene raíces rurales ligadas al cultivo y la domesticación del maíz, una práctica que persiste en las comunidades cercanas. En la mitad del siglo XX, las industrias embotelladora y avícola impulsaron el crecimiento de la ciudad. Sin embargo, en la década de los 90s, con la expansión de la industria textil y de confección, se experimentó un rápido aumento poblacional debido a la migración de campesinos e indígenas en busca de empleo. Desde 1994, con la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, marcas extranjeras de renombre como Guess, Wrangler, Farah, Gap, Calvin Klein, Polo, Tommy Hilfiger, Ralph Lauren, Levi Strauss y VF Corporation, contrataron los servicios de los empresarios de la región, quienes vieron en el sector una oportunidad de negocios. Este auge maquilador coincidió con la puesta en marcha del Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares Urbanos (Procede). Durante este período, se evidenció la falta de apoyo al sector agrícola, por parte de los gobiernos federal y estatales, lo que llevó a que los campesinos abandonaran sus tierras y buscaran empleo en la ciudad; y en el caso de la ciudad de Tehuacán buscaron incorporarse como obreros en las fábricas. Según la *Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán*, al menos el 60% de los obreros pertenecen a grupos indígenas como los nahuas, mazatecos, mixtecos y popolocas, originarios de diversas sierras colindantes al municipio de Tehuacán.

El proceso mediante el cual se promovió y facilitó la incorporación de los campesinos-indígenas al sector industrial de la industria del vestido se caracterizó por la violencia, la retirada de apoyos al campo y, principalmente, por el discurso de reactivación del empleo para evitar la migración de los campesinos hacia Estados Unidos. Diversos investigadores han registrado la violencia y la infracción de derechos laborales y humanos (Juárez, 2004; Santiago, 2009:16-30). Las investigaciones de académicos, organizaciones no gubernamentales y periodistas dan cuenta de que actualmente los niveles de violencia y violación de derechos laborales persisten. Durante 2017 y 2018, se observó una serie de asaltos a talleres e industrias del vestido, en los cuales se perpetraron robos violentos de nóminas y maquinaria, así como agresiones a los trabajadores (Flores, 2018; Rodríguez, 2018). En la región, desde 2014 se evidenció un aumento de linchamientos, siendo el más destacado el linchamiento en Ajalpan de dos jóvenes encuestadores en octubre de 2015. En 2017, más de dos mil trabajadores denunciaron violaciones a sus derechos laborales y violencia laboral contra 70 empresas, logrando que 35 de ellas abandonaran la región (Pacheco, 2017). En enero de 2017, el abandono de 5 niños en una vivienda en Tehuacán por parte de una madre obrera ilustra las condiciones de vida asociadas a las maquilas y subraya que este tipo de empleos no contribuyen, ni ayudan en la superación de la pobreza (Velázquez, 2018).

TABLA I  
VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES DENUNCIADAS POR LOS TRABAJADORES.

Tipo de violación	Grupo denunciante				
	Hombres, 18 años en adelante	Mujeres, 18 años en adelante	Menores de edad Hombres (entre 9 y 18 años).	Menores de edad Mujeres (entre 9 y 18 años).	porcentaje de entrevistados y encuestados que la denuncian
1. Violación del contrato y despidos injustificados	SI	SI	SI	SI	100 %
2. Violación de la jornada	SI	SI	SI	SI	100 %
3. Falta de prestaciones	SI	SI	SI	SI	100 %
4. Violación en torno a no otorgar vacaciones	SI	SI	SI	SI	87.5 % *
5. Derechos por maternidad o paternidad	SI	SI	SI	SI	100 %
6. Falta de capacitación y adiestramiento.	SI	SI	SI	SI	100 %
7. Trabajo insalubre o peligroso	SI	SI	SI	SI	100 %
8. Equidad	SI	SI	SI	SI	100 %
9. Indemnización en caso de accidentes	SI	SI	SI	SI	87.5 %*

Fuente: Creación propia a partir de 103 encuestas y 60 entrevistas realizados entre 2010 y 2017.

\* 100 de los empleados en industria informal más 50% de los empleados en industria formal. El 75% de los empleados entrevistados o encuestados pertenecen a la industria informal, y el 25% a la industria formal.

TABLA II  
FORMAS DE VIOLENCIA LABORALES MENCIONADAS POR LOS Y LAS TRABAJADORAS.

