

Capítulo III: La Maquila en Aguascalientes: parodia de un modelo exitoso

Marcela A. Hernández Romo

Octavio Maza¹

Contexto y surgimiento de la Maquila en Aguascalientes

El desarrollo y consolidación industrial de Aguascalientes se concentra en la etapa que va de 1980 al 2000. Dentro de este periodo podemos distinguir tres momentos que marcan y definen el proceso de industrialización de los últimos 20 años. El primero que va de 1980 a 1990 es un periodo enmarcado, por un lado, por el cambio de los programas del gobierno mexicano de una política industrial basada en la sustitución de importaciones a otro de fomento a la exportación; ligado también al plan de desarrollo estatal de apoyo a la industrialización, el cual consistió en atraer capital nacional y extranjero ofreciendo las ventajas laborales, financieras y fiscales para su instalación y crecimiento. De 1990-1994 se puede hablar de un periodo de crisis en los sistemas productivos, corresponde al comienzo de una serie de estrategias de modernización por parte de algunas firmas. Este proceso de reestructuración se da bajo el contexto de nuevas políticas económicas enmarcadas en la apertura de los mercados y en la posibilidad de sobrevivir a la crisis. A partir de 1995 el gobierno de Aguascalientes vio como alternativa para sortear la crisis el atraer nuevas inversiones, extender las ya existentes y fomentar una política de búsqueda de mercados externos, en este contexto es que repunta La Industria Maquiladora de Exportación junto con el resurgimiento de industria tradicional textil y del vestido.

El dinamismo que alcanzó este modelo en el periodo que va de 1994 a 1999 se observa en los 164 proyectos de inversión en maquila con un total de 6, 598.14 millones de pesos que vinieron a representar el 90.32% del total de las inversiones en el Estado, generando 30 961 nuevos empleos (Hernández, 2003: 121) Esto es explicable por las inversiones nacionales y

¹ Profesora Investigadora del postgrado en Estudios Sociales, Doctora en Estudios Sociales, Email: mahernan7@hotmail.com. Profesor de la UAAC; Doctor en Estudios Sociales por la UAM-I, Email: octaviomaza@hotmail.com

extranjeras ligadas a la capacidad exportadora. Así, la participación de Aguascalientes respecto al total de exportaciones manufactureras en 1992 fue del 0.9%, para 1997 alcanzó el 2.0 % y en el 2000 el %. La inversión corresponde en un alto porcentaje a los Estados Unidos.

Las razones de la instalación o creación de industria maquiladora y la orientación hacia la rama textil, de la metalmecánica y más recientemente a la electrónica, las podemos entender en principio bajo diferentes circunstancias: La experiencia empresarial e industrial de la localidad (la industria local tradicionalmente se desarrolló en la industria textil y del vestido y en los ochenta se instala la gran planta automotriz terminal de Nissan), y como resultado de la política de gobierno de maquilización del estado. Para esto se promocionó a la localidad en el extranjero con base en la experiencia industrial del estado (ya se había dado a principios de la década de 1980 un importante llegada de empresas de capital nacional y transnacional, pero no maquiladoras, en los censos económicos no se registra ninguna maquila antes de 1996). Habría que agregar la “paz social” existente en el estado, la abundancia y costo de la mano de obra y la infraestructura carretera y de servicios. El resultado fue que Aguascalientes se sumó como parte de la política económica nacional al auge de la maquila. Por su parte los directivos maquiladores entrevistados manifestaron que las causas de su preferencia por Aguascalientes son por orden de importancia: 1).El régimen fiscal, 2). costo de la mano de obra, 3). las relaciones laborales y el sindicalismo y, 4). la cercanía con estados Unidos. Sin embargo, lo interesante de las respuestas está, por un lado, en el sentido que a la vez los factores mencionados como positivos y de atracción se vuelven la causa de la crisis posteriormente y, por otro lado, en el desplazamiento que hacen los informantes a un lugar secundario de los costos laborales. En 1994 Alemán, Hernández, Gutiérrez (1966), encontraron que la llegada de nuevas empresas manufactureras nacionales y extranjeras no maquiladoras respondía, de acuerdo a los empresarios y directores entrevistados en dicho estudio: 1). A las condiciones favorables que les proporcionaba las relaciones laborales y el tipo de sindicalismo. El gobierno promocionaba en el extranjero- como ya se mencionó- y a nivel nacional al estado como el ideal de la paz social, en 30 años no se había realizado ninguna huelga, lo cuál garantizaba un sindicalismo acorde con los intereses de las empresas, y 2). A la abundancia de la mano de obra y su calificación. A casi diez años de este estudio y a diferencia de las empresas

manufactureras estudiadas en 1994, para las maquiladoras el sindicalismo y las relaciones laborales pasa a tercer lugar dentro de los aspectos importantes a tomar en cuenta, lo cuál nos puede indicar una generalización de estas condiciones laborales a nivel nacional (sindicatos no combativos, la inexistencia de ellos, sindicatos de protección y el involucramiento del Estado en el aseguramiento de la “paz laboral”) (Hernández, 2003) y una especie de institucionalización de estas prácticas, por lo que no se vuelve el elemento clave para su instalación, en la mayor parte del país se pueden encontrar estas condiciones.

Crisis de la Maquila

Sin embargo, para el 2000 la historia de la maquila empezaba a cambiar en Aguascalientes y se darían las primeras manifestaciones de inestabilidad del modelo, por primera vez no había crecimiento sino estancamiento. Para el 2001 la crisis se hace patente a nivel nacional y local, y si bien en otros periodos Aguascalientes había logrado sortearla y mantener un crecimiento sostenido por encima de la media nacional, ahora la inestabilidad se manifestaba en cierre de establecimientos y despido de obreros que implicó una reducción de empleos en casi 30% entre 2001 y 2002 (cuadros No. 1 y 2).

Cuadro No. 1: Establecimientos Maquiladores en Activo en Aguascalientes (1996-2004)

Periodo	Total Nacional	Aguascalientes	Porcentaje en relación al total nacional
1996	2,411	49	2.03
1997	2,717	65	2.39
1998	2,983	73	2.45
1999	3,297	89	2.70
2000	3,590	89	2.48
2001	3,630	85	2.34
2002	3,003	53	1.76
2003	2,860	49	1.71
2004 P	2,811	34	1.20

Fuente: INEGI (2004) La Industria Maquiladora de Exportación

Cuadro No. 2 Relación de obreros en la maquila entre el personal total ocupado en Aguascalientes

	Total	Obreros	% de obreros de maquila sobre el total
1996	12,411	11,145	89.80

1997	17,377	15,510	89.26
1998	19,856	17,729	89.29
1999	24,506	21,497	87.72
2000	26,130	22,509	86.14
2001	23,036	19,615	85.15
2002	17,742	15,182	85.57
2003	17,911	15,066	84.12

