

## EFECTOS DE RECHAZO EN EL MERCADO DE TRABAJO. EL CASO DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN PUEBLA

Guillermo Campos Ríos\*\*

### RESUMEN.

Por sus manifestaciones en los mercados de trabajo, se puede plantear la hipótesis de que el avance de la globalización tiene un efecto de generación de zonas geográficas con altas potencialidades para la instalación de empresas con altos niveles de flexibilización productiva. Este artículo expone la forma en que en el estado de Puebla se han comenzado a constituir, en las ciudades de tamaño medio, estos espacios propicios a la flexibilidad; que algunos autores llaman “greenfields” (Juárez:2002) y la forma en que en este momento son aprovechadas básicamente por empresas maquiladoras de la industria del vestido.

Los greenfields a su vez, se convierten en áreas que imponen niveles mínimos de desempeño que pueden jugar el papel de barreras de rechazo a la fuerza de trabajo que este por debajo de esos niveles mínimos.

Este artículo se enfoca a identificar algunos de los elementos que pueden servir como factores de demostración de la existencia de factores de rechazo

### INTRODUCCIÓN.

En términos generales se puede entender a las “flexibilidades productivas” como el conjunto de dispositivos materiales u organizacionales que se ponen en acción (a escala micro y macroeconómica) para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones de los medios a los que se enfrenta y garantizar el crecimiento de la productividad (Trouve, 1989). Los proyectos de flexibilización no son, en sentido estricto, una propuesta exclusivamente empresarial, sino que requiere de una infraestructura material y de recursos humanos que generalmente son recursos regionales.

\*\* Profesor-Investigador del Equipo de Estudios Industriales de la Facultad de Economía de la BUAP

A partir de las experiencias de flexibilización industrial que se han estudiado, podemos coincidir con la propuesta de Jorge Carrillo de que existen dos formas básicas de flexibilización; una, la “toyotista” y otra la “californiana” (Carrillo, 1994), que coinciden ambas en el redescubrimiento del trabajador como elemento fundamental para garantizar el buen éxito del proceso productivo postfordista, pero que se diferencian entre sí porque en el primer caso tenemos la mediación de un pacto entre empresa y trabajadores que distribuye de mejor manera compromisos pero también beneficios. En el caso de la versión californiana no existe la mediación de un pacto y se minimizan los compromisos empresariales y los beneficios para los trabajadores.

Los procesos de globalización de las naciones obligan a inversiones sobre educación, salud y otros aspectos que si bien se distribuyen de manera heterogénea entre la población, alcanzan a ciertas áreas geográficas que no son los centros de desarrollo tradicionales; son centros potenciales en donde existen buenas condiciones para la inversión en términos de: infraestructura, formación de mano de obra, cercanía relativa a los grandes mercados o a los centros de distribución al exterior, pero con una muy escasa experiencia fabril en los recursos humanos disponibles, sin antecedentes de organización colectiva, con mercados laborales donde tradicionalmente han sido excluidos los jóvenes y la mujer.

Esto es lo que algunos autores denominan “áreas greenfield”, en alusión a las inversiones que empresas japonesas hicieron en los Estados Unidos de Norteamérica en las zonas del centro del país, alejadas de los grandes centros con enorme tradición fabril, como Detroit o Chicago (Juárez, 1999) Las zonas greenfield de los países subdesarrollados se encuentran “a punto”, para que las empresas -nacionales o extranjeras- que buscan la flexibilidad productiva, lo puedan lograr.

Sin embargo, las posibilidades de aprovechar este recurso regional son muy amplias y, en este momento, carentes de regulación, condición que puede ser utilizada para disponer de ventajas más allá de los marcos tradicionales de la actividad productiva fabril. En este momento pareciera que el grupo industrial que ha logrado detectar la existencia de zonas greenfield es la que se encarga de la maquila del vestido y es la que de momento aprovecha –en algunos casos de manera excesiva- la carencia de un marco regulatorio y desarrollan procesos flexibles en donde sólo ellos son los principales beneficiarios.

Estas maquiladoras habitualmente se instalan sin necesidad de invertir un solo centavo en la construcción y definición de condiciones para lograr la flexibilidad, es decir, esta nueva forma de producción se logra, a diferencia de la manera en que ocurre en las empresas con modelo de

flexibilización toyotista, sin la necesidad de un pacto laboral que comprometa en modo alguno a las empresas.

