

# MERCADO DE TRABAJO: MUJERES, FLEXIBILIDAD Y PRECARIZACIÓN EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DEL ESTADO DE MÉXICO

*Rosa Silvia Arciniega*<sup>1</sup>

## **Introducción**

El objetivo de esta ponencia es analizar el mercado de trabajo local, mostrando la presencia de la fuerza de trabajo femenina en la industria manufacturera, como el grado de flexibilidad que rigen sus relaciones laborales.

La ponencia se divide en dos partes. En la primera, se presentan las características del mercado de trabajo (incidiendo en el sector industrial y en la incorporación de mujeres en la industria), para lo cual utilizamos las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En la segunda parte, se analiza la flexibilización de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, a través de la revisión de contratos colectivos de trabajo del sector textil, maquila de exportación y alimentos, sectores donde se concentra la presencia de mujeres en la industria.

Si las estadísticas económicas nos permiten explicar el uso extensivo de la fuerza de trabajo femenina en la industria manufacturera, los contratos colectivos de trabajo permiten incidir en el tema de la flexibilidad y en el uso intensivo de la fuerza laboral. Dado que gran parte del personal es femenino, esta situación implica profundizar en la diversidad de arreglos de orden familiar, medios informales y de redes, necesarias para cubrir las nuevas exigencias productivas.

## **Primera parte: Mercado de trabajo**

En el Estado de México al segundo trimestre de 2009 alrededor del 68% del empleo se ubica en el sector terciario, del 26.8% en el sector secundario y sólo alrededor del 5% en el sector primario. El fenómeno de inserción de la mujer en la actividad económica es notable, representando en el 2009 el 36.3% de la población ocupada. Las estadísticas muestran que en el 2009 las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector terciario de la economía, pero no deja de llamar la atención su participación en la fuerza de trabajo industrial manufacturera.

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Geografía.

En el Estado de México la industria manufacturera constituye un sector importante en cuanto a población ocupada, representando en el 2009 el 16.8% del total de la población ocupada estatal. La distribución por género de la mano de obra industrial es del 66.4% hombres y el 33.6% mujeres, el predominio de los hombres sigue siendo evidente pero la participación de las mujeres ha ido en aumento. Su presencia en el mercado de trabajo y en la industria moderna en particular, coincide con los procesos de reestructuración económica, de globalización de los mercados y de flexibilización de las relaciones laborales.

Cuadro 1  
Población Ocupada por actividad y sexo en el Estado de México 2° trimestre 2009

Actividad	TOTAL		HOMBRES			MUJERES		
	N°	%	N°	%	% del total	N°	%	% del total
Total	5,923,787	100	3,774,488	100	63.7	2,149,299	100	36.3
Sector Primario: Agricultura, ganadería y pesca	302,969	5.1	271,445	7.2	89.6	31,524	1.5	10.4
Sector Secundario:	1,588,186	26.8	1,235,397	32.7	77.8	352,789	16.4	22.2
- Industria Extractiva y de la Electricidad	42,764	0.7	41,786	1.1	97.7	978	0.0	2.3
- Construcción	552,545	9.3	534,138	14.2	96.7	18,407	0.9	3.3
- Industrias manufactureras	992,877	16.8	659,473	17.5	66.4	333,404	15.5	33.6
Sector Terciario:	4,016,652	67.8	2,257,935	59.8	56.2	1,758,717	81.8	43.8
- Comercio	1,237,127	20.9	656,104	17.4	53.0	581,023	27.0	47.0
- Transporte, comunicaciones, correos y almacenamiento	507,293	8.6	469,898	12.4	92.6	37,395	1.7	7.4
- Servicios de hoteles y restaurantes	337,700	5.7	146,793	3.9	43.5	190,907	8.9	56.5
- Servicios profesionales, financieros y corporativos	483,136	8.2	310,385	8.2	64.2	172,751	8.0	35.8
- Servicios sociales	516,729	8.7	181,584	4.8	35.1	335,145	15.6	64.9
- Otros servicios excepto gobierno	625,343	10.6	283,305	7.5	45.3	342,038	15.9	54.7
- Actividades del gobierno	309,324	5.2	209,866	5.6	67.8	99,458	4.6	32.2
No especificado	15,980	0.3	9,711	0.3	60.8	6,269	0.3	39.2

FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En el Estado de México 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 particular es reconocido el peso de la participación femenina en los sectores de alimentos, textil y maquila de exportación, sectores basados en el uso intensivo de mano de obra.

Una de las variables que permiten dar una idea de la condición laboral de la PEA se aprecia en cuanto al nivel de ingresos que predomina en la entidad, la mayor cantidad de personal ocupado percibe de dos a tres salarios mínimos (25.1%), siguiendo aquellos que ganan de uno a dos salarios mínimos. Considerando el rubro exclusivo de mujeres, se identifica el nivel de ingresos obtenido: En el 2009 tienden a predominar aquellas que perciben de uno a dos salarios mínimos (24.8%). El trabajo es remunerado a una tasa baja pero atrae a un número suficiente de trabajadores al provenir de las zonas rurales o urbanas pobres. En los últimos meses se reduce el salario real, inclusive se negocia en algunas empresas la reducción del salario nominal hasta en un 30%, si es que los trabajadores quieren conservar su empleo.

**Cuadro 2**  
**Nivel de ingreso mensual de la población ocupada por Sexo, 2° trimestre 2009**

Nivel de ingresos	Total		Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%	N°	%
<b>México</b>	<b>43,344,281</b>	<b>100</b>	<b>27,100,806</b>	<b>100</b>	<b>16,243,475</b>	<b>100</b>
Hasta un salario mínimo	5,622,317	13.0	2,709,483	10.0	2,912,834	17.9
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	9,623,854	22.2	5,429,111	20.0	4,194,743	25.8
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	8,560,797	19.8	5,783,801	21.3	2,776,996	17.1
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	7,709,365	17.8	5,416,263	20.0	2,293,102	14.1
Más de 5 salarios mínimos	4,616,580	10.7	3,292,336	12.1	1,324,244	8.2
No recibe ingresos <sup>8</sup>	3,608,910	8.3	2,079,150	7.7	1,529,760	9.4
No especificado	3,602,458	8.3	2,390,662	8.8	1,211,796	7.5
<b>Estado de México</b>	<b>5,923,787</b>	<b>100</b>	<b>3,774,488</b>	<b>100</b>	<b>2,149,299</b>	<b>100</b>
Hasta un salario mínimo	541,380	9.1	230,661	6.1	310,719	14.5
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	1,471,920	24.8	840,123	22.3	631,797	29.4
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	1,487,591	25.1	1,035,336	27.4	452,255	21.0
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1,174,728	19.8	850,376	22.5	324,352	15.1
Más de 5 salarios mínimos	510,377	8.6	391,893	10.4	118,484	5.5
No recibe ingresos <sup>8</sup>	283,893	4.8	122,448	3.2	161,445	7.5
No especificado	453,898	7.7	303,651	8.0	150,247	7.0

FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

**Cuadro 3**  
**Salario Mínimo Nominal y Real (Pesos diarios)**

Periodo	Nominal				Real <sup>2</sup>				% del salario nominal
	General <sup>1</sup>	Áreas geográficas			General	Áreas geográficas			
		A	B	C		A	B	C	
<b>2007 <sup>3</sup></b>	<b>48.88</b>	<b>50.57</b>	<b>49.00</b>	<b>47.60</b>	<b>38.51</b>	<b>39.84</b>	<b>38.61</b>	<b>37.50</b>	<b>79%</b>
Enero	48.88	50.57	49.00	47.60	38.73	40.07	38.83	37.72	79%
Julio	48.88	50.57	49.00	47.60	38.88	40.23	38.98	37.87	80%
<b>2008 <sup>3</sup></b>	<b>50.84</b>	<b>52.59</b>	<b>50.96</b>	<b>49.50</b>	<b>37.72</b>	<b>39.01</b>	<b>37.81</b>	<b>36.72</b>	<b>74%</b>
Enero	50.84	52.59	50.96	49.50	38.78	40.11	38.87	37.75	76%
Julio	50.84	52.59	50.96	49.50	37.83	39.13	37.92	36.84	74%
<b>2009 <sup>3</sup></b>	<b>53.19</b>	<b>54.80</b>	<b>53.26</b>	<b>51.95</b>	<b>37.42</b>	<b>38.55</b>	<b>37.47</b>	<b>36.55</b>	<b>70%</b>
Enero	53.19	54.80	53.26	51.95	37.66	38.80	37.71	36.79	71%
Julio	53.19	54.80	53.26	51.95	37.28	38.41	37.33	36.41	70%
<sup>1</sup> Ponderado con la población asalariada. <sup>2</sup> Deflactado con el INPC de Junio 2002. <sup>3</sup> El dato anual es el promedio aritmético									
Al Estado de México le corresponde el salario mínimo del Area "C" a excepción de los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán a los que les corresponde el salario mínimo del área "A".									
Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Salarios mínimos por áreas geográficas (CONASAMI)									

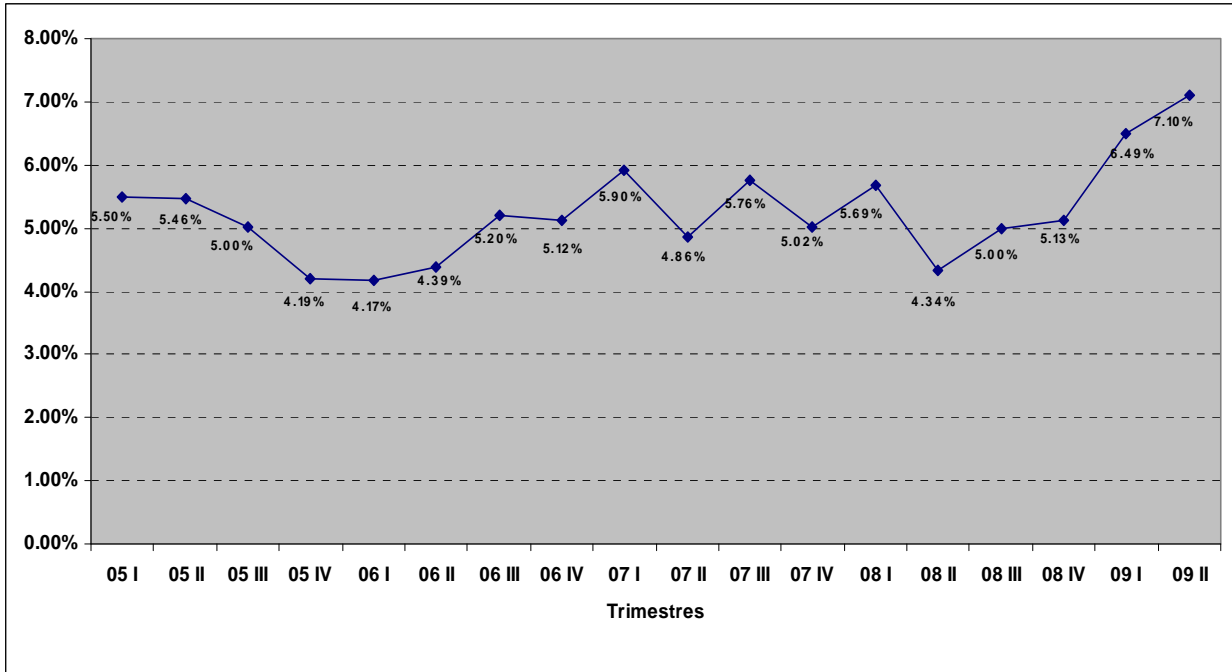
Hoy, influye en el desempleo y en la precarización del mercado de trabajo la actual situación de crisis económica y la gran caída de la producción en la entidad. Si en el 2007, el PIB manufacturero creció el 2.9%, y en el 2008 apenas creció el 0.1%, entre enero a abril de 2009 la producción manufacturera de la entidad se ha reducido en 10.9%.