Fuente: INEGI (2004) La Industria Maquiladora de Exportación

Aguascalientes desde el 2001 vive la crisis con incertidumbre, se debate en el terreno político y empresarial acerca de cuál será la mejor opción para sortearla. La instauración del modelo maquilador desde sus inicios, a mediados de los noventa, no fue bien acogida por una parte de los empresarios locales, cuestionando la falta de apoyo por parte del gobierno para sacar adelante a las empresas locales no maquiladoras; por su parte, el gobierno alegaba que sólo era una etapa de transición para sortear la crisis de 1995, era una manera también de adquirir experiencia en exportar y de ciertas capacidades empresariales y laborales (conocimiento y aprendizaje tecnológico, gestión empresarial y un nuevo perfil de obrero más calificado y con una diversificada experiencia productiva, etc.,) que permitiría en el futuro pasar a lograr el paquete completo, es decir, diseñar, producir y comercializar su marca propia, además el proceso llevaría a la integración de cadenas productivas. Se presentaba así como el modelo que daría ciertas ventajas competitivas y un valor agregado superior (El Hidrocalido, 15/6/2002) (SEDEC, 1999). Para los maquiladores encuestados, estos aspectos no se lograron, dado que las causas que aducen para explicar la caída en la productividad es el encarecimiento de la mano de obra, el poco apoyo del gobierno, la lentitud en aspectos administrativos, la caída de la demanda en Estados Unidos y la falta de una mano de obra calificada y la calidad en los productos generados. Los tres primeros aspectos hacen alusión a factores estructurales, mientras los dos últimos hacen referencias a la configuración productiva de las empresas. Estos últimos aspectos los pasaremos a analizar más adelante

En el terreno de las ideas De la Garza (ver Cáp. I) propone la hipótesis de que la maquila es más que un régimen arancelario y lo define como un modelo de producción e industrialización que esta en crisis de productividad desde los años noventa (escaso crecimiento de la productividad), donde persiste el taylorismo-fordismo junto a un toyotismo precario, siendo estas características lo que define al modelo productivo

maquilador. En otras palabras, la industria maquiladora no transita hacia nuevos modelos productivos y descansa en el costo y la intensificación en el uso de la mano de obra.

Los datos que analizamos a continuación son relativos a la encuesta aplicada como parte del proyecto Modelos productivos de la Maquila en el Centro y Sureste de México (EMIM).

Conformación actual de la maquila de Aguascalientes

Para el 2002 la maquila estaba conformada por 57 establecimientos registrados por el INEGI, los cuales daban empleo a 20,764 trabajadores y representaban un 29.01% de participación de la industria maquiladora en el total de empleos generados por las manufacturas (71,559), según datos oficiales del IMSS. Para el 2003 el número de establecimientos maquiladores descendieron a 49 según los datos registrados por el INEGI, los cuales daban empleo a 15,066 personas. La composición de la fuerza de trabajo para el 2003 sigue recayendo en la mano de obra femenina (62.75%) aunque con una disminución fuerte, pues de acuerdo al INEGI en 1997 representaba el 72.53 % de la fuerza de trabajo.

Cuadro No. 3: Porcentaje de mujeres en el total de trabajadores en la maquila

	Total	Mujeres	% de mujeres
1997	15,510	11,250	72.53
1998	17,729	12,542	70.74
1999	21,497	14,720	68.47
2000	22,509	15,000	66.64
2001	19,615	12,852	65.52
2002	15,182	9,789	64.48
2003	15,066	9,454	62.75

Fuente. INEGI (2004) La Industria Maquiladora de Exportación

Las características generales de la producción de la maquila en Aguascalientes responden, por un lado, a empresas de ensamble de piezas o componentes (textil, electrónica, metal mecánica) y por otro lado, a actividades de transformación de materia prima. En su mayoría son empresas grandes con más de 250 trabajadores (ver grafica No 1). La mitad de la inversión proviene de capital nacional (46.3%). Las ventas se dirigen al exterior en un 86.16%, su principal destino es el mercado estadounidense, y tan sólo el 13.84% se consume en el mercado interno. La maquila en Aguascalientes sigue siendo básicamente de exportación para la misma empresa que las contrata y el 85.8% de los ingresos fueron

por exportación. A esto habría que agregarle que por subcontratación por maquilar a otras representa la segunda fuente de ingresos, esta tampoco logra impactar de manera importante a su economía.

Encadenamientos Productivos

El tipo de encadenamiento productivo que se da en Aguascalientes es débil y se da básicamente como resultado de la subcontratación, esta se puede explicar principalmente como resultado de una vinculación entre la maquila de capital nacional que subcontrata a otra empresa mexicana para que le realiza alguna parte del proceso productivo para el mercado interno. Por otro lado, la vinculación que se da con el entorno a través de la compra compartida entre empresas de materia prima, la capacitación compartida tiene cierta importancia aunque se dan entre empresas y maquila de capitales locales, de acuerdo con nuestros entrevistados.

Cuadro No.4: Indicadores de encadenamientos productivos

	Porcentaje
Porcentaje de ingresos por maquilar	0.47%
Porcentaje de ingresos provenientes de subcontratación	14.29%
Porcentaje de establecimientos que realizan contratación conjunta de personal	16.7%
Porcentaje de establecimientos que realizan de capacitación en conjunta	16.7%
Fuente: EMIM(2002)	

Los datos del INEGI nos muestran que el porcentaje de insumos importados en el total de insumos (Cuadro No. 5) en el 2003 eran del 95 %, disminuyendo ligeramente en los años de mayor crisis, que es el periodo comprendido entre el 2000-2001 (89.73% y 91.40% respectivamente), esto nos indica que ni antes de la crisis ni después de esta se da una tendencia hacia la generación de una integración nacional.

Cuadro No 5: Porcentaje de Insumos importados entre insumos totales

Año	Total de insumos	Insumos importados	Porcentaje de insumos importados
1997	1,668,646	1,543,846	92.521
1998	2,390,710	2,226,863	93.147
1999	3,482,984	3,243,659	93.129
2000	3,356,555	3,011,910	89.732
2001	2,777,702	2,539,021	91.407
2002	6,292,710	6,046,732	96.091
2003	7,213,355	6,910,608	95.803

Fuente. INEGI (2004) La Industria Maquiladora de Exportación

De acuerdo con los datos obtenidos de la EMIM, tenemos que el origen de los insumos en un 86% provienen de la misma empresa, de los cuales el 68% son importados, dejando sólo el 23.64% a la adquisición de insumos nacionales de otras empresas privadas, confirmando con esto la tendencia expresada en los datos del INEGI. La explicación dada por los maquiladores entrevistados sobre la preferencia por la compra de insumos en el exterior es en razón del aprovechamiento de la exención de impuestos (50 % de los entrevistados), la calidad (14.3%), el resto se divide entre acuerdo con la matriz y el costo más bajo. Esto nos refuerza la idea de no integración y que esta práctica manifiesta en parte el resultado de un régimen arancelario y fiscal que es aprovechado por los maquiladores, por otro lado, la compra de insumos nacionales responde preferentemente la relación entre la industria maquiladora de capital nacional y empresas locales no exportadoras. En las entrevistas realizadas a los directivos nos manifestaron que no se lograron generar proveedores nacionales que produjeran de acuerdo a la calidad requerida por las firmas contratantes y no superaron tampoco el alto costo con relación a los importados.