A partir de la información obtenida con la encuesta que se aplicó a nivel estatal en el estado de Puebla, podemos encontrar evidencias de que la maquila del vestido se instala en zonas que pueden ser calificadas como greenfield, además presenta características de una industria altamente flexibilizada en términos del uso de la mano de obra, lo cual se analizará a continuación a partir de las siguientes dimensiones: el ingreso, la movilidad de personal y del manejo de la demanda de fuerza de trabajo.

La flexibilidad en la industria del vestido poblana corre a cargo de los trabajadores y de los esfuerzos que ha desplegado la región en su conjunto; las empresas prácticamente lo único que han hecho es aprovechar las óptimas condiciones regionales para su operación. El “beneficio” relativo que han producido es abatir la tasa de desempleo abierto pero manteniendo los altos niveles de pobreza, han abierto el mercado laboral a sectores sociales tradicionalmente excluidos pero las condiciones de empleo no son las más adecuadas. A pesar de que en el imaginario social de la localidad es más apreciado el trabajo dentro de la maquila que los trabajos previos.

El contexto que permite operar eficientemente a una empresa no se genera espontáneamente en el momento que se instala una industria con un proceso moderno y flexibilizado, sino que a través de los esfuerzos de las regiones se construyen, poco a poco, las condiciones que hacen propicia la instalación eficiente de este tipo de empresas. Las regiones que buscan el desarrollo a partir de la industria, generalmente deben apoyar decididamente la formación escolar, de modo que se constituya en una proveedora de fuerza de trabajo con cierto nivel de calificación; por otro lado, deben haber adecuadas instituciones de apoyo a la salud y buenas condiciones de vida en sus áreas habitacionales. Lograr esto implica inversiones sostenidas durante un buen número de años; si a estas zonas se les adiciona la característica de que su fuerza de trabajo tiene un reciente origen campesino y con ello falta de experiencia sindical y organizativa, se constituye en una área “greenfield”.

Es obvio que cuando hablamos de producción flexibilizada en la industria del vestido en Puebla no estamos pensando en los procesos típico de la flexibilización toyotista y muy probablemente ni siquiera en lo que Carrillo denomina la flexibilización “californiana” (Carrillo; 1994. pp 101-128)<sup>1</sup>, se trata de reconocer la estrategia de implementación de la flexibilidad en la industria del vestido en

regiones como Puebla, en las que se ha realizado sin cumplir con la necesidad de una política de mejoramiento de las condiciones de trabajo y permanencia de la mano de obra, es una trayectoria de adaptación de la flexibilización que va hacia la baja en cuanto a compromisos de la empresa; es una trayectoria basada casi exclusivamente en la flexibilización de la fuerza de trabajo.

a. La flexibilización salarial

En la flexibilización salarial influyen varios elementos; el primero es la sobreoferta de fuerza de trabajo. Si bien la tasa de desempleo reconocida en Puebla es menor al 3% (lo cual se debe a la forma de cálculo del desempleo abierto, que lo subestima a partir de las actividades de autoempleo y subsistencia que desempeñan los desocupados en los sectores informales de la economía), la verdad es que la oferta de fuerza de trabajo es muy superior a la capacidad de absorción del mercado de trabajo formal. Esta condición de mercado laboral reducido afecta en mayor medida a los jóvenes y a las mujeres quienes representan los grupos sociales con mayor potencialidad para aceptar bajos niveles salariales.

La competencia en el mercado de trabajo se limita a la obtención de empleo, quedando relegado a un segundo plano el salario y las condiciones laborales.

Otro elemento importante en la flexibilidad es el bajo promedio salarial existente en la región, que desde hace varios años se ha mantenido en el equivalente a 2 mil pesos al mes. En este momento la maquila del vestido en este estado ha logrado rebasar ligeramente esa frontera vía trabajo en tiempo extra; el promedio ahora está en los 2, 200 pesos al mes, sin embargo puede verse que el perfil de salario es aún muy limitado en términos generales (ver Cuadro 1 de ingreso semanal y Gráfico 1 de ingreso acumulado)

<sup>1</sup> Modelo de producción flexible en su versión californiana. Esto es, con una estructura ocupacional correspondiente a una mano de obra nueva, inmigrante, de bajos salarios y prestaciones, escasamente sindicalizada o agremiada en sindicatos débiles.

