

MERCADO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA DEL ESTADO DE MÉXICO

*Rosa Silvia Arciniega**

RESUMEN

En el sector industrial mexiquense se han instrumentado procesos de modernización o de reestructuración productiva con cambio en las relaciones laborales y nuevo perfil de la fuerza de trabajo. La nueva lógica industrial se ve matizada por características de los trabajadores y del mercado de trabajo, es decir, aparece vinculada a especificidades locales a veces importantes, como la creciente inserción laboral de la mano de obra femenina en la manufactura y la amplia flexibilización de las relaciones laborales. La presencia de mujeres en la industria se vincula al traslado al mundo productivo de mujeres de origen rural, otomí, de los municipios colindantes a las fábricas, principalmente a los sectores textil, alimentos y maquila de exportación, que deben hacer frente a trabajos con alto grado de flexibilidad, situación que obliga a reconsiderar las estrategias de inserción laboral de familias rurales del estado de México.

Palabras clave: industria manufacturera, mercado de trabajo, flexibilidad laboral

ABSTRACT

There are modernizations or productive re-structuring processes in the Mexican industrial sector, with changes in labour relations and new profiles in labour force. The new industrial logic is underlined by the workers characteristics and labour market, that is, it appears linked to local specifications, some times important, such as the growing labour insertion of rural otomí women from the nearby *municipios* to the factories, mainly in the textile, food and export maquila sectors, that attend works with great flexibility. This condition forces us to reconsider the insertion of labour strategies of rural families in the State of Mexico.

Key words: Manufacturing industry, labour market, labour flexibility

* Docente, Universidad Autónoma del Estado de México. <rsarciniega@yahoo.com.mx>

INTRODUCCIÓN

En el sector industrial mexiquense se han instrumentado procesos de modernización o de reestructuración productiva con introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, cambio en las relaciones laborales y nuevo perfil de la fuerza de trabajo. La nueva lógica industrial se ve matizada por características de los trabajadores y del mercado de trabajo, es decir, aparece vinculada a especificidades locales a veces importantes, como la creciente inserción laboral de la mano de obra femenina en la manufactura y la amplia flexibilización de las relaciones laborales. Esta situación obliga a considerar las estrategias de inserción laboral en familias rurales del estado de México como la problemática social de las trabajadoras en las fábricas.

El artículo se divide en dos partes. En la primera, se presenta la identificación del área de estudio y las características del mercado de trabajo (incidiendo en el sector industrial), para lo cual utilizamos las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En la segunda, se analiza la flexibilización de sus relaciones laborales, a través del análisis de contratos colectivos de trabajo (CCT) del sector textil, maquila de exportación y alimentos, sectores donde se concentra la presencia de mujeres en la industria.

1. MERCADO DE TRABAJO

En el estado de México, la industria manufacturera constituye un sector importante en cuanto a población ocupada. Actualmente comprende alrededor del 20% del total de la población ocupada estatal.

En los últimos años, la entidad atraviesa un proceso de reestructuración productiva donde resalta, entre otros cambios, el énfasis de mayor presencia femenina en el mercado de trabajo con altos índices de flexibilidad. Su presencia es mayoritaria en el sector terciario de la economía, pero no deja de llamar la atención el incremento de la participación femenina en la industria manufacturera. Es reconocido el peso de su participación en los sectores de alimentos, textil y maquila de exportación, tal como veremos más adelante.

Las divisiones de la manufactura que concentran mayor cantidad de personal ocupado son alimentos y productos metálicos, siguiendo en orden de importancia química y textiles.

En cuanto al nivel de ingreso en la entidad, la mayor cantidad de personal ocupado percibe entre uno y cinco salarios mínimos. Considerando el rubro exclusivo de mujeres, tienden a predominar aquellas que perciben de uno a dos salarios mínimos.

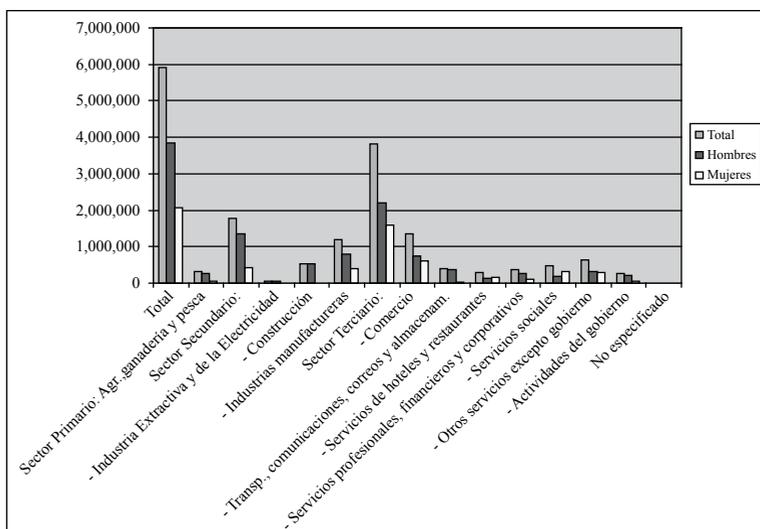
En el sector alimentos, por ejemplo, un ayudante general de nuevo ingreso registra actualmente 115,01 de salario, un empacador general 120,65, un auxiliar mecánico de mantenimiento de nuevo ingreso 172,35 y un ayudante mecánico de mantenimiento de planta 180,97, es decir, alrededor de 10 a 18 dólares diarios (CCT octubre 2007).