Tipo de violación	Hombres, 18 años en adelante	Mujeres, 18 años en adelante	Menores de edad Hombres (entre 9 y 18 años).	Menores de edad Mujeres (entre 9 y 18 años).	Porcentaje de entrevistados y encuestados que la denuncian
1 Acoso Sexual	NO	SI	SI	SI	75 %
2 Violencia Física	SI	NO	SI	SI	75 %
3 Violencia Psicológica	SI	SI	SI	SI	100 %
4 Violencia Verbal	SI	SI	SI	SI	100 %
5 Violencia de patrón a empleado	SI	SI	SI	SI	100 %
6 Violencia entre compañeros de trabajo	SI	SI	SI	SI	100 %

Fuente: Creación propia a partir de 103 encuestas y 60 entrevistas realizados entre 2010 y 2017.

Para 2020 la emergencia sanitaria mundial por COVID-19 llevó a que los empresarios migraran la producción de prendas de vestir a insumos médicos. En la región se fabricaron cubrebocas, batas y trajes quirúrgicos, incluso bolsas mortuorias. La transformación de los procesos productivos permitió satisfacer el mercado nacional, pero afectó los ingresos de los trabajadores quienes tuvieron que conformarse con salarios por debajo de la mitad de su sueldo normal. Un 40% de los obreros decidieron dejar la industria para montar pequeños talleres de traspatio en sus domicilios o para trabajar en otros sectores, un gran número se incorporó a la economía informal lo que ha generado un déficit de mano de obra con aproximadamente el 40% de los puestos vacantes. Finalmente, la región ha dejado de ser la principal proveedora de productos de la confección y para 2024 la ciudad de Teziutlan, en el estado de Puebla, es la principal productora de prendas de vestir para el mercado nacional e internacional.

## V. RESULTADOS

Los resultados de la investigación de la Tabla 1 detallan los casos de violación a los derechos laborales denunciados en las entrevistas por los participantes. Los grupos denunciante se han dividido en mujeres, hombres y menores de edad. Se observa que el 100% de los encuestados sostiene que en la industria del vestido se infringen los derechos laborales.

De entre los empleados encuestados, solo el 50% en empresas regulares cuenta con al menos una prestación, siendo el aguinaldo la más común, aunque este puede consistir en una

caja de tamaño mediano con productos básicos (despensa alimentaria). Es frecuente la queja de los trabajadores entre noviembre y enero por la falta de recepción del aguinaldo. Por otro lado, la práctica de “desaparecer” algunos talleres maquiladores durante los meses de noviembre y diciembre es común en la región. Los talleres irregulares o pequeños suelen desaparecer durante fines de semana, o por las noches, después de alcanzar la producción necesaria para el cierre del año, negándose a pagar los aguinaldos. Los obreros llegan el lunes a trabajar y se encuentran con una bodega vacía y la imposibilidad de comunicarse con sus patrones para el cobro de los aguinaldos. Además, los horarios y jornadas laborales no son respetados por los empleadores, quienes llegan a cerrar las puertas con llave y candado para retener a los obreros hasta la conclusión de la producción, incluso si esto implica trabajar el doble de la jornada. Según datos obtenidos en la encuesta realizada por los investigadores, el pago de horas extras es prácticamente inexistente en las empresas irregulares, donde se entrevistó al 75% de la muestra, y en el 75% de las empresas regulares, donde se entrevistó al 25% restante. El 99% de la industria no otorga el pago de utilidades. Los despidos injustificados son referidos por todos los empleados. Aproximadamente el 50% de la población encuestada y entrevistada indica la existencia de listas negras, donde un trabajador enfrentado con los patrones es señalado para dificultarle la obtención de otro empleo en el mismo rubro. Todos los trabajadores de las maquilas irregulares carecen de seguro médico, mientras que el 50% de los trabajadores en la