**Cuadro 1. Puebla. Ingreso semanal (2002)**

ingreso semanal (intervalos)	Sexo		Total	% acumulado
	femenino	Masculino		
hasta 150 pesos		0.44	0.15	0.15
entre 151 y 300 pesos	0.87	0.44	0.73	0.87
entre 301 y 450 pesos	14.97	8.44	12.83	13.70
entre 451 y 600 pesos	31.89	31.11	31.63	45.34
entre 601 y 1000 pesos	50.76	56.00	52.48	97.81
entre 1001 y 1500 pesos	1.08	2.67	1.60	99.42
entre 1501 y 3000 pesos	0.43		0.29	99.71
más de 3000 pesos		0.89	0.29	100.00
Total	100.0	100.00	100.00	

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

Existen evidencias de que es muy difícil encontrar entre los trabajadores del vestido salarios que superen los cuatro mil pesos al mes, al menos la mitad de ellos percibe alrededor de los dos mil pesos al mes, con un ligero crecimiento en el ingreso por arriba de este nivel y que son contratados en mayor número, trabajadores con mayor nivel de formación académica manteniendo el mismo salario que para niveles más bajos.

En este momento no se están practicando en Puebla estrategias empresariales que promuevan una mayor identidad de los trabajadores con la firma a través de formas complementarias del ingreso. Las únicas formas de complemento salarial corresponden al viejo esquema de control y de presión gerencial por medio del castigo a la inasistencia y en menor grado a la puntualidad. Está parcialmente difundido el criterio de estimular económicamente por cumplimiento a estándares de calidad

**Cuadro 2. Puebla. Trabajadores que reciben algún estímulo salarial por concepto de puntualidad, asistencia o elevación de la calidad**

Se otorga	Puntualidad	Asistencia	Calidad
no	49.5	67.2	58.6
si	50.4	32.6	41.4

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

En el marco de las prestaciones laborales, tenemos que las empresas de la industria del vestido poblanas, están pagando casi exclusivamente una prestación: el aguinaldo, que en el mejor de los casos se ajusta a la norma legal de otorgar una quincena anualmente, aunque en momentos de crisis se llega a

saber -a través de los diarios- que es una prestación que se acorta siempre que es factible. En algunos casos también se ofrece la prima vacacional, aunque con la alta movilidad de trabajadores, es difícil que éstos completen el periodo de permanencia (antigüedad) requerido para disfrutar esta prestación.

Son prácticamente inexistentes otros esquemas de compensación al ingreso, tales como, ayudas para despensa, para renta, para transporte, fondo de ahorro, préstamos personales, etc. (Ver Cuadro 3)

**Cuadro 3. Puebla. Trabajadores que reciben algún estímulo salarial por conceptos diversos**

Se otorga	Ayuda Despensa	Ayuda renta	Ayuda transporte	Fondo de ahorro	Préstamos personales	Prima vacacional	Aguinaldo
no	63.2	99.9	90.3	62.6	68.0	29.9	15.7
si	36.8	0.1	9.7	37.4	32.0	70.1	84.3

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

El bajo ingreso personal se compensa a través de estrategias de ingreso familiar, el 82% de los trabajadores encuestados manifestaron que en sus familias trabajan entre dos y cuatro de sus miembros y, en un 15% hay aún más familiares trabajando, es decir, prácticamente en todos los casos encontramos que es casi imposible la manutención de una familia por parte de un solo trabajador y la responsabilidad económica debe compartirse entre varios miembros de la familia.

El doble empleo también se comienza a practicar aunque en este momento no está del todo generalizado. El 22.5 % reconoce tener otra actividad adicional a su trabajo habitual. Las otras actividades adicionales registradas, en general corresponden a ventas domiciliarias y en tianguis (venta de perfumes, joyería, ropa, etc) y transporte (taxis y unidades de transporte colectivo en fin de semana).

De los trabajadores encuestados, casi la mitad (49.4%) son hijos de familia que están ayudando al sostenimiento de la familia. El 26 % de la muestra son jefes de familia y entre ellos la mitad son mujeres. El 23.5% de las mujeres manifestaron ser esposas que comparten las obligaciones del ingreso familiar. De sus ingresos, incluyendo a los solteros, menos de la mitad consume hasta el 40% en sí mismos, es decir, el grueso de lo ganado es para el mantenimiento familiar.

Los esquemas empresariales sobre el ingreso siguen un esquema bastante tradicional; no se percibe una gestión de administración –generalizada- que procure modernizar sus esquemas de organización laboral vía la política salarial.

b. La flexibilización del proceso

Imperan los procesos productivos en los que es factible una alta movilidad entre la fuerza de trabajo, esto es interpretado por los empresarios como carencia de una cultura de trabajo entre la mano de obra que no se manifiesta como lealtad y compromiso con la firma; esto al mismo tiempo es utilizado como argumento para no ofrecer capacitación en el trabajo y los hace eternos demandantes ante el estado de que se imparta en las escuelas una capacitación general para el trabajo.