Cuadro 1. Población ocupada por actividad y sexo en el estado de México, primer trimestre de 2005

	Total		Hombres		Mujeres	
	n°	%	n°	% del total	n°	% del total
Total	5.903.175	100,0	3.845.062	65,1	2.058.113	34,9
Sector primario: agricultura, ganadería y pesca	322.011	5,5	277.419	86,2	44.592	13,8
Sector secundario:	1.765.862	29,9	1.351.222	76,5	414.640	23,5
- Industria extractiva y de la electricidad	42.040	0,7	40.077	95,3	1.963	4,7
- Construcción	532.896	9,0	520.594	97,7	12.302	2,3
- Industrias manufactureras	1.190.926	20,2	790.551	66,4	400.375	33,6
Sector terciario:	3.809.515	64,5	2.213.332	58,1	1.596.183	41,9
- Comercio	1.352.205	22,9	746.600	55,2	605.605	44,8
- Transp., comunicaciones, correos y almacenam.	398.936	6,8	364.263	91,3	34.673	8,7
- Servicios de hoteles y restaurantes	304.450	5,2	134.629	44,2	169.821	55,8
- Servicios profesionales, financieros y corporativos	363.064	6,2	253.236	69,7	109.828	30,3
- Servicios sociales	488.531	8,3	174.438	35,7	314.093	64,3
- Otros servicios excepto gobierno	629.994	10,7	325.743	51,7	304.251	48,3
- Actividades del gobierno	272.335	4,6	214.423	78,7	57.912	21,3
No especificado	5.787	0,1	3.089	53,4	2.698	46,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los datos de INEGI.

Gráfico 1. Población ocupada por actividad y sexo en el estado de México, primer trimestre de 2005



Cuadro 2. Personal ocupado en la industria manufacturera por división

Periodo	Total	Alimentos, bebidas y tabaco	Textiles y prendas de vestir	Industria de la madera	Papel y productos de papel	Industria química	Mine- rales no metálicos	Metá- licas básicas	Pro- ductos metálicos	Otras industrias manufac- tureras
1994	1.393.884	353.371	183.727	29.644	90.643	234.976	82.488	53.220	356.201	9.615
1995	1.273.057	340.626	166.278	25.432	84.770	217.315	72.534	49.706	308.063	8.334
1996	1.314.066	341.760	177.199	26.143	83.589	222.586	71.216	51.576	331.112	8.886
1997	1.387.753	346.172	187.702	27.543	85.971	233.127	71.927	54.634	370.705	9.973
1998	1.444.427	354.983	191.362	28.270	87.077	239.448	73.370	55.814	403.754	10.349
1999	1.456.845	364.141	192.500	27.035	88.285	240.327	73.175	54.121	407.533	9.729
2000	1.478.275	364.254	194.746	26.585	89.793	241.310	75.025	54.513	422.223	9.827
2001	1.413.280	363.462	177.048	24.220	88.849	231.907	72.207	52.730	393.206	9.652
2002	1.342.689	360.643	162.899	22.915	87.258	222.500	69.191	49.695	358.282	9.306
2003	1.290.526	361.221	150.487	21.545	85.159	214.491	67.185	49.216	331.864	9.359
2004	1.253.215	352.414	139.570	21.065	84.058	208.228	67.174	49.668	321.890	9.148
2005	1.243.871	352.731	133.698	20.929	83.887	204.624	67.227	51.250	320.645	8.881
2006_p/	1.258.638	357.247	130.284	21.450	83.868	204.666	67.089	52.131	333.014	8.889

Nota: Los datos anuales se calcularon promediando las cifras mensuales, la suma de los datos parciales puede no coincidir con el total a causa del redondeo.

_1/ Corresponde a 205 clases de actividad.

_p/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica.

Fuente: Encuesta Industrial Mensual, INEGI.

Cuadro 3. Población ocupada por nivel de ingreso mensual y sexo, 2004

Niveles de ingreso	Nacional		Entidad	
	Absolutos	Estructura (%)	Absolutos	Estructura (%)
Total	42.089.401	100,0	6.006.893	100,0
No recibe ingresos	3.570.42	8,5	393.978	6,6
Menos de un salario mínimo	6.507.756	15,5	672.703	11,2
De 1 hasta 2 salarios mínimos	9.569.158	22,7	1.530.379	25,5
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	8.941.507	21,2	1.515.103	25,2
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	7.061.216	16,8	1.044.168	17,4
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	3.389.918	8,1	431.310	7,2
Más de 10 salarios mínimos	1.164.380	2,8	138.054	2,3
No especificado	1.885.124	4,5	281.198	4,7
Hombres	27.216.367	100,0	3.942.368	100,0
No recibe ingresos	1.742.430	6,4	147.481	3,7
Menos de un salario mínimo	3.682.970	13,5	332.090	8,4
De 1 hasta 2 salarios mínimos	5.578.448	20,5	892.682	22,6
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	6.362.470	23,4	1.137.249	28,8
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	5.126.833	18,8	804.111	20,4
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	2.455.388	9,0	319.509	8,1

Niveles de ingreso	Nacional		Entidad	
	Absolutos	Estructura (%)	Absolutos	Estructura (%)
Más de 10 salarios mínimos	936.366	3,4	100.934	2,6
No especificado	1.331.462	4,9	208.312	5,3
Mujeres	14.873.034	100,0	2.064.525	100,0
No recibe ingresos	1.827.912	12,3	246.497	11,9
Menos de un salario mínimo	2.824.786	19,0	340.613	16,5
De 1 hasta 2 salarios mínimos	3.990.710	26,8	637.697	30,9
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	2.579.037	17,3	377.854	18,3
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1.934.383	13,0	240.057	11,6
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	934.530	6,3	111.801	5,4
Más de 10 salarios mínimos	228.014	1,5	37.120	1,8
No especificado	553.662	3,7	72.886	3,5

Nota: Datos correspondientes al 2° trimestre. Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

^a Incluye a la población ocupada que recibe únicamente ingreso no monetario (autoconsumo).

Fuente: INEGI-STPS. *Encuesta Nacional de Empleo*.