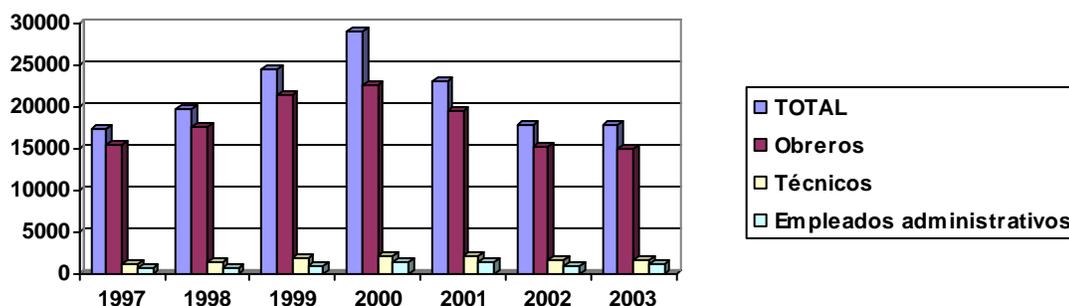
Aprendizaje tecnológico y desarrollo de capacidades empresariales

Si tratamos de establecer cuál ha sido el aprovechamiento de la industria maquiladora en cuanto a conocimiento tecnológico, integración y desarrollo de capacidades empresariales y la mayor calificación y autonomía en los trabajadores, veremos que ha sido muy limitado. Analicemos la relación que se da entre tecnología y capacitación. La EMIM nos muestra que el 15.93% de las operaciones de producción de las maquiladoras se realizan de manera

manual, el 59.64 % las realizan con maquinaria y equipo no computarizado, el 13.93% con equipo automatizado no computarizado, sólo el 1.07% con maquinaria o equipo computarizado y el 2.29% con sistemas computarizados de manufactura integrados, esto nos habla de manera general de un nivel medio-bajo en tecnología dura. Por otra parte, no se realiza investigación y desarrollo en ninguna de las plantas donde se realizaron las entrevistas. Si a esto le agregamos que en el valor agregado ocupan un alto porcentaje los salarios nos lleva a la hipótesis de que la productividad se sostiene con base en la intensificación del trabajo y no por la vía de la alta tecnología. Otro aspecto que refuerza la anterior hipótesis tiene que ver con la forma como se adquiere la tecnología; se centra sólo en dos opciones y responde a la situación que guarde la maquila con la empresa contratante, el 83.3 % declaró que la adquiriría de la casa matriz y el 16.7 % es de desarrollo propio. La tecnología en la mayoría de los casos responde estrictamente a los requisitos impuestos por el contratante y que se encuentran por lo general plasmados en el convenio establecido entre las dos firmas. El tipo de producto y la parte del proceso que maquilan o ensamblan también influye en el tipo de tecnología que implementan las maquiladoras; si el establecimiento realiza gran parte del proceso productivo (sí en textiles corta, confecciona, faltando sólo realizar el lavado y planchado de la prenda) y se trata de una mercancía clave que el mercado identifica con la marca de la matriz, este tipo de establecimiento utiliza alta tecnología combinada con baja; existen otras empresas donde el proceso que realizan es tan simple y sólo corresponde a una parte del ensamble (corte o entre-corte) que le resulta más económico realizarlo con base en la intensificación de la mano de obra. En este sentido se puede decir que la especificidad del producto y el tipo de contratación que se guarde con la matriz dará en cierta medida el tipo de tecnología que utilizan las maquiladoras. En síntesis, los datos expuestos nos permiten decir, primero, que la tecnología que se utiliza en el proceso productivo en general no corresponde a un nivel alto y sí a un uso intensivo de la mano de obra; segundo, que no son los maquiladores los que deciden en la mayoría de los casos el tipo de tecnología a implementar, lo que nos lleva a suponer que probablemente el empresario asuma una posición pasiva con relación a la gestión de nueva tecnología y por lo tanto el aprendizaje que pudiera surgir de esa relación entre proveedor y cliente sea muy limitado; y, tercero, al no ser alta tecnología, el aprendizaje y la calificación que pueden tener los trabajadores se ven reducidos. Esto se refuerza con los datos obtenidos del INEGI

y de la EMIM que nos muestran que la población trabajadora la componen básicamente obreros generales y un porcentaje muy bajo de técnicos especializados (ver grafica No 1)

Grafica No.1 Personal Ocupado por Clasificación de la Mano de Obra



Fuente: INEGI (2004) La Industria Maquiladora de Exportación

Por otro lado, la EMIM muestra que el control de calidad es realizado mayoritariamente (76.9%) por un departamento especializado y se hace de forma visual en el 87.5% de los casos, sólo el 21.4% realiza actividades de mantenimiento preventivo de la maquinaria, y en el 42.9 % las realiza un departamento especializado.

Dentro de los aspectos que los maquiladores expresaron como causa de la crisis de la maquila, tienen que ver con aspectos del proceso productivo: la falta de calidad en los productos así como en la mano de obra (calificación) y la carencia de innovación tecnológica, es decir, se confirma que el modelo maquilador no logró generar un desarrollo por la vía de una “tercera generación”. La generación de un valor agregado más elevado que produciría un trabajador con más calificación utilizando equipos y maquinaria de alta tecnología parece ser que no se cumple.

Configuraciones sociotécnicas de la maquila en Aguascalientes

A continuación haremos el análisis de las configuraciones sociotécnicas de la maquila en Aguascalientes a partir de las dimensiones que tienen que ver con el nivel de la tecnología (tipo de máquinas y/o equipos); la organización del trabajo (taylorismo-fordismo, las nuevas formas de organización del trabajo que rompen con los principios tayloristas entre concepción y ejecución, con tareas segmentadas entre producción y mantenimiento, entre calidad y producción), las relaciones laborales (flexibilización de las relaciones

capital/trabajo, y unilateralidad-bilateralidad en las decisiones referidas a la producción) y el perfil de la mano de obra.

Los niveles tecnológicos con base en los resultados obtenidos de la EMIM, considerando el tipo de instrumentos, equipo o maquinaria predominante en las diferentes fases del proceso productivo pueden ser el bajo, medio y alto; en el primero se clasificó a las operaciones que se hacen de manera manual o con equipo automatizado no computarizado; nivel medio sería aquel cuyas actividades de producción se realizan con maquinaria y equipo automatizado computarizado; nivel alto cuando se realiza el proceso de producción con maquinaria y equipo automatizado o sistemas que integren las máquinas herramientas de control numérico computarizado, el cad/cam o los robots.

Por tamaño de empresa se encontró que la mediana viene a ser la que muestra más homogeneidad en el tipo de tecnología que utiliza, concentrándose de manera importante en el nivel medio (100%), mientras que la pequeña empresa se distingue por combinar el nivel bajo y medio, la grande se reparte entre los tres niveles, bajo (40%), medio (40%) , y sólo el 20% con alta tecnología, Sin embargo, al hacer el cruce por origen de capital encontramos que las maquiladoras de capital nacional cuentan con un porcentaje relativamente más alto en el nivel tecnológico medio (50%), y relativamente bajo con alta tecnología (12.5%) mientras el bajo es del 37.5%; las de capital extranjero no cuentan con alta tecnología, esta se divide entre el nivel medio (50%) y el bajo (50%). Por otra parte, al analizar el nivel tecnológico por origen de los insumos encontramos que de nuevo las maquiladoras que más importan insumos no introduce alta tecnología (el 50% se encuentra en el nivel bajo y el otro 50% en el medio), mientras que más se compra en el mercado interno se cuenta con un 33.3% de tecnología alta.

La industria maquiladora en Aguascalientes no muestra una homogeneidad en sus niveles tecnológicos, que aun cuando se concentra en los niveles medio y bajo, existe un porcentaje pequeño que cuenta con alta tecnología. Sin embargo, el predominio de los niveles tecnológicos no altos hacen que gran parte de las empresas finquen su productividad y calidad para exportar en el uso intensivo de la mano de obra sin innovar en este rubro. Los datos también nos llevan a concluir que las empresas extranjeras no propician el desarrollo tecnológico de sus contrapartes en México en el proceso de producción, ni fomentan el desarrollo de investigación y desarrollo. Esto también se puede ver en el

bajo porcentaje utilizado como resultado de las ventas en investigación y desarrollo, que es del 0.017 % y además, esta cantidad se destina a mejoras en el proceso y producto y no al desarrollo e innovación de nueva tecnología.