industria regular tampoco lo tienen. En la industria irregular no se pagan vacaciones, y en la industria regular solo el 50% de los trabajadores recibe pago por días festivos o días de descanso. Las empresas irregulares no otorgan permisos por maternidad y los padres no cuentan con permisos por equidad de género. La capacitación institucional no existe, de hecho, los obreros aprenden los procesos de producción gracias al apoyo de otros obreros más experimentados, quienes les explican cómo deben trabajar. Respecto al trabajo infantil, entre el 1 y el 2% de los trabajadores son menores de 13 años. A pesar de recibir salarios muy bajos, a los menores se les exige trabajar en jornadas tan extensas y agotadoras como a los adultos. Durante el trabajo de campo se observó la presencia de menores de 8 o 9 años de edad en los talleres irregulares, pero también de niñas de 12 o 13 años. Cabe señalar que las mujeres comúnmente se incorporan al sistema maquilador a los 15 años y en el caso de los hombres a los 16 años (luego de que concluyen la secundaria), por lo que esta industria alimenta su mano de obra con menores de edad. El 100% de los trabajadores de las maquilas irregulares no reciben indemnización en caso de accidentes, mientras que aproximadamente el 50% de los trabajadores de las empresas regulares sí son indemnizados. Al no pagar prestaciones los empresarios se “ahorran” una buena parte de los costos de producción, lo cual incrementa sus ganancias.

Sin embargo, el coste real de esta producción se traduce en el desgaste de la población quienes terminan padeciendo enfermedades crónicas como la diabetes, problemas ortopédicos como afectaciones a la espalda, el cuello, el nervio ciático, o padecimientos como el túnel carpiano. La pobreza no se supera con este tipo de empresas, por el contrario, se observa una migración de la pobreza rural a la pobreza urbana. La Tabla 1 indica que la totalidad de los encuestados ha presenciado o experimentado todas las manifestaciones de violación de derechos laborales. Aunque en las empresas regulares de mayor tamaño (algunas alcanzando unos mil trabajadores), hay sindicatos presentes, estos favorecen a los empresarios, llevando a los trabajadores a buscar respaldo en organizaciones no gubernamentales (ONGs).

Las condiciones de trabajo altamente violentadas pueden ser explicadas por Federici (2010:30) quien expone que en un sistema donde la vida se subordina a la producción de utilidades, la acumulación de fuerza laboral solo se logra con el máximo de violencia, convirtiendo esta violencia en una fuerza productiva. En la sociedad capitalista, uno de los objetivos es transformar la vida cotidiana en capacidad para trabajar. La violación de derechos laborales no es un concepto idéntico al de la violencia laboral, pero ambos fenómenos están interconectados y suelen depender el uno del otro.

En relación con la violencia laboral, la Tabla 2 clasifica a la población de trabajadores en cuatro grupos: hombres, mujeres y menores de edad hombres y mujeres. Se pidió a los encuestados que indicaran si habían experimentado o presenciado alguna de las formas de violencia mencionadas. El acoso sexual hacia las mujeres y menores de edad (hombres y mujeres), fue mencionado por el 75% de los participantes. Se identificó un caso de acoso sexual hacia un joven obrero de 17 años. En las entrevistas se señaló que las mujeres menores de

edad, específicamente entre los 15 y 17 años, son las más propensas y susceptibles a ser víctimas de violencia sexual. En cuanto a la violencia física, esta afecta principalmente a los menores, aunque también a los hombres. La violencia verbal y psicológica resultan ser las más prevalentes. Como es conocido, este tipo de violencia no deja rastros físicos, lo que dificulta su comprobación para efectos legales. Sin embargo, el 100% de los encuestados y entrevistados manifestaron haber experimentado esta forma de violencia, así como haberla observado en otros obreros. Las personas que más violentan a los obreros son los encargados-supervisores, tanto hombres como mujeres en posición de mandos intermedios. También los dueños de los talleres suelen ser violentos. Si bien se identificó que los supervisores y los propietarios de las maquiladoras son quienes más frecuentemente ejercen formas de violencia contra los trabajadores, también se observa interacciones violentas entre los propios trabajadores. Es importante señalar que durante el trabajo de campo se intentó en diversas ocasiones entrevistar a las autoridades locales en diversos rubros obteniendo la negativa de los funcionarios, o bien recibiendo excusas para evitar las entrevistas. Sin embargo, durante las entrevistas, los obreros mencionaron la relación que existe entre autoridades y maquilas, denunciando que los empresarios suelen ser familiares o amigos de las autoridades, e incluso que los propietarios de las empresas ocupan puestos administrativos en el Ayuntamiento del municipio de Tehuacán o los municipios colindantes. A pesar de ello, la defensa de los derechos laborales se realiza en la región gracias a las organizaciones no gubernamentales que asesoran y apoyan a los trabajadores logrando con ello la denuncia de los abusos de los empresarios o el triunfo de las acciones de resistencia que de manera individual o colectiva realizan los trabajadores.