El nuevo perfil de la fuerza de trabajo

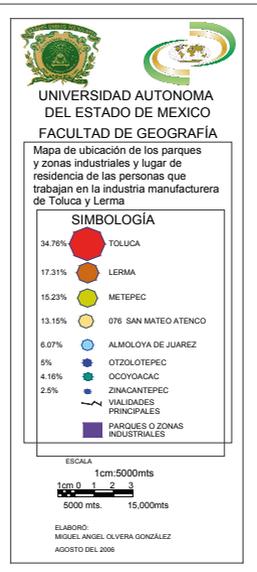
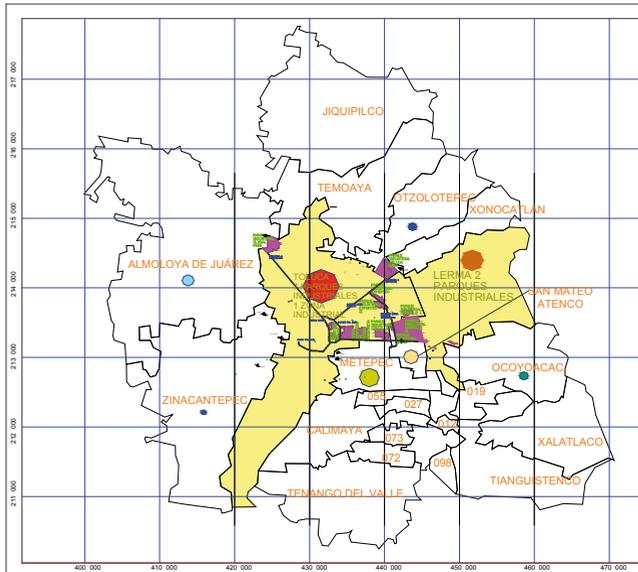
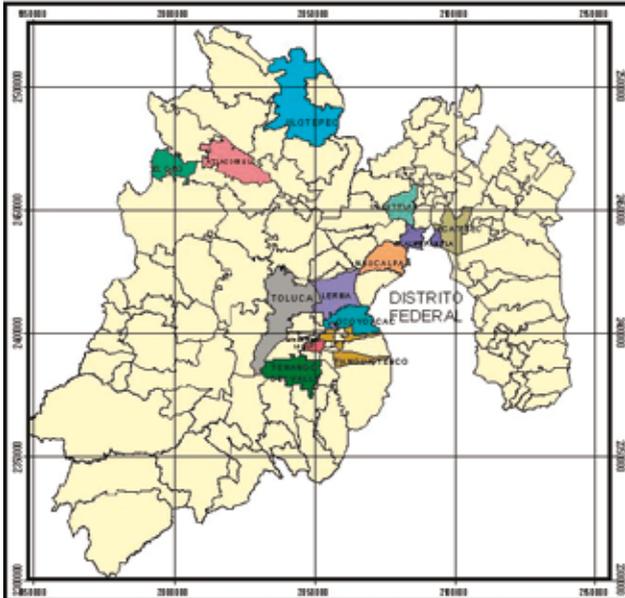
Las nuevas empresas con tecnología moderna, que participan en el mercado internacional, contratan personal proveniente en su mayoría de zonas rurales que llegan a los centros fabriles urbanos en busca de trabajo.

Se conocen estudios sobre «mercados locales de trabajo» que intentan establecer una delimitación espacial más ajustada mediante la identificación de *cuencas o zonas de empleo* con características, dinamismo y problemas comunes. El concepto de «mercado local de trabajo» se identifica con «un área relativamente autónoma, de forma que la mayoría de los residentes empleados trabajen en la misma zona y la mayoría de los puestos de trabajo existentes en el área sean ocupados por residentes locales» (Méndez 1997: 218).

En esta parte nuestro objetivo es presentar el tipo de trabajador manufacturero que se constituye en la región Toluca-Lerma.

En la zona de Toluca-Lerma los trabajadores manufactureros, en su gran mayoría, son originarios de lugares cercanos a sus centros de trabajo. Proviene de las localidades de los mismos municipios de Toluca y Lerma, (San Pedro Totoltepec, San Pablo Autopan, Santa Ana Tlapaltitlán, San Lorenzo Tepaltitlán —en Toluca—, o Santa María Atarrasquillo, Infonavit Lerma —en Lerma— y en menor proporción provienen de los municipios colindantes, entre los que resaltan Metepec (Infonavit Las Marinas, Infonavit San Gabriel, Infonavit San Francisco), Xonacatlán y Oztoltepec. Así, la mayoría de trabajadores manufactureros de Toluca y Lerma, son jóvenes originarios de los sectores populares de Toluca y sectores rurales, hijos de campesinos de los municipios colindantes del noreste, municipios de raíz otomí que por tradición son agrícolas. Estos municipios se encuentran aproximadamente a 30 km de la ciudad de Toluca y a 52 km de la ciudad de México por la carretera Naucalpan-Toluca.

ESTADO DE MEXICO



La situación económica de las familias en estas localidades es muy limitada debido a los bajos ingresos que percibe el jefe de familia. El salario no es suficiente para sobrevivir y cubrir gastos varios de alimentación, salud, educación, etc. Ante esta situación las mujeres se ven obligadas a buscar otras fuentes de ingreso fuera de la comunidad. El mantenimiento del equilibrio de la economía familiar o su mejoramiento, también es logrado mediante la remisión a las fábricas de los hijos más capaces (que cuentan con estudios).

Por otro lado, la capacidad del mercado laboral local para absorber la fuerza de trabajo es muy pobre, el declive de la agricultura, se relaciona con el creciente desarrollo de las actividades de comercio, servicios e industria. Allí la población registra gran participación cuyas fuentes de trabajo se tienen en el Corredor Industrial de Lerma, los parques industriales Cerrillo I, II y Toluca 2000. Verificamos que la población agropecuaria de los municipios colindantes como Otzolotepec disminuyó entre 1960 y 1990. La población agropecuaria pasó de representar el 75,8% del total del municipio en 1960 al 19,6% en 1990. Similar tendencia se observa para el municipio vecino de Xonacatlán.