Cuadro No 6: Nivel tecnológico por Tamaño del establecimiento

Nivel tecnológico	Tamaño del establecimiento			
	Pequeño	Mediano	Grande	Total
Bajo	80.0%	0.0%	40.0%	46.2%
Medio	20.0%	100.0%	40.0%	46.2%
Alto	0.0%	0.0%	20.0%	7.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EMIM (2002)

Cuadro No. 7: Nivel Tecnológico por Origen por capital

Nivel Tecnológico	Origen del capital		
	Nacional	Extranjero	Total
Bajo	37.5%	50.0%	42.9%
Medio	50.0%	50.0%	50.0%
Alto	12.5%	0.0%	7.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: .EMIM (2002)

Cuadro No. 8: Nivel tecnológico por Origen de los insumos

Nivel Tecnológico	Origen de los insumos		
	Nacional	Extranjero	Total
Bajo	33.3%	50.0%	46.2%
Medio	33.3%	50.0%	46.2%
Alto	33.3%	0.0%	7.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EMM (2002)

Cuadro No. 9: Nivel Tecnológico por Destino de las ventas

Nivel Tecnológico	Destino de las ventas		
	Nacional	Extranjero	Total
Bajo	100.0%	33.3%	42.9%
Medio	0.0%	58.3%	50.0%
Alto	0.0%	8.3%	7.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EMIM (2002)

Organización del Trabajo

La industria maquiladora de Aguascalientes manifiesta características muy propias en lo que refiere a su organización del trabajo. Desde la perspectiva de la División del trabajo vemos que se sustenta en una diversificación de categorías. Esta división del trabajo se expresa en el control de calidad y supervisión, ya que la industria maquiladora separa ambas tareas y al hacerlo establece una separación entre el personal que realiza la producción y el que realiza el control de calidad y la supervisión, lo que nos habla de que el operación que realiza cada trabajador es segmentada.

La formalización en el trabajo es una de las dimensiones que caracteriza al taylorismo y que se manifiesta en la implementación de actividades de los trabajadores con base en manuales de puestos y procedimientos. Los datos obtenidos de la EMIM indican que el 57.1% de las empresas cuentan con ellos y los usan (cuadro No. 10). Otros aspectos que forma parte de este tipo de organización del trabajo es la utilización de tiempos y movimientos, así como la regulación de cuotas mínimas de producción, ambos elementos se implementan en un 78.6% de los establecimientos maquiladores. Debe de anotarse que algunos establecimientos pagan al destajo lo que pone en juego otros aspectos en cuanto al ritmo y cuotas de la producción.

Cuadro No. 10: El establecimiento cuenta con manuales de puestos

Si y se utilizan	57.1%
Si pero no se utilizan	14.3%
No	28.6%
Total	100.0%

Fuente: EMIM (2002)

El principal criterio para promover a un trabajador entre categorías de acuerdo con la EMIM, se divide entre la habilidad (28.6%) y el dominio de las operaciones (28.6%), sin embargo resulta interesante observar que en un 21.6% recae en la decisión del jefe, el cual puede o no tomar en cuenta la habilidad o el manejo de las operaciones que tenga el trabajador, a esto hay que agregar que en el 14.3% no existen procedimientos para la promoción. Los datos nos indican que si bien las maquilas han superado la vía de los ascensos por antigüedad (escalafón ciego) esto no quiere decir que ahora se encuentren en camino de implementar Nuevas Formas de Organización del Trabajo en cuanto a la promoción. Quizás esta diversificación mostrada en la forma de ascender se pueda explicar

en parte por condiciones generadas por el propio del modelo maquilador, los gerentes de las maquiladoras declaran que el 96.6% de las bajas dadas en el año se dieran por voluntad propia de los trabajadores (rotación voluntaria) y que el promedio de antigüedad de los obreros generales sea de 2 años, nos hace pensar que difícilmente se pudiera promocionar vía la antigüedad al trabajador en la categoría de obrero general. Otra explicación pudiera ser también por la mezcla de estructuras productivas (empresas tradicionales combinadas con aspectos de NFOT), aspecto que será tratado más adelante.

La manera de comunicarse la dirección con los trabajadores juega entre el favorecer el rompimiento de las jerarquías al establecer la comunicación verbal y directa en el 53.8% de los casos, sin embargo, en un porcentaje relativamente alto (46.2%) se da a través del jefe inmediato, lo que indica la prevaencia de jerarquías en la comunicación. Mientras que la comunicación de los trabajadores hacia los directivos es más directa y de forma verbal (61.5%) lo que le da un sello de más informalidad a la relación y una tendencia por parte de los trabajadores de romper las jerarquías, pese a la formalidad establecida por la empresa.

La forma en que la organización trata de estimular la comunicación en producción es vía las juntas (69.2%) elemento que habla más de una formalidad que de un acercamiento a la participación de los trabajadores de manera espontánea. Cabe mencionar la poca formación de equipos de trabajo, así como su ausencia en la resolución de problemas de la producción al intervenir sólo en un 15.7%, lo que muestra una constancia y predilección por una manera formal y tradicional de comunicarse y resolver problemas en el área de producción. El cuadro No. 11 se muestra que la movilidad por cambio de turno (75%) y cambio de departamento (71.4%) es elevada, en menor proporción se da entre puestos (33.3%) y categorías (30.8%).

Cuadro No. 11

Movilidad Interna				
	De categorías	De Turno	De Tareas/ Puestos	De Departamento
No se practica	7.7	0	0	0
Esporádicamente	23.1	0	25	0
Regular	38.5	25	41.7	28.6
Muy frecuente	30.8	75	33.3	71.4

Fuente: EMIM (2002)

La polivalencia se práctica de manera regular en un 61.5% de los establecimientos, sin embargo, esta no responde al deseo de fomentar el conocimiento (en 53.8 % no se realiza por este motivo), ni como resultado de estimular el enriquecimiento del puesto de trabajo frente a la monotonía (en 46.1 % no se práctica por estas causa), lo que lleva a suponer que se debe a la contingencia en la producción (aumento en la producción) o a la alta existencia de alta rotación voluntaria que caracteriza a la maquila.

Cuadro No. 12

Movilidad por Polivalencia, Monotonía, Conocimiento y Otros (%)				
	Polivalencia	Monotonía	Más Conocimiento	Otros
Muy frecuentes	7.7	7.7	7.7	0
Regular	61.5	23.1	15.4	0
Esporádicamente	0	23.1	23.1	0
No se practica	30.8	46.1	53.8	63.6
Total	100	100	100	63.6

Fuente. EMIM (2002)

La influencia del supervisor en las decisiones que implican a la organización del trabajo es contundente y no sólo como un facilitador del trabajo, sino como autoridad que controla el proceso de trabajo. Es así, que la actividad que desarrolla el trabajador en el puesto de trabajo está sujeta al control del supervisor (pieza clave en el taylorismo), pues de acuerdo con los obreros informantes calificados entrevistados, cuando tienen dificultades en el proceso de trabajo, no deciden ellos como solucionarlo, sino se le consulta al jefe inmediato, además de que, cómo se ve en el cuadro No 13, en el 93.3% de los establecimientos el supervisor les asigna las tareas, en el 80% diseña los puestos y son evaluado por el supervisor en el 71.4%.