La antigüedad laboral es muy baja, tanto a nivel de empresa como de rama industrial; por un lado porque se trata de regiones en donde los trabajadores se contratan por primera vez dentro de la industria, para muchos de ellos incluso es la primera experiencia laboral, pero además, está el hecho de que existe una alta rotación del mismo personal dentro de las diversas empresas que componen esta industria en la región.

**Cuadro 4. Puebla. Antigüedad en la empresa.  
Ind. del vestido (2002)**

Antigüedad en la empresa	sexo		Total
	femenino	masculino	
menos de 2 meses	97.5	94.5	96.5
entre 2 y 6 meses	1.7	3.8	2.4
entre 6 y un año	0.8	1.7	1.1
Total	100.0	100.0	100.0

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

Casi la totalidad de los trabajadores encuestados (96.5%), manifiestan tener menos de 2 meses de antigüedad en la empresa, sin embargo, la antigüedad dentro de la rama industrial de confección de prendas de vestir es de aproximadamente 6 meses.

**Cuadro 5. Puebla. Antigüedad dentro de la industria  
del vestido (2002)**

Antigüedad en la rama	sexo		Total
	femenino	masculino	
entre 1 y 6 meses	98.5	96.5	97.8
entre 6 meses y 1 año	1.3	2.2	1.6
más de 10 años	0.2	0.4	0.3
Total	100.0	100.0	100.0

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

La alta movilidad de los trabajadores no se puede decir que esté beneficiándolos, ya que les reduce los beneficios que se puedan derivar de la acumulación de antigüedad pero lo más importante, limita de manera severa los procesos de aprendizaje tecnológico que pudieran recuperar de su experiencia laboral; en lo inmediato les limita en los programas de capacitación que las mismas empresas dejan de impartir escudándose en la alta movilidad. Encontramos que el 65% de los encuestados no ha recibido capacitación<sup>2</sup>.

c. La flexibilidad y el manejo de la demanda

La existencia de una sobreoferta de mano de obra permite que se pueda manejar la relación de oferta y demanda a partir del salario, de la movilidad pero además se complementa con los procesos de contratación. Es precisamente en el proceso de contratación en que aparece el mayor grado de flexibilidad; en parte, por el bajo nivel de ingreso y por el escaso atractivo que presentan las condiciones laborales para la permanencia. No parece haber un conjunto explícito de requisitos que las empresas manejen para la incorporación de los trabajadores a esta industria

El tipo de contratación que prevalece es de carácter definitivo (en el 80% de los casos es permanente y en el 20% es temporal), aunque su administración sea verdaderamente temporal en prácticamente todos los casos por la alta movilidad. Se manejan extensiones en la jornada de trabajo vía el pago de horas extras, el 78% manifestó trabajar más de 48 horas a la semana, haciendo un promedio de 8 a 10 horas de jornada diaria.

La política de ingreso que actualmente están practicando las empresas de esta rama prácticamente no exigen ningún requisito de naturaleza productiva, especialmente si ponemos atención en los conocimientos, sean escolares o derivados de la experiencia laboral. En el 95% de los casos no les hicieron ningún examen de conocimientos y solo en el 25 % de los casos les pidieron experiencia laboral.

<sup>2</sup> De los cursos de capacitación que se han impartido, El 93.6% son pagados por la empresa. El 85.5% se imparten dentro del horario de trabajo y el 91% de ellos se llevan a cabo en el propio centro de trabajo.

**Cuadro 6. Puebla. Requisitos de ingreso a empresas de la industria del Vestido**

	Examen médico	certificado de no embarazo	Examen de conocimientos	Carta de recomendación	antecedentes no penales
no	84.1	97.7	94.8	88.8	90.4
si	15.8	2.3	5.2	11.2	9.6

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

Contrastando con la casi nula oposición al ingreso, encontramos trabajadores con un alto nivel de escolaridad. El 90% de los trabajadores contratados en esta rama tienen estudios de primaria y secundaria, pero especialmente de secundaria (55.7 %). En la muestra no aparecieron trabajadores sin estudios. En los niveles de primaria y bachillerato es mayor la presencia de las mujeres que la de hombres contratados.