**Cuadro 4. Población económicamente activa de 12 años y más según actividad
Municipio de Otzolotepec (1960-1990)**

Actividad	1960		1970		1980		1990	
Agropecuaria	3748	75,8%	3129	56,1%	3931	44,1%	1914	19,6%
Industria	760	15,4%	981	17,6%	1507	16,9%	3642	37,2%
Comercio	241	4,9%	471	8,4%	793	8,9%	1737	17,7%
Transportes	62	1,3%	124	2,2%	274	3,1%	397	4,1%
Servicios	128	2,6%	450	8,1%	507	5,7%	1617	16,5%
No indicado	3	0,1%	420	7,5%	1895	21,3%	479	4,9%
Total Municipio	4942	100,0%	5575	100,0%	8907	100,0%	9786	100,0%

Fuente: Elaboración propia con datos de Téllez 1999: 80

**Cuadro 5. Población económicamente activa de 12 años y más según actividad
Municipio de Xonacatlán (1960-1990)**

Actividad	1960		1970		1980		1990	
Agropecuaria	2407	81,1%	1499	48,9%	1893	32,4%	1101	15,6%
Minería	19	0,6%	2	0,1%	0	0,0%	2	0,0%
Industria	280	9,4%	872	28,5%	1346	23,0%	3089	43,9%
Comercio	122	4,1%	174	5,7%	321	5,5%	909	12,9%
Transportes	54	1,8%	74	2,4%	151	2,6%	341	4,8%
Servicios	83	2,8%	199	6,5%	480	8,2%	1407	20,0%
No indicado	2	0,1%	243	7,9%	1659	28,4%	193	2,7%
Total Municipio	2967	100,0%	3063	100,0%	5850	100,0%	7042	100,0%

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 1997-2000. H. Ayuntamiento de Xonacatlán

Entre los trabajadores manufactureros, muchos de ellos registran como ocupación anterior el trabajo en diferentes empresas. Hasta hace pocos años, la referencia obligada era la actividad agrícola. En el caso de las mujeres manufactureras resalta también como ocupación anterior, la dedicación exclusiva al hogar, o la dedicación a los estudios. Por ejemplo, los patrones de contratación que las empresas maquiladoras de exportación aplicaron en la región originaron un alto nivel de ocupación de mujeres jóvenes con nula experiencia industrial y sindical. Esto se vincula además con el tipo de maquila que predomina en la zona, ensambladoras que dependen o son intensivas en mano de obra y que por consiguiente no se caracterizan por presentar alta tecnología y sí el requerimiento o uso intensivo de mano de obra, que por lo demás es poco calificada. Caracterizado además por el uso de fuerza de trabajo en condiciones flexibles en un contexto de alta desregulación laboral.

La ocupación de los padres de aquellos trabajadores de la manufactura comprende obreros, comerciantes, empleados, choferes, albañiles, hasta campesinos. En cambio la ocupación de las madres, comprende abrumadoramente la presencia de personas dedicadas al hogar, y en mucha menor proporción comerciantes o empleadas.

Por ejemplo, en el municipio de Xonacatlán, de donde son originarios gran parte de los obreros de Toluca y Lerma, actualmente la población trabajadora está concentrada en el rubro empleado y obreros (54,9%), jornalero o peón (17,7%), trabajador por su cuenta (20,3%). Muchos de los que allí residen se dedicaban hasta hace pocos años en particular al rubro agropecuario, empleándose como jornalero o peón (45,7%).

Cuadro 6. Población económicamente activa de 12 años y más según posición en el trabajo Municipio de Xonacatlán (1960-1990)

Posición	1960		1970		1980		1990	
Empleado y obrero	704	23,7%	986	32,2%	2213	37,8%	3866	54,9%
Jornalero o peón	1356	45,7%	990	32,3%	0	0,0%	1245	17,7%
Trabajador x su cuenta	851	28,7%	643	21,0%	1115	19,1%	1427	20,3%
Patrón o empresario	1	0,0%	168	5,5%	319	5,5%	101	1,4%
Trabajador sin salario	55	1,9%	276	9,0%	526	9,0%	80	1,1%
No indicado	0	0,0%	0	0,0%	1677	28,7%	323	4,6%
Total Municipio	2967	100,0%	3063	100,0%	5850	100,0%	7042	100,0%

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 1997-2000 H. Ayuntamiento de Xonacatlán

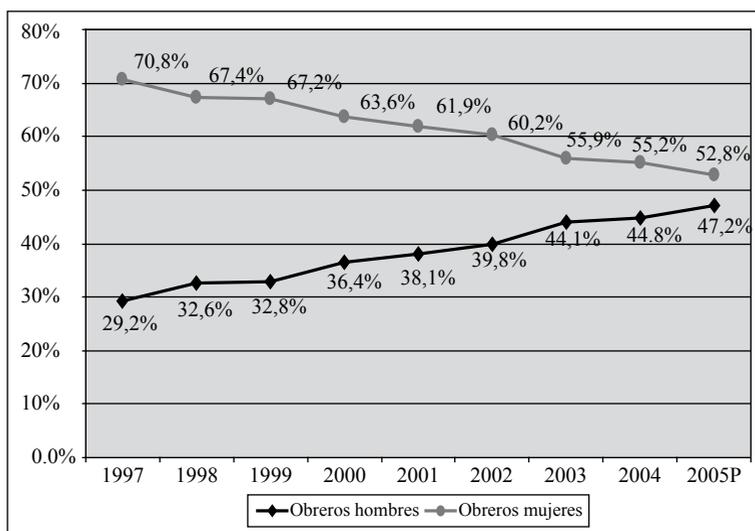
A partir de entrevistas realizadas a las encargadas de Recursos Humanos del sector maquila y textil, como de una encuesta realizada a trabajadores de las plantas de hilos y de confección de la mayor empresa textil de la zona, constatamos que las políticas de empleo de las nuevas empresas buscan ante todo trabajadores que admitan los nuevos métodos de organización del trabajo.

Las empresas al contratar mano de obra establecen como política que los solicitantes tengan un máximo de edad, lo que indica que se requiere una población

trabajadora potencialmente productiva, con capacidad de rendimiento, resistente a largos períodos de desgaste en el desempeño fabril, congruente con los nuevos horarios de trabajo, y con las demandas de intensificación de los ritmos de trabajo. También deben tener determinadas características que hagan prever una fuerza de trabajo estable.