Cuadro No.13

Control del Trabajo por el Supervisor				
	Comunicación	carga de Trabajo	Evaluación	Diseño de puestos
Asignación de tareas	86.7%	93.0%	71.4%	80.0%
	80%			

Fuente. EMIM (2002)

Uno de los aspectos que nos muestran el ahorro en inversión en tecnología y una intensificación del trabajo con alto rendimiento productivo para la maquila, son el número de horas trabajadas y la obligatoriedad a trabajar en días de descanso y las horas extras. Como se puede observar en el cuadro No 14, los tres aspectos forman parte de la estrategia de las maquilas para sacar adelante la producción con bajos costos. Con relación al primer punto, se tiene que el promedio de horas trabajadas es de 44 horas/semana, el 75% de los

obreros trabaja horas extras y el 100% trabajan muy frecuentemente los días obligatorios de descanso.

Cuadro No. 14

Intensificación del Trabajo			
	Rotación de turnos	Turnos Extras	Trabajan días de descanso
Muy frecuente	50%	75%	100%
Regular	50%	25%	0
Esporádicamente	0	0	0

Fuente. EMIM (2002)

La participación de los trabajadores en aspectos relacionados con las decisiones en el proceso de producción es limitada. La intervención tiene que ver con aspectos de su saber hacer, es decir, con aquellos aspectos que da la experiencia y que no requieren entrenamiento por parte de la empresa, como es el mejorar un procedimiento o método de trabajo. Sin embargo, en aspectos que pudiera permitir obtener un espacio de poder al trabajador, como sería el decidir sobre el tipo de maquinaria, la compra de materia prima, definir mejor las cargas de trabajo, o el tipo de capacitación a impartir, su participación es restringida a esporádica como se puede observar en el cuadro No 15.

Cuadro No. 15 Participación de los equipos de Trabajo

	Métodos de trabajo	Diseños de mejoras	Programas de capacitación	Selección de maquinaria	Selección de materia prima
Muy frecuentemente	14.3	14.3	7.1	0	0
Regular	42.9	50	14.3	35.7	14.3
Esporádicamente	28.6	14.3	35.7	7.2	7.1
No se realiza	14.2	21.4	42.9	57.1	78.6
	100	100	100	100	100

Fuente. EMIM (2002)

Los espacios de mayor autonomía para las gerencias siguen siendo lo referente a los aspectos que conforman la gestión del personal (selección y promoción del personal, la definición de cargas de trabajo, la aplicación de sanciones, así como la asignación de premios y bonos, la justificación o no de las ausencias, (permisos)) y la decisión sobre el presupuesto que se invertirá en producción), aspectos en los cuales los trabajadores no tienen intervención o esta es muy baja (ver cuadros No 16 y 17).

Cuadro No. 16

Participación de Trabajadores en las Decisiones (%)				
	Selección de personal	Promoción de personal	Sanciones	Premios en Bonos
Muy frecuentemente	0	0	0	0
Regular	14.3	35.7	14.3	21.4
Esporádicamente	28.6	21.4	21.4	14.3
No se realiza	57.1	42.9	64.3	64.3

	100	100	100	100
--	-----	-----	-----	-----

Fuente: EMIM (2002)

Cuadro No 17

Involucramiento de los Trabajadores en Decisiones (%)		
	Ausencias, permisos y horas extras	Presupuesto de producción
Discuten y proponen	44.4	11.1
Deciden	11.2	11.1
No participan	44.4	77.8
Total	100	100

Fuente: E MIM (2002)

Nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)

La implementación de NFOT implica una profunda reorganización que se traduce en una nueva visión sobre el concepto del trabajador, supuestamente estos deben ser participativos e involucrarse en las decisiones que atañen al proceso productivo (descentralización de las decisiones en los trabajadores en el proceso de trabajo), en síntesis implica una nueva concepción de lo que debe de ser la vida laboral y productiva. Las NFOT implican también la integración de ciertas técnicas de calidad, la capacitación de los trabajadores en técnicas de calidad total, la conformación de equipos de trabajo y de círculos de calidad, así como el establecimiento del Kan Ban, etc, Empero, los datos obtenidos de la EMIM (cuadro No 18) nos muestran que la industria maquiladora pareciera que no transita de manera decisiva hacia nuevas formas de organización. Los únicos aspectos que se implementan de manera más clara son los equipos de trabajo y los círculos de calidad, mostrando una heterogeneidad organizativa al interno de las empresas, ya que mantienen un esquema tradicional de organización taylorista-fordista con la introducción de algunas técnicas de las NFOT.

Cuadro No. 18

Establecimiento de Nfot por La Empresa		
	Si	No
Círculos de Calidad	42.9	57.1
Equipos de Trabajo	57.1	42.9
Células de producción	28.6	71.4
Cero errores	28.6	71.4
Control estadístico	28.6	71.4
Establecimiento del KAN BAN	21.4	78.6
Control de calidad	28.6	71.4

Reingeniería	21.4	78.6
--------------	------	------

Fuente. EMIM (2002)

En cuanto al involucramiento de los trabajadores y su participación en las decisiones esta es mínima. Discuten y proponen en porcentajes relativamente altos, pero en el momento de decidir, solo lo hacen en cuanto el uso de maquinaria en el proceso productivo y en un porcentaje relativamente bajo (33%). En los demás aspectos, las decisiones quedan supeditadas a las gerencias (ver cuadro No 19 y 20).

Cuadro No. 19

Involucramiento de los Trabajadores en el Control Estadístico del Proceso y Control No Estadístico del Proceso	
Discuten y proponen	55.6
Deciden	0
No participan	44.4
Total	100

Fuente.EMIM (2002)

Cuadro No. 20

Involucramiento de Trabajadoras de Forma Grupal en Decisiones				
	Compra de Maquinaria	Especificaciones del Producto	Movilidad Interna	Relación Cliente Proveedor
Discuten y proponen	55.6	33.3	55.6	11.1
Deciden	33.3	0	0	11.1
No participan	11.1	66.7	44.4	77.8
Total	100	100	100	100

Fuente. EMIM (2002)

Flexibilidad en el Trabajo

La flexibilidad en el trabajo se analizara a través de un índice (ver apéndice), para saber como se comporta la industria maquiladora por origen del capital, origen de los insumos, por destino de las ventas y el tamaño de la empresa. De manera general en los establecimientos encontramos una heterogeneidad en los niveles de flexibilidad (ver los cuadros 21, 22 y 23); por tamaño de empresa, las más flexibles son las pequeñas con un porcentaje de 67.7% en el nivel alto y el 33.3% en el nivel medio, mientras que la mediana se reparte en porcentajes iguales en los tres niveles (33.3%), por otra parte, la grande cuenta con un nivel de flexibilidad medio (75%) combinándolo en el 25% con el nivel bajo. Por el origen de los insumos, las que compran en el mercado interno se concentran en el nivel bajo en el 100%, mientras las que adquieren los insumos en el extranjero se dividen entre el nivel medio (62.5%) y el alto (37.5%). El origen del capital

cruzado con el nivel de flexibilidad muestran de nuevo la tendencia general del índice, es decir, la no homogeneidad, el capital nacional se reparte en los tres niveles, siendo el de mayor porcentaje el medio (50%), en el alto un 16.6% y en el bajo el 33.3%; mientras que las extranjeras se dividen entre el nivel alto y el medio (50%)

Finalmente podemos concluir que la flexibilidad en el trabajo en la industria maquiladora de Aguascalientes es heterogénea.