Durante la investigación y a lo largo de 14 años se ha observado el trabajo de las ONGs en la defensa de los derechos humanos y laborales en la región, y el incremento de la experiencia de los trabajadores respecto a las formas de defender sus derechos. Por supuesto, las empresas irregulares, por su volatilidad, suelen ser las más complicadas en el proceso de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Lo anterior es evidente debido a que suelen desaparecer dejando a los trabajadores sin recibir la indemnización al perder sus empleos. Para los objetivos de este trabajo no se investigó el trabajo a domicilio o los talleres familiares en donde la relación familiar oculta la explotación y la violencia que el sistema maquilador ejerce sobre los trabajadores. Este tema es motivo de otras investigaciones realizadas por el equipo de trabajo.

La industria del vestido y la confección en Tehuacán creció a tal nivel que para finales de los años 90s del Siglo XX la ciudad alcanzó el reconocimiento de “capital de los jeans”, sin embargo, en el año 2000 y hasta 2012 la empresa sufrió altibajos, especialmente porque las transnacionales consideraban más atractivos otros destinos industriales para maquillar las prendas de vestir. Incluso China se convirtió en un país de destino que rápidamente se impuso frente a Tehuacán. También Centro y Sur América resultaban atractivas por los bajos costos de producción debidos a los bajos salarios. Sin embargo, en 2012, con los cambios que llevaron a que China aumentara los

salarios a sus trabajadores, se generó una nueva reactivación del sector. Durante este periodo Tehuacán exportaba prendas de vestir a Estados Unidos e incluso a China. Por supuesto los bajos costos de producción y la mano de obra barata atraían a las transnacionales. Al interior de las empresas la violencia laboral y la violación de derechos laborales incrementaba la plusvalía para toda la cadena productiva. Desde las transnacionales hasta las empresas locales e incluso los talleres domiciliarios, los contratos se cernían en un territorio caracterizado por la violencia y la violación de los derechos. Sin embargo, en los talleres irregulares y en el trabajo a domicilio se arrancaba la plusvalía de manera velada (incluso se observaba la explotación laboral entre familiares), pero los ingresos y el manejo de los capitales mostraba la precariedad del sector de los pequeños empresarios. De tal forma que se observa que incluso los empresarios locales se encuentran en condición precaria y a su vez son explotados por las condiciones generales de las cadenas de producción. Las transnacionales y las marcas envían los procesos productivos a las regiones empobrecidas que ofertan su mano de obra a precios ínfimos; de esta forma, las grandes cadenas de ropa abaratar sus costos de producción, pero esto genera consecuencias graves sobre las poblaciones. Y, sin embargo, los obreros manifiestan su temor a perder estos empleos precarios.

Cuando se preguntó a todos los que participaron en el estudio qué harían si las maquilas se fueran a otra región, todos expresaron su miedo y consecuente dependencia a esta industria. Al respecto, para 2020 y durante la emergencia sanitaria por COVID-19, la industria del vestido y la confección cambió sus procesos productivos a la fabricación de insumos médicos para satisfacer la demanda del mercado nacional e internacional. En respuesta al menos 40% de la mano de obra dejó de laboral en el sector cuando se les propuso trabajar por salarios de 300 pesos semanales, esto es, de 400 a 600 pesos menos de lo que normalmente recibían. Los obreros comenzaron a incursionar en diversos trabajos y oficios encontrando en otras actividades productivas mayores ingresos. Para 2024 la industria del vestido sigue trabajando con un 40% menos de la mano de obra que requiere, y ha dejado de ser la región más productiva de la industria del vestido en México, cediendo su lugar estatal al municipio de Teziutlán.