Así, se incrementa la participación del trabajo femenino en la industria. Por ejemplo, las mujeres de la zona ingresan al mercado de trabajo textil no solo para instalarse frente a las máquinas de coser, como ocurre en las plantas de confecciones, sino que se encuentran laborando en las plantas de hilados y tejidos, y se distribuyen desde los puestos de barrenderas, hasta supervisoras y jefas de línea. En la maquila de exportación, las mujeres tienden a ser mayoría, y a concentrarse en la categoría de obreros generales, es decir, no calificados. En los últimos años, el sector atraviesa una situación de crisis, disminuyendo el número de mujeres ocupadas en la industria, lo que permite inferir un alto nivel de flexibilidad externa.

Gráfico 2. Obreros hombres y mujeres en la IME del Estado de México



La presencia masiva de mujeres es una nueva característica del personal que se presenta en las empresas de la zona. La feminización de la fuerza de trabajo textil, de alimentos y de maquila de exportación se vincula a la destreza manual y responsabilidad que se atribuye a las mujeres.

En la encuesta realizada a los trabajadores de hilos, 60,5% era personal masculino y 39,5% personal femenino. En la planta de telas la relación es inversa, sorprendiendo el número de personal femenino vinculada directamente a la producción, pues sobresalen abrumadoramente las mujeres, concentrando 93,3%. Similar tendencia, ya advertida, se presenta en la planta de confecciones, donde 97,8% resulta ser femenino (Arciniega

2003: 150). En las empresas de alimentos, tienden a equipararse las tendencias (50% personal masculino, 50% personal femenino).

En las nuevas empresas textiles, de maquila de exportación y de alimentos, la fuerza de trabajo es mayoritariamente joven. Más del 40% de los obreros textiles, son personas cuya edad fluctúa entre los 21 y 25 años de edad.

Según entrevista a la seleccionadora del personal de la planta de hilos y telas, la edad ideal de contratación es entre los 18 y 28 años de edad. La encargada de la selección de personal de la planta de confección, es menos rígida en este sentido, y se muestra dispuesta a aceptar a personas mayores, si es que demuestran habilidad.

En la maquila de exportación, también el personal es predominantemente joven (Arciniega 2006: 129).

Se da el predominio de personal joven y muy joven, siendo relativamente inferior el personal manufacturero de edad madura, lo que está asociado con las personas que cuentan con mayor antigüedad en las empresas y con sindicato de muchos años.

Con respecto al estado civil, predominan los casados, incluso en las mujeres, resultando una constante la incorporación de la mujer aun siendo casada, aquellas que tienen que contribuir con la economía familiar, mediante la figura de doble proveedor, o incluso único o principal proveedor, ya que en algunos casos sus esposos no tienen trabajo. Otra gran mayoría la constituye el rubro de solteros. En el caso de las mujeres, se registra también notoria presencia de madres solteras.

Un gran porcentaje del personal femenino son madres de familia, con dos o tres hijos inclusive. Se han incorporado a la vida productiva con la responsabilidad de un hogar o al menos de los hijos.

Así sobresalen las familias medianas, conformadas por tres o cinco integrantes, o bien las familias numerosas. Por ejemplo, el número de miembros en las familias de las mujeres maquiladoras es amplio, ya que el 65% de las trabajadoras tienen familias extensas, conformadas por más de cinco integrantes (Jiménez 2006). Así, la mayoría aporta lo que ganan a la economía familiar, en otros casos estas trabajadoras tienen una responsabilidad mayor dentro de la economía del hogar, al ser las únicas proveedoras. En el caso de las solteras, aportan solo una parte de lo que ganan a la economía familiar.

En cuanto a la escolaridad, entre los directivos, administrativos, profesionistas y supervisores predominan los estudios superiores. Entre los obreros predominan los estudios primarios y secundarios. En cuanto al perfil educativo cabe destacar que las empresas tienden a pedir como requisito de ingreso la secundaria terminada.

Tanto en el sector textil como maquila de exportación no se observa el incremento de trabajadores altamente calificados pues en obreros especializados es parejo el porcentaje de trabajadores en los niveles de primaria, secundaria y técnico medio. En el caso de los supervisores, los estudios tienden a extenderse a preparatoria y hasta estudios superiores.

Esta estructura ocupacional muestra un alto uso de mano de obra con bajo nivel escolar. No existe la preferencia por personal con mayor educación formal, pues en los contratos colectivos textiles, de maquila y alimentos por ejemplo, no encontramos como requisito para ingresar al trabajo una mayor demanda de escolaridad. En cambio, en general, entre los requisitos de ingreso, se solicita «cumplir con los programas, cursos y actividades que formen parte del plan de Capacitación y Adiestramiento» como «contar con el deseo para adaptarse a la flexibilidad laboral requerida por las empresas». Esta gestión libre de la fuerza de trabajo tiende a generalizarse en la industria maquiladora de la entidad y se convierte en otra de las ventajas vinculadas a la localización que resultan de esta mano de obra (Arciniega 2006: 130).

Por ejemplo, en el caso de la industria maquiladora, las actividades de ensamblaje que las mujeres realizan requieren trabajo poco calificado debido a la utilización de tecnología simple, por lo que las necesidades de trabajo calificado no son importantes. Un breve entrenamiento técnico, tendiente a fomentar algunas habilidades, más algunos programas de inducción a la motivación, son suficientes. En cuanto a la utilización del equipo, el proceso se realiza en su mayoría por medio de herramientas manuales. La transformación del producto implica que predomina el obrero al que se le asigna un trabajo o una operación que repite de modo simplificado utilizando sus herramientas manuales, lo que indica un bajo nivel tecnológico en la mayoría de empresas estudiadas.

Es importante conocer las causas por las que han dejado de laborar en sus anteriores empleos. Entre las causas más frecuentes figura la renuncia voluntaria, en búsqueda de un mayor salario (Arciniega 2006: 138), y el problema personal que significa no tener quien cuide a sus hijos (p. 154). Para los trabajadores jóvenes la opción más común es conseguir trabajo en otra empresa, con lo que se incrementa la rotación voluntaria externa. La elevada rotación, con poca identidad, es difícil que se asocie a una auténtica participación e involucramiento de los trabajadores en la lucha por la competitividad y la productividad.