Cuadro No. 21: Nivel de Flexibilidad por Tamaño del Establecimiento

Nivel de Flexibilidad	Tamaño del Establecimiento			
	Pequeño	Mediano	Grande	Total
Baja		33.3%	25.0%	20.0%
Media	33.3%	33.3%	75.0%	50.0%
Alta	66.7%	33.3%		30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente. EMIM (2002)

Cuadro No. 22: Nivel de Flexibilidad por Destino de las Ventas

Nivel de Flexibilidad	Destino de las Ventas		
	Nacional	Extranjero	Total
Baja		22.2%	20.0%
Media		55.6%	50.0%
Alta	100.0%	22.2%	30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente. EMIM (2002)

Cuadro No. 23: Nivel de Flexibilidad por Origen de los Insumos

Nivel de Flexibilidad	Origen de los insumos		
	Nacional	Extranjero	Total
Baja	100.0%		20.0%
Media		62.5%	50.0%

Alta		37.5%	30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente. EMIM (2002)

Cuadro No. 24: Nivel de Flexibilidad por Origen del Capital

Nivel de Flexibilidad	Origen del Capital		
	Nacional	Extranjero	Total
Baja	33.3%		20.0%
Media	50.0%	50.0%	50.0%
Alta	16.7%	50.0%	30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente. EMIM (2002)

Perfil sociodemográfico de la fuerza de trabajo en la maquila

La composición del personal maquilador se distingue por el alto porcentaje de mano de obra femenina y por una concentración de la población trabajadora en la categoría de obreros generales. En cuanto a la edad de la población que labora en la industria maquiladora en general es joven siendo más notorio en los obreros generales y especializados que oscila entre los 16 y 25 años. Al respecto podemos decir que la clase trabajadora esta constituida por obreros jóvenes, probablemente bajo un contexto de oferta de trabajadores abundante y como consecuencia de la migración que se dio en Aguascalientes con el boom de la maquila, además de la colindancia del estado con poblaciones de alta expulsión de mano de obra como son Zacatecas, Jalisco y San Luis Potosí. Los técnicos especializados presentan mayor edad que los obreros generales, quizás se deba a que su incursión en la industria maquiladora sea el resultado de su salida de la industria manufacturera que entró en crisis en 1995.

Cuadro No. 25. Edad por categoría ocupacional en la maquila

	Porcentaje
Directivos: 26- más de 40 años	42.9%
Administrativos: 26-40 años	64.3%
Técnicos de producción: 26-40 años	57.1%

Supervisores de producción: 26-40 años	78.6%
Obreros especializados: 16-25 años	57.1%
Obreros generales: 16-25 años	50%

Fuente. EMIM (2002)

La instrucción que se presentan los obreros generales de acuerdo con la EMIM oscila entre primaria completa (28.6%) y primaria incompleta (14.3 %), el resto no declaró tener alguna instrucción. Los obreros especializados declaran contar con un nivel de instrucción de primaria en un 35.7 % y de secundaria un 28.6%. Por el contrario, los administrativos cuentan con estudios superiores en el 71.4%, los técnicos profesionistas cuentan en un 50% con estudios medios. Hay que aclarar que los administrativos y técnicos especializados tienen poca presencia en cuanto al total del personal contratado. Considerando los datos anteriores parece ser que la maquila sigue prefiriendo a un trabajador con poca instrucción, lo cual nos lleva a la siguiente reflexión: 1) Que la política del gobierno en cuanto a fomentar la creación de escuelas técnicas como son los CEBETIS, para proporcionar mano de obra con calificación al sector productivo en general parece ser una política errada, pues al menos en la maquila no se observa de manera contundente la inclusión de una mano de obra calificada, lo que puede llevar a la segunda reflexión a manera de hipótesis, 2) El no contratar trabajadores calificados forma parte de una política de los empresarios maquiladores acorde con el nivel de la tecnología y la forma predominante de organizar el trabajo.

La antigüedad promedio de los obreros generales de la industria maquiladora es en forma general muy reducida, la antigüedad de la planta laboral oscila entre 2 y 5 años, lo que nos habla de poca estabilización del personal que labora en la maquila. Los obreros especializados no se distinguen tampoco por la permanencia en la empresa pues el 64.3 % oscila entre los 2 y 5 años (2 a 5 años 35.7% - de dos años 28.6%) La manifestación de una antigüedad reducida puede deberse a que son maquiladoras de incipiente creación o porque se da una alta rotación, o ambas cosas. En los directivos el mayor porcentaje de antigüedad (35.7%) se ubica entre 2 y 5 años, siguiéndole con el 28.6% de 5 a 10 años. Algo parecido sucede con los administrativos donde el porcentaje más amplio (57.1%) son de antigüedad de 2 a 5 años. Los técnicos son los trabajadores que se supone poseen más calificación y se invierte más en su capacitación y que por lo tanto deberían de ser los que contarán con más antigüedad al volverse pieza clave en la producción, Sin embargo, el porcentaje más alto

(42.9 %) se ubica entre los 2 y los 5 años, siguiendo en importancia un porcentaje más bien bajo (21.4%) que cuenta con una estabilidad en la empresa de entre 5 y 10 años, el resto cuenta con una antigüedad de menos de dos años. En cuanto a los supervisores el 50% se ubica entre los 2 y los 5 años de permanencia en la empresa y el 21.4% con más de 10 años.

De esta manera encontramos que el perfil sociodemográfico de la fuerza de trabajo de la industria maquiladora en Aguascalientes se caracteriza por lo siguiente: por una población joven y mayoritariamente femenina, con un nivel de instrucción bajo (primaria completa e incompleta), los trabajadores llamados “calificados” cuentan con una instrucción básica (primaria). La antigüedad se ubica en un promedio general de 4 años tomando a la planta laboral en general, (para los obreros generales el promedio es de 2 años), lo que nos indica poca estabilidad en el empleo.

Salario

Los salarios en la ciudad de Aguascalientes han desempeñado un importante papel en el crecimiento de la industria, estos siempre han sido bajos, sin embargo, a pesar de la crisis de inicios del siglo XXI este no decreció, sino que se mantuvo y en algunos casos aumentaron, como es el caso de la industria maquiladora. El nivel salarial de los trabajadores de la maquila puede ser establecido con mayor exactitud al considerar aspectos como salario tabulado, prestaciones, premios y estímulos, pagos por horas extras y otros ingresos.

El porcentaje de prestaciones pagadas a obreros en producción representa 16.63% sobre el total de su ingreso. En cuanto al porcentaje de premios y estímulos, bono de productividad, sobre los ingresos totales de los trabajadores, tampoco son un porcentaje significativo (13.33 %). Hay que aclarar que dentro de los bonos de producción se incluye la asistencia y el llegar a tiempo a laborar. Las horas extras y días de descanso representan la posibilidad de incrementar el salario de los obreros. En los trabajadores de la industria maquiladora el ingreso extra por este concepto es muy bajo, pues representa sólo 5.39% del ingreso.