## VI. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo la finalidad de identificar la relación entre la violencia laboral y la violación de derechos laborales. A su vez buscó encontrar la relación de estos fenómenos con el aumento de la plusvalía en la industria textil de Tehuacán. La investigación permitió observar que, tanto la violencia laboral como la violación de derechos laborales, empeoran con la complicidad de las autoridades y que de manera directa inciden en el aumento de utilidades por medio del fenómeno de las externalidades. Es importante señalar que son los talleres irregulares donde se observan mayores casos de violencia laboral y de violación de derechos laborales. La violencia al interior de las maquiladoras permite la reducción de los costos de la mano de obra y el aumento de las utilidades. Los empresarios ahorran un importante porcentaje de gastos

que no se destinan a las prestaciones que de ley se deben otorgar a los trabajadores. Por otro lado, la violencia laboral y la violación de derechos laborales no solo tienen implicaciones sociales, económicas y financieras, también culturales: estas formas de violencia permiten perpetuar la supremacía económica de los empresarios de la industria del vestido y la confección, económicamente superiores a los obreros y obreras de la maquila. Finalmente se considera que el fenómeno es complejo, que afecta la calidad de vida de la población y la reproducción social en sus diversos contextos.

## REFERENCIAS

- Amoya, A. (2018, 16 de enero). Buscarán crear zona de venta directa en región de Tehuacán. *Milenio Diario*. <http://www.milenio.com/puebla/Buscan-venta-directa-region-Tehuacan-Puebla-Milenio>
- Barrios Hernández, M. A. & Santiago Hernández, R. (2004). Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans. La nueva industria del vestido en México, los trabajadores y las comunidades indígenas. Maquila Solidarity Network. <http://hdl.handle.net/20.500.12424/189076>
- Castilla Ramos, B., & Labrecque, M.-F. (s.f.). Prólogo: Las maquiladoras del sur de México y de América Central: trabajo, género e identidad. *Trace Travaux et recherches dans les Amériques du Centre*, (55), enero.
- Castillo González, I. (2020). *La industria del vestido en Tehuacán, Puebla. De la crisis a la reestructuración postmaquila*.
- Cortés, C. H., & López, C. B. (2020). Puebla y Tlaxcala: procesos industriales y regiones rurales en el neoliberalismo. *El Cotidiano*, 36(223), 71-83.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Flores, P. (2018, 28 de febrero). Por inseguridad en Tehuacán cierran las maquilas: CANAIVE. *Cambio*. <http://www.diariocambio.com.mx/2018/regiones/tehuacan/item/4044-por-figueroa>, C. (2001). *Conflicto, violencia y teoría social, una agenda sociológica*. Universidad Iberoamericana Golfo Centro, Departamento de Ciencias Sociales Humanidades, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Heshmati, A. (2017). *Studies on Economic Development and Growth in Selected African Countries*. Springer.
- Juárez, H. (2004). *Allá donde viven los más pobres. Cadenas Globales-Regiones productoras. La industria maquiladora del vestido*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Juárez, J. P., & Ramírez, B. (2011). Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales de México. El caso de dos municipios en el estado de Puebla. *Gaceta Laboral*, 17(1), abril 2011.
- Martín, R. M., Pérez, M. S., & Martín, A. M. L. (2023, noviembre). Las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas transnacionales de exportación en Puebla y Casablanca. En *La economía global localizada: Entre los lugares de producción y consumo* (pp. 107-134). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Marx, C. (1999). *El Capital, crítica de la economía política*. Fondo de Cultura Económica.
- Morales, M. D. L. F., & Pérez, M. L. R. (2022). Transiciones fragmentadas de la escuela al trabajo. El caso de jóvenes de dos municipios del estado de Puebla. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 15-31.
- Pacheco, Y. (2017, septiembre 9). Indagan maquilas de Tehuacán por irregularidades. *El Popular*. <http://www.elpopular.mx/2017/09/09/municipios/indagan-maquilas-de-tehuacan-por-irregularidades-169054>
- Pelcastre, B., Kendall, T., & Magis, C. (2008). Las maquiladoras frente al VIH/SIDA, implementación de programas y percepción de los empleadores en Puebla. *Región y Sociedad*, 20(43), septiembre-diciembre. El Colegio de Sonora.
- Rodríguez, I. (2018, marzo 1). Suman 20 asaltos a maquilas en Puebla durante 2018. *El Sol de Puebla*. <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/estado/suman-20-asaltos-a-nabor>
- Nabor, E. S. (2009). Globalización, migración y trabajo en la capital del blue jeans. *TRACE Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, (55), enero. México-Guatemala.
- Velázquez, E. (2018, febrero 6). Rescatan a cinco niños que fueron abandonados por su madre en Puebla. *Central*. <http://www.periodicoentral.mx/2018/pagina-negra/tragedias/item/2866->