2. FLEXIBILIDAD EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Por flexibilidad se entiende la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción, de manera ágil y variable. Los contratos colectivos brindan flexibilidad ya sea por medio de la autorización explícita a las empresas para modificar las condiciones de trabajo (los horarios, cargas de trabajo, y en general, cualquier cambio que considere necesario), o bien a través de la indefinición escrita de determinada normatividad laboral. Se busca la total disposición del personal en función de las necesidades empresariales, prestando muy poca atención a otras cuestiones, como la participación.

El estudio de la flexibilidad laboral que se presenta se centra en el análisis de los contratos colectivos de empresas textiles, maquiladoras de exportación y de alimentos de la zona de Toluca-Lerma.

Flexibilidad numérica o externa en los contratos colectivos de trabajo (CCT)

Aquí veremos la forma y los requisitos de ingreso como la política laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo.

En cuanto a los requisitos de ingreso, se considera el límite mínimo de edad, nivel de estudios de secundaria, un estado de salud óptimo comprobado y ser miembro del sindicato. A pesar de la sofisticada tecnología introducida en las nuevas plantas textiles en los CCT no figuran requisitos de experiencia laboral previa o demandas de un mayor grado de educación (no figura una escolaridad más alta al nivel de estudios de secundaria). Y es que no se requiere de muchos requisitos para ingresar a la industria textil, dado que la mayoría ingresa como peones o barrenderos, y el trabajo lo aprenden en la práctica. O para ingresar a la industria maquiladora donde gran parte es personal denominado obrero general. Sin embargo, en algunos de los CCT encontramos la inclusión del requisito de conocimientos y capacidades necesarias, lo que supone un mayor rigor en el ingreso a partir de entrevistas y examen de selección por parte de las empresas.

En los CCT figura como otra prerrogativa sindical la cláusula de exclusión. Se presenta al momento de la contratación (de entrada), según la cual para poder trabajar en la empresa es condición pertenecer al sindicato que representa a los obreros. Todas las especialidades son ocupadas por obreros que son sindicalizados. En segundo lugar, la exclusividad de la contratación implica que si un obrero deja de pertenecer al sindicato, ya sea por expulsión o por renuncia a su membresía, el patrón está obligado a despedirlo (de salida).

En los nuevos CCT todos los obreros, sin excepción, incluyendo a los eventuales, están obligados a afiliarse al sindicato. La exclusividad de sindicalización le otorga al sindicato poder sobre el ingreso y salida de trabajadores.

La flexibilidad externa es congruente con la alta tasa de contratos de trabajos eventuales. En lo que se refiere a la política laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo los cambios son más sustanciales, en tanto encontramos que la adquisición de la planta ya no es tan sencilla.

En los nuevos CCT la adecuación gerencial del empleo a las necesidades cotidianas de la producción se efectúa por medio de dos vías: del ingreso de personal como eventual, utilizando la forma de contratos temporales (a plazo fijo y/o por obra); y del ingreso de personal bajo la forma de contratos en períodos de capacitación.

En la contratación del personal eventual del sector textil participa el sindicato en la negociación de la oportunidad y en la fijación de los plazos. La presencia de eventuales se logra por convenio entre empresa y sindicato. No se explican límites en cuanto al número de trabajadores contemplados.

Los CCT contemplan normas que atañen a una realidad que se presenta con los eventuales:

La circunstancia de que cualquier trabajador eventual haya prestado sus servicios en una o varias ocasiones, no le da derecho a ser considerado como de planta, pero será preferido en

futuras contrataciones o para cubrir vacantes de los trabajadores, según el caso, siempre y cuando no se afecten derechos de otro trabajador y sean proporcionados por el sindicato (CCT empresa textil).

El personal eventual también aparece vinculado directamente a la variación de la demanda, con lo que se tiende a la flexibilidad externa ante las facilidades de empleo y desempleo de trabajadores según las necesidades de la producción.

[...] Independientemente de los trabajadores en capacitación que sean contratados por la empresa, esta podrá en todo momento solicitar del sindicato, personal eventual que laboren por tiempo y hora determinado, a efecto de poder hacer frente a las necesidades especiales de la empresa, con vista de los requerimientos de la clientela, muy especialmente por cambio de temporada, modelos o pedidos que requiera la entrega inmediata de la mercancía (CCT empresa textil).

En el sector maquilador, gran parte de las empresas se reserva la facultad de contratar personal eventual, en los casos que sea necesaria esta temporalidad. En los contratos colectivos de trabajo cabe la posibilidad de introducción de personal eventual, pues se distingue entre trabajadores de planta y trabajadores temporales, y no se especifican formas ni límites, salvo en pocos casos que se menciona la necesidad de firmas de convenios para implementar su ingreso. La contratación de eventuales se fija como libre para algunas empresas, simplemente atendiendo a sus necesidades de producción o por la naturaleza de las actividades a que se dedica la empresa.

La empresa podrá contratar trabajadores temporales o transitorios, para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos que sea necesaria esta temporalidad, conforme a los artículos 36 y 37 relativos de la Ley. Estos contratos y las relaciones de trabajo correspondientes quedarán terminados automáticamente, sin ninguna responsabilidad para la empresa, al concluir el objeto o término de los mismos, sin necesidad de aviso o notificación alguna (CCT empresa maquiladora).

Dada la naturaleza de las actividades a que se dedica la empresa, esta utilizará con frecuencia trabajadores eventuales, los cuales serán contratados por tiempo fijo o para obra determinada, según sea más conveniente, quienes causarán baja automática al terminar sus respectivos contratos... (CCT empresa maquiladora).

En los CCT las exigencias aumentan en tanto los eventuales deben pasar examen de selección si desean adquirir la planta.

Por otro lado, en los nuevos CCT encontramos cláusulas de capacitación vinculadas al ingreso y permanencia de los trabajadores. Los programas de capacitación son bastante claros en cada una de sus etapas. Así, se establece para los trabajadores de nuevo ingreso un Programa de Capacitación en la siguiente forma:

Un primer período de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de ingreso del trabajador. En caso de que a juicio de la empresa el trabajador no demuestre su actitud o interés para su capacitación, la empresa en cualquier momento dentro de ese primer período de instrucción, podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para ella.