Se puede decir, que la diversificación de formas de ingreso en la maquila de Aguascalientes es realmente baja, los trabajadores viven prácticamente de su salario tabulado y este oscila entre \$64.64 y \$ 66.00 diarios en el 2003.

Sindicalismo y Relaciones Laborales

La EMIM nos muestra que el 65.1% de los establecimientos manifestaron contar con sindicato, de estos el 50% pertenece a la CTM, el 25% a la CROC y el resto al Justo Sierra. Sin embargo, no sorprende que el 34.9% no cuente con sindicato dado que los empresarios de Aguascalientes se han distinguido por su oposición a la creación de sindicatos. El comportamiento de los sindicatos con referencia a su participación tanto de manera formal como la informal en aspectos que tienen que ver con la producción como son: el cambio tecnológico, la organización del trabajo y aspectos diversos de la gestión de la mano de obra, es nula, siendo los trabajadores a los que la gerencia toma en cuenta; sin embargo, este espacio de intervención se limita a proponer y discutir mas no a decidir. Se puede decir que el modelo maquilador también se configura con un tipo de sindicalismo y de relaciones laborales “controlables” por la empresa y el Estado a favor de los intereses de las empresas, donde el salario bajo forma parte de este arreglo y define en parte importante la instalación y permanencia de las maquilas. Se puede argumentar además, que las políticas del Estado mexicano y de los gobiernos locales optaron por esta vía para la consolidación del modelo económico basado en la maquila. Empero, frente a esta inmovilidad y aletargamiento del sindicalismo, los obreros encuentran maneras de mostrar su descontento (resistencia) frente a las pesadas y malas condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo y resistencia en el proceso de trabajo

Existe una variedad de formas de manifestación del descontento del trabajador, este puede manifestarse de manera individual (actitudes o acciones que no necesariamente paralizan a la producción, pero si generan tensión) o colectiva (la huelga, la manifestación colectiva que afecta directamente a la producción). Una de las formas de mostrar inconformidad los trabajadores de manera individual, para con la empresa por las condiciones de trabajo pesadas (ritmo de trabajo intenso, salarios bajos, autoritarismo, monotonía y rutinización de las actividades, etc.) es la rotación voluntaria. De acuerdo a los datos de la EMIM, el 96 % de las bajas en la maquila fueron por voluntad propia de los trabajadores, por otro lado, a la pregunta expresa de cuales eran las causas por la que se ausentan del trabajo los obreros, las respuestas dieron como primera causa el desinterés por el trabajo, seguida del

cansancio provocado por el trabajo y finalmente por problemas familiares. Por su parte, los maquiladores también manifestaron que los trabajadores mostraban actitudes y prácticas de rechazo al ignorar las recomendaciones sobre la manera de realizar la producción: disimulan errores producidos por ellos en la producción, pasan el producto al siguiente proceso sin los estándares de calidad requeridos, además de sustraer materia prima y mostrar una indisciplina sobretodo en el orden y limpieza en el lugar de trabajo. Este comportamiento de los trabajadores puede ser entendido dentro del concepto de resistencia. Este tipo de manifestaciones no paralizan la producción, pero si genera retrasos en esta, aumentan los desperdicios y crean tensión entre la gerencia y los trabajadores, y como no pueden ser tratados como un conflicto abierto implican una negociación diferente. Esta es implícita, como dice uno de los directores entrevistado “nos hacemos tontos, no nos queda de otra”. En otras palabras, se puede decir, a reserva de profundizar más al respecto, que las condiciones de trabajo que prevalecen en la maquila conforman una resistencia obrera individual que se vuelve social al rotar de manera voluntaria y al realizar prácticas comunes de resistencia en el proceso productivo como consecuencia del descontento por las condiciones de trabajo. Es más, se puede decir, a manera de conclusión, que este tipo de resistencia se vuelve parte del modelo productivo de la maquila en Aguascalientes que afecta la productividad.

Cuadro No. 26. Causas principales del ausentismo entre obreros

Causas de ausentismo	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	Total
Falta de interés por el trabajo	36.4%	45.5%		18.1%		100.0%
Problemas familiares	15.3%	38.5%	23.1%	23.1%		100.0%
Enfermedades	27.3%	27.3%	27.3%	18.1%		100.0%
Por cansancio del trabajo	33.3%	44.4%		22.3%		100.0%

Fuente. EMIM (2002)

Identificación con la empresa

Este aspecto se vuelve delicado al tratar de interpretar las respuestas dadas por los trabajadores en la EMIM, primero, si se toma en cuenta que la antigüedad en general oscila entre los 2 y 5 años, con una rotación alta y un desgano por el trabajo se esperaría que hubiera un total rechazo hacia la empresa. Sin embargo, las respuestas denotan contradicción, a la hora de preguntarles sobre si estarían dispuestos a trabajar más por la

empresa el 86.7% dice que sí, pero al comparar esta respuesta con el hecho de que si rechazaría otro empleo con mayor pago a fin de permanecer en la empresa en la que se encuentra laborando actualmente, el 66.7% está en desacuerdo; cuando se les cuestiona si la empresa vale tanto como la familia, las respuestas se dividen entre el 53.3% que está de acuerdo y un 46.7% en desacuerdo. En Aguascalientes la familia viene a ser el valor principal y motor del trabajo, es decir se trabaja en bien de y por la familia (Hernández, 2003) Quizás la explicación sea en el sentido de que conservar el empleo es importante y más en periodos de crisis y, por lo tanto, se está dispuesto a trabajar duro para mantenerlo. Cuando lo que está en juego es el salario, este se vuelve más importante que su permanencia o identificación con la empresa, pues de él depende el cubrir las necesidades familiares. En cuanto a la equivalencia entre familia y empresa (no trabajo) esta se encuentra dividida, dado que les es difícil disociar lo que se vuelve un medio de subsistencia familiar (reproducción) y la familia como elemento que los obliga (motiva) a integrarse a un trabajo, lo cual no quiere decir, que no estén inconformes con sus condiciones de trabajo, como lo manifiestan las diversas formas de resistencia presentadas. Lo anterior nos lleva a suponer que la identificación con la empresa es parcial y que tiende a tomar diferentes intensidades dependiendo lo que se afecte o beneficie. De todos modos consideramos que habría que profundizar más al respecto.

El mundo de la empresa en su aspecto cultural se construye en parte en la relación entre los directivos y los trabajadores de piso y una visión del mundo manifiesta en la práctica empresarial. En cuanto a la gestión empresarial en los aspectos de innovación (investigación y desarrollo, implementación de nueva tecnología, cambios en la organización del trabajo) como en la gestión de personal, búsqueda de nuevos mercados, diversificación de la producción, encontramos que los directivos que operan en las maquilas entrevistadas manifiestan una cultura empresarial de la conformidad, Hernández (2003) encuentra esta configuración empresarial en Aguascalientes en empresas manufactureras locales. Son empresarios que no re-invierten, no modernizan sus empresa, al no incorporar alta tecnología o implementar cambios en la organización del trabajo. Mantienen una práctica de atesoramiento y les da miedo el riesgo, sólo ven a la empresa como un medio para obtener un medio de vida, en otras palabras, son empresarios ricos con empresas pobres. Podría extenderse esta configuración a los empresarios maquiladores,

estos ven el modelo maquila como un medio para salir de la crisis, donde los riesgos no corren por su cuenta, ellos sólo se tienen que preocuparse por conseguir clientes y mantenerlos, manteniendo un esquema de mano de obra barata y buscando cumplir con la calidad. La materia prima, la tecnología, el diseño, la distribución y comercialización corresponden a la casa matriz, quien se las proporciona de acuerdo con sus intereses y exigencias. Por lo tanto, no es su responsabilidad. Para estos empresarios resulta rentable y cómodo el ser maquiladores.