Los datos generales de escolaridad de los contratados en la industria del vestido son:

**Cuadro 7. Puebla. Condiciones generales de escolaridad en el personal de la industria del vestido**

Años promedio de estudio	7.6
Mediana	8.0
Desviación estándar	2.1
Sesgo (skewness)	0.48

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

**Cuadro 8. Puebla. Otros requisitos de ingreso a empresas de la industria del vestido**

	recomendación del sindicato	Experiencia laboral	Credencial de elector	Acta de nacimiento
no	99.1	76.0	27.6	14.5
si	0.9	24.0	72.4	85.5

FUENTE: FEBUAP. Equipo de estudios industriales. Encuesta directa. 2002.

Para su incorporación al trabajo, prácticamente no existen obstáculos, no se exige examen médico, ni lo que en otras empresas es requerido a pesar de atentar contra los derechos humanos, como el certificado de no embarazo y tampoco es necesaria la presentación de cartas de recomendación.

Al 90% no se les requirió Carta de antecedentes no penales. La figura sindical tampoco ocupa lugar en términos del ingreso ya que en el 99% de los casos no les pidieron carta de apoyo de la

representación sindical. De hecho los únicos documentos que llegan a ser exigidos son la Credencial de elector y el acta de nacimiento.

d. Las condiciones generales

A diferencia de lo que se da en otras industrias en donde la sindicalización está totalmente corporativizada y desde antes de que la empresa se instale ya esta asignado el sindicato, aquí encontramos que apenas la mitad (54% de las empresas cuentan con sindicato)

Las condiciones de vida en estas zonas es un poco superior a la existente en zonas urbanas con tradición industrial, pues en estos casos la mitad de los trabajadores señala vivir en casa rentada o prestada y la otra mitad en casa propia; en ellas disponen de dos a cuatro cuartos y sólo un 6% dice tener casa de un solo cuarto. En el 91% de los casos el piso es de cemento. En el 92.5% disponen de agua entubada. El 98% cuenta con luz y el 94.2% cuenta con drenaje

Si bien esta industria es utilizada como un ejemplo de que el mercado de trabajo no discrimina a la mujer, encontramos que éstas tienen que aceptar bajos salarios y malas condiciones laborales por no mencionar que aún no logran evadir la sobrecarga laboral en casa. El 92.9 % de las mujeres trabajadoras de esta rama manifiestan participar en las labores del hogar, cifra que contrasta contra el 1.0 % de hombres que lo hacen. Pareciera que el trabajo en casa no es reconocido ni siquiera por los que lo ejecutan y se le mira como una actividad “natural” en las mujeres, así que no se le registra como actividad adicional

El 25 % de estos trabajadores falta a su trabajo y en general se debe a problemas de enfermedad pero la mayoría (94%) cuenta con Seguro Social, sus jefes en general son hombres y la mayoría mexicanos y en la empresa, los trabajadores encuestados no perciben favoritismos de ninguna especie, manteniendo buenas relaciones con la gerencia y con los jefes inmediatos. El 93 % dispone de un descanso en la jornada laboral de 8 horas, que en términos generales es de una hora y se usa para la comida.

De los trabajadores que participaron en la encuesta, el 30% labora en empresas que tienen entre 30 y 100 trabajadores, otro 30% en empresas entre 100 y 500 trabajadores y un 25% en empresas con más de 500 trabajadores. Solo un 15 % en empresas micro y pequeñas.

BIBLIOGRAFÍA.

CARRILLO, J. (1994). Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz. En Revista Sociología del Trabajo No. 21 Nueva Época. Ed. Siglo XXI. Primavera 1994. España

SMITH, CH. (1989). Especialización flexible, automatización y producción en serie. En Sociología del Trabajo No. 7. Nueva Epoca. Otoño de 1989. España.

TROUVE, PH. (1989). Especialización flexible, automatización y producción en serie. En Sociología del Trabajo No. 7. Nueva Epoca. Otoño de 1989. España.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Varios años. México.

JUAREZ. H. Y BABSON, S. (2000). Enfrentando el cambio. Ed. Wayne university-BUAP. México.

JUAREZ, H. (2002). Rebelión en el Greenfield. Ed. Lunarena. México.

Municipio	Promedio de escolaridad
A	8.5
B	7.1
C	8.1
D	7.8
E	7.7
F	7.3
G	7.6
H	7.4
I	7.1
J	7.4
K	7.2
L	7.2
M	7.9
N	8.7
O	7.9
P	7.3
Q	7.0
R	7.2
S	7.3
T	7.1