A este proceso inicial de capacitación habrá otro segundo período de 60 días hábiles al cual pasarán aquellos trabajadores que hayan tenido resultados satisfactorios durante el primer período de capacitación, en la inteligencia de que la empresa tendrá el derecho de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para ella y en cualquier momento, en el caso de que durante este período de capacitación a su servicio el trabajador no demuestra aptitud o capacidad dentro del adiestramiento que reciba.

Los trabajadores recibirán como remuneración la que corresponde al salario mínimo general de la zona económica en que esté situada la fuente de trabajo. Se establece un tercer período de capacitación el cual será de 90 días, para las especialidades siguientes y salarios correspondientes [...].

A este período de capacitación pasarán aquellos trabajadores que hayan tenido resultados satisfactorios en el segundo período, en la inteligencia de que la empresa podrá dar por terminada la capacitación cuando no reúna el trabajador las aptitudes necesarias, sin responsabilidad para ella (CCT empresa textil).

Durante este largo período de capacitación la empresa tiende a contemplar otros requisitos que ahora son fundamentales como la motivación, el no ausentismo, la capacidad de trabajo, la puntualidad, entre otros.

De este modo, con relación a la condición laboral, un gran porcentaje de trabajadores no cuentan con planta o base, y se generaliza la contratación eventual.

Flexibilidad funcional o interna

En este tipo de flexibilidad consideramos como variables la jornada de trabajo, horarios, turnos, limitaciones o no al tiempo extraordinario, restricciones o no al trabajo en días de descanso obligatorio o en días festivos.

Con las nuevas tecnologías y los pedidos de exportación, se presenta la tendencia a la producción continua que obliga a trabajar los siete días de la semana, los 365 días del año, en tres o cuatro turnos, lo que se acompaña de una mayor intensificación de los ritmos de trabajo.

Por lo que se desprende de la revisión de los CCT textiles, maquiladores de exportación y de alimentos, la flexibilidad interna dentro del proceso productivo es bastante amplia, lo que se manifiesta en una mayor discrecionalidad de las empresas en lo que se refiere a las variables contempladas.

Jornada de trabajo y turnos

Las jornadas semanales de trabajo diurno siguen siendo de 48 horas. El de los otros turnos, vespertino y nocturno es de 45 y 42 horas respectivamente. Para pactar cualquier modalidad o establecer cualquier modificación dentro de este límite se considera un acuerdo bilateral entre empresa y sindicato, en otros casos se reconoce como libre para las empresas. Atendiendo a este procedimiento, hoy existe diversidad de horarios en las diferentes empresas, respetando el límite de horas semanales.

[...] (Se consideran) cuatro turnos de trabajo de 12 horas cada uno, laboran en promedio 42 horas semanales en cada uno de los turnos. Cada turno labora 12 y descansa 36... (CCT empresa textil).

En este caso, concurren un día sí y otro no a trabajar, afirmándose que a muchas mujeres acomoda este horario flexible, pues disponen de más tiempo libre para atender su hogar.

[...] cada turno labora 12 horas y descansa 36, cada 14 días rotarán de modo que en una catorcena dos turnos laboren de día y dos de noche y en la siguiente catorcena se invierta dicha situación (CCT empresa textil).

En la maquila de exportación, los horarios de labores, los períodos de descanso y los turnos de trabajo naturalmente son establecidos por las empresas, solo que los podrá modificar libremente de acuerdo con las necesidades de la producción. En algunos casos, se especifica incluso que el tiempo destinado para tomar alimentos, no será considerado dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto a los turnos, en los CCT los turnos son rotativos y no tienen ninguna relación con la estabilidad en el trabajo. En las empresas existe rotación obligatoria de turnos. Los trabajadores en general, están sujetos a un papel de turnos. La gran mayoría rolan los tres turnos, algunos cada semana, otros cada catorcena, otros cada mes. Los horarios así varían por ejemplo por mes (de 6 a.m. a 2 p.m., de 2 p.m. a 9:30 p.m., de 9:30 p.m. a 4:30 a.m., con hora y media adicional de tiempo extra, saliendo a las 6 a.m. lo que ya permite conseguir transporte). En alimentos, también existe el horario de trabajo de cuatro días de 12 horas y descanso de tres días. La fijación de estos horarios depende de la línea de la actividad propia de la operación. Aunque existe también personal con turnos fijos, en este caso matutinos.

El sindicato manifiesta su expresa conformidad para que cuando a juicio de la empresa las necesidades del servicio así lo requieran, esta última podrá cambiar temporalmente a los trabajadores del lugar, puesto o turno en que normalmente laboran (CCT empresa maquiladora).

...los trabajadores se comprometen a trabajar turnos rolados, los cuales serán fijados por la empresa (CCT empresa maquiladora).

...cuando por necesidades de la producción, se requiera establecer nuevos turnos de trabajo diferentes a los actuales, empresa y sindicato fijarán el horario de los nuevos turnos (CCT empresa maquiladora).

Los horarios de labores y los turnos de trabajo serán establecidos por la empresa, de acuerdo a las necesidades de producción. Para tal efecto, las partes convienen las siguientes modalidades:

- a) La empresa podrá modificar los horarios, turnos y los períodos de descanso, si las necesidades de la producción o de la productividad así lo hicieran necesario, otorgando el Sindicato y los trabajadores su conformidad con esta condición colectiva especial de trabajo con la firma de este Contrato»

- b) Podrán establecerse jornadas o turnos flexibles, incluyendo jornada reducida discontinua o cualquier modalidad que las operaciones de cada departamento requieran» (CCT empresa maquiladora).

Horas extras y trabajo en días de descanso obligatorio

A través de los CCT las empresas tienen capacidad de utilizar más libremente el trabajo en horarios extraordinarios.

Los trabajadores estarán obligados a trabajar tiempo extra cuando se los ordene la empresa por conducto de sus representantes en la Planta, con el límite establecido por el artículo 66 de la Ley. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, de la décima en adelante, se pagará el 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada» (CCT empresa maquiladora).