Analicemos al respecto algunos extractos de las entrevistas realizadas a los directivos:

¿Por qué no buscan otros clientes aparte de mantener a Estados Unidos como el principal?

Entrevistado 1. No me lo había preguntado, estamos muy tranquilos con el cliente, mientras ellos nos den más clientes

Entrevistado 2. Es más difícil la gestión empresarial, no coincidimos en horarios, aquí es de día cuando allá es de noche.

Entrevistado 3. El mercado de Europa está muy protegido y en Asia los precios son muy bajos.

Entrevistado 4. La maquila va a seguir con Estados Unidos, es una ventaja la cercanía

Uno de los aspectos a los que los directivos hicieron más referencia como causa de la crisis de la maquila fue la falta de calidad en los productos así como en la mano obra calificada y la falta de inversión en tecnología. Sin embargo, ellos mismos dicen que no lo hacen porque la inversión sería cuantiosa y eso significaría perder ganancia (no se recupera de manera rápida la inversión) o la parte del proceso es tan simple que no requiere de alta tecnología. De nuevo, estas declaraciones nos hacen pensar en la cultura del conformismo y la pasividad vista esta como parte de un modelo generado por el propio modelo maquilador. Así la ventaja competitiva que supuestamente brinda la cercanía con Estados Unidos en lugar de exaltar a ser más competitivos (capacitar a los trabajadores, innovar la tecnología, buscar nuevos clientes) los vuelve pasivos y sujetos a un crecimiento por la vía baja, y a lo que demande el país vecino, no generando un empuje u ofensiva empresarial por parte de los maquiladores en Aguascalientes.

Por otro lado, la visión que tienen los empresarios maquiladores de los trabajadores hace referencia a la poca iniciativa, a no hacer las cosas bien, a que no atienden las indicaciones de como realizar su trabajo en producción, a que son mañosos y tramposos, sucios y

descuidados, no cuentan con experiencia laboral, además de mostrar odio hacia los supervisores; pero aclaran que no son conflictivos. Dos reflexiones nos motivan tales aseveraciones: Aunque la idea del no conflicto prevalece, hay una idea del trabajador que realiza su trabajo pero no participa ni le interesa lo que suceda en la empresa. Esta concepción del no pasa nada mientras no se manifieste de manera conflictiva y colectiva es una manifestación cultural de la sociedad de Aguascalientes y es lo que permite hablar de una “paz laboral”.

Los trabajadores de piso los podemos dividir por dos tipos, por su experiencia en el trabajo y por su origen: trabajadores del campo sin experiencia en trabajo manufacturero y con experiencia industrial previa. Para uno de los entrevistados, esto hace la diferencia en la relación que se establece con la empresa y en especial con los jefes, en los primeros de acuerdo al entrevistado, el trabajador es más noble y trabaja duro, en cambio los de la textil y confección con trayectoria manufacturera son mañosos. De manera general se puede decir que la cultura laboral de los trabajadores no es de conflicto abierto, pero si individual y encubierto a través de prácticas como el no realizar las cosas como se las ordenan y en el tiempo que se les indica. El mantener sucio su lugar de trabajo, el ausentismo, el no hacer caso de las indicaciones parecen apuntar a que estas prácticas dentro de su individualidad adquieren una manifestación social que puede ser interpretada como una manifestación cultural del trabajo, cuyo sentido es generado por las malas condiciones de trabajo en la maquila y que empata con ciertos códigos culturales de la sociedad de Aguascalientes como es el encubrimiento del conflicto, el rechazo al conflicto abierto.

Conclusiones

El tipo de maquila que se estableció en la entidad es muy diversa en el nivel de la configuración productiva. Así, tenemos maquiladoras que se instalan con plantas que combinan con una tecnología media y una organización del trabajo tayloriata –fordista, en contraposición con empresas locales que se convierten en maquiladoras conservando las viejas estructuras productivas en tecnología y organización del trabajo, y otras que al establecer relaciones con industrias extranjeras elevan su tecnología. En este sentido se puede decir que el proceso de maquilización del estado es heterogéneo y polarizado en el nivel de configuración productiva (ver cuadro). Por tanto tenemos que la industria local

tradicional, por su proceso productivo y por el sector al que pertenece (textil principalmente), sigue siendo la que se encuentra en condiciones más frágiles y desventajosas para su desarrollo, dependiendo básicamente de la inversión extranjera para su crecimiento por su carácter de subcontratista.

Cuadro No. 27: Perfiles Socio Técnicos Aguascalientes

PERFIL	PORCENTAJE
Organización fondista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación de nula a media	25.0%
Organización fondista, tecnología baja o media, flexibilidad alta y calificación de nula a media	12.5%
Organización fondista, tecnología baja o media, con flexibilidad y calificación altas	12.5%
Organización fordista, tecnología alta, con flexibilidad y calificación bajas o medias	12.5%
Organización toyotista, con tecnología, flexibilidad y calificación bajas o medias	12.5%
Organización Toyotista, con tecnología y flexibilidad bajas o medias y calificación alta	25.0%
Total	100.0%

Fuente. EMIM (2002)

En cuanto a la crisis por la que pasa la maquila en Aguascalientes, para CRECE (Centro Regional para la Competitividad Empresarial) la crisis actual sólo demuestra que los industriales de la confección se dejaron llevar con la idea equivocada de que la mejor opción era la maquila, se perdió la marca propia y los clientes (mercado interno) que tradicionalmente contaba el sector (El Hidrocálido/16/6/2002). En otras palabras, de nuevo se pone y esta en el centro del debate el “éxito” y la pertinencia o no de continuar con el modelo maquilador en cuanto a los beneficios que supuestamente otorgaría tal modelo a la economía en general y al desarrollo de capacidades empresariales (experiencia en exportar, en gestión empresarial, aprendizaje tecnológico, encadenamientos productivos, conocer y entablar relación con diferentes tipos de mercados, establecer estrategias de crecimiento, etc.,).

Como nosotros pudimos observar las perspectivas optimistas no se llegaron a concretizar, en sus inicios el modelo maquilador permitió paliar la crisis para un grupo de empresarios y para el gobierno fue una salida para generar empleos, empero estos fueron de baja calidad, tanto en el desarrollo de nuevas competitividades, como en el salario. Con la crisis actual se dio el desempleo, el cierre de empresas y la pérdida de contratos en las maquilas y el repunte hasta ahora no llega, o como dice uno de los periódicos de la localidad “La recuperación de la maquila flor de un día” (El Hidrocalido 15/6/2002/). Actualmente el gobierno no sabe si dar el giro a los servicios o mantener un modelo económico con base en

la industria, sea esta de manufactura o maquiladora. Por lo pronto, la maquila mantiene su descenso y pareciera que nada la puede parar.

Bibliografía

Alemán López R, Hernández R Marcela, Gutiérrez D (1996) La Heterogeneidad Productiva en la Industria de Aguascalientes. México: UAA.

SEDEC (1999) La Maquila en Aguascalientes. Aguascalientes: SEDEC

Hernández Romo Marcela A (2003) Subjetividad y Cultura en la Toma de Decisiones Empresariales. México: Plaza y Valdés/UAA