Para cubrir necesidades extraordinarias de la producción, la empresa podrá requerir de los trabajadores que laboren tiempo extra sin que exceda de tres horas diarias o de tres veces a la semana... (CCT empresa maquiladora)

Los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extraordinarias, días de descanso semanal, días de descanso obligatorios y vacaciones cuando la empresa lo requiera para ello, debiendo percibir por estos servicios el pago doble correspondiente... (CCT empresa maquiladora)

Cuando por necesidades de la empresa los trabajadores deban laborar tiempo extraordinario, este será retribuido con un 100% más por las primeras nueve horas en la semana, sobre su salario diario tabulado y con un 200% más cuando exceda de estas. (CCT empresa alimenticia)

En el caso de las empresas que laboran en el turno de 12 horas diarias y descansan al día siguiente, se emplean métodos más informales: se solicita al trabajador acudir el día que resulta de descanso para suplir alguna ausencia, por ejemplo la de algún amonestado.

De este modo, en la mayoría de las empresas pueden exigir el cumplimiento de horas extras cuando así se necesite, en cuanto se especifica que son obligatorias, depende entonces de las necesidades de las empresas trabajar seguido, de vez en cuando, o no trabajar tiempo extra.

Cuando por circunstancias extraordinarias se prolongue la jornada ordinaria de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerará como extraordinario y se pagará en un 100% más del salarios que corresponde a las horas de la hornada ordinaria, en la inteligencia de que existe prohibición expresa para que los trabajadores laboren tiempo extraordinario sin que haya orden expresa por escrito del representante autorizado de la empresa. Cuando exista una necesidad por incremento en la producción o necesidades de algún cliente, los trabajadores necesarios deberán laborar en el período extraordinario que se requiera mediante el pago arriba mencionado (CCT empresa maquiladora).

Ningún trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordinarios, cuando para ello fuera requerido por la empresa, por la limitación prevista por el artículo 66, 67 y 68 de la Ley (CCT empresa maquiladora)

Asimismo, en los CCT el trabajo en días festivos es obligatorio a juicio de la empresa. Depende así de las necesidades de la empresa, laborar o no los días de descanso o días festivos. Los trabajadores podrán ser llamados a laborar en sus días de descanso semanal o días de descanso obligatorio.

La empresa otorgará el día de descanso semanal, que de preferencia será el día domingo, y para los trabajadores que lleguen a trabajar el día de descanso semanal, recibirán una prima del 25% de su salario ordinario, independientemente del tiempo extra que llegarán a laborar (CCT empresa maquiladora)

Los trabajadores que llegaran a laborar en sus días de descanso semanal, se les pagará un 30% a su salario ordinario que les corresponda por ese día (CCT empresa maquiladora).

Cuando por necesidad de la empresa los trabajadores laboren en los días de descanso, se les pagará doble salario diario tabulado adicional al correspondiente al día de descanso (CCT empresa alimentos).

De acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la Ley, la empresa conviene en cubrir a los trabajadores que laboren en Domingo, una prima equivalente al 25% del importe de un día de salario diario tabulado (CCT empresa alimentos)

En síntesis, en cuanto a la flexibilidad de las relaciones laborales, lo que resalta en los contratos colectivos es una gran flexibilidad en lo numérico y en lo funcional.

CONCLUSIONES

El proceso de reestructuración productiva que atraviesa el Estado de México se ve matizado por características de los trabajadores y del mercado de trabajo, es decir, aparece vinculada a especificidades locales como la creciente incorporación de la mano de obra femenina en la manufactura y la amplia flexibilización de las relaciones laborales.

Considerando la necesidad de personal acorde a las formas flexibles de organización del trabajo se contrata personal con características novedosas. Encontramos en las grandes plantas textiles y de alimentos como en las maquiladoras orientadas a la exportación, un fuerte predominio de mujeres obreras jóvenes, casadas y/o con hijos, lo que demuestra el cumplimiento de otros roles mediante la figura de doble proveedor, o incluso único o principal proveedor, ya que en algunos casos sus esposos no tienen trabajo, o son madres solteras. Un gran porcentaje del personal femenino son madres de familia, con dos o tres hijos inclusive. Se han incorporado a la vida productiva con la responsabilidad de un hogar o al menos de los hijos. De allí resalta la necesidad de profundizar en la identificación de las diferentes formas en que hombres y mujeres se enfrentan a su trabajo cotidiano en la industria y a indagar en las estrategias de inserción familiar en familias urbanas y rurales de la zona, pues la presencia de mujeres se correlaciona con trabajos con alto grado de flexibilidad.

En cuanto a la flexibilidad de las relaciones laborales, lo que resalta en los contratos colectivos es una gran flexibilidad en lo numérico y en lo funcional. En los contratos llama la atención no encontrar reivindicaciones específicas que atañan a las mujeres trabajadoras. Dado que gran parte del personal es femenino, implica estrategias de orden familiar, para cubrir las nuevas exigencias productivas que hacen falta estudiarse. Por otro lado, políticas federales recientes han llevado a promover el diseño de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como respuestas frente a nuevos fenómenos, como el hostigamiento moral en trabajadores de la zona.

BIBLIOGRAFÍA

ARCINIEGA, Rosa Silvia

2003 *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*. Cuaderno de Trabajo 22. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social STPS.

2006 *Modelos de producción en la industria maquiladora de exportación del Estado de México*. Cuadernos de Investigación 47. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

AYUNTAMIENTO DE XONACATLÁN

Plan de Desarrollo Municipal 1997-2000.

BOISIER, Sergio

1988 «Las regiones como espacios socialmente contruidos». *Revista de la CEPAL*, N° 35, agosto. México.

Contratos Colectivos de Trabajo sector textil, maquila de exportación, alimentos de Toluca y Lerma, 1999, 2005, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI)

2005 Estadísticas Nacionales.

JIMÉNEZ, Gerardo

2006 *Algunos efectos de la reestructuración productiva en el sector femenino de la industria maquiladora de exportación*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Estado de México.

MÉNDEZ, Ricardo

1997 *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Barcelona: Ariel.

TÉLLEZ, Jesús

1999 *Otzolotepec, Monografía Municipal*. México: Instituto Mexiquense de Cultura.