**Cuadro 4**  
**Índice de producción manufacturera Estado de**  
**México - volumen físico 2004-2009**  
**Indicador estatal mensual manufacturero**  
**(Base 2003 = 100)**

Periodo	Índice	Variación porcentual	
		Anual	Acumulada
<b>2004</b>	<b>104.5</b>	<b>4.5</b>	<b>4.5</b>
<b>2005</b>	<b>109.1</b>	<b>4.4</b>	<b>4.4</b>
<b>2006</b>	<b>113.8</b>	<b>4.3</b>	<b>4.3</b>
<b>2007</b>	<b>117.1</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>
<b>2008</b>	<b>117.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>
<b>2008</b>			
Enero	114.1	-1.8	-1.8
Febrero	112.8	5.3	1.6
Marzo	112.9	-3.5	-0.1
Abril	122.2	11.1	2.6
Mayo	118.9	-0.7	1.9
Junio	121.1	1.1	1.8
Julio	120.7	1.8	1.8
Agosto	118.4	-3.1	1.1
Septiembre	121.2	5.7	1.6
Octubre	125.2	-1.4	1.3
Noviembre	113.4	-5.5	0.7
Diciembre	104.7	-7.1	0.1
<b>2009</b>			
Enero	102.2	-10.5	-10.5
Febrero	97.6	-13.5	-12
Marzo	108.8	-3.6	-9.2
Abril	103.2	-15.5	-10.9
<b>FUENTE:</b> INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM).			

De este modo, no sorprende que la tasa de desocupación se eleve, incrementándose desde principios de 2009.

**Gráfico 1**  
**Tasa de desocupación total trimestral en el Estado de México 2005 a 2009**  
**(Porcentaje respecto a la PEA de 14 años y mas)**



FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

## 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”.

En el estado de México se distinguen tres importantes áreas industriales: el área de Cuautitlán-Texcoco, o zona conurbada al Distrito Federal, donde sobresalen los municipios de Naucalpan, Tlanepantla y Ecatepec; el área de Toluca-Lerma, con municipios periféricos como Ocoyoacac, Tenango del Valle, Tianguistenco, y en el norte, el área de Atlacomulco,

Jilotepec, El Oro e Itzlahuaca. 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. 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 kilómetros de la Ciudad de Toluca y a 52 kilómetros de la ciudad de México por la carretera Naucalpan-Toluca.

En el área de Toluca-Lerma la integración de la población rural al mercado de trabajo urbano de Toluca, hacia la industria y servicios, es muy importante, donde los municipios periféricos actúan como reservas de trabajadores para la industria. La reproducción en las comunidades arraigadas es importante, la proximidad espacial facilita el manejo de los tiempos, la adaptación a la flexibilidad, la sobrevivencia a pesar de los bajos salarios. Una parte sustancial de la reproducción del trabajo tiene lugar en el hogar y en la comunidad.

Concentrándonos en esta área, se observa que 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, etcétera. 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 a través de 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. La población de los municipios periféricos a Toluca registra gran participación en la industria cuyas fuentes de trabajo se tienen en el Corredor Industrial de Lerma, los parques industriales Cerrillo I, II y Toluca 2000. En términos económicos en los años 60 se acelera la industrialización en la región así como el proceso de urbanización y la ampliación de los sectores de trabajadores asalariados principalmente en la industria de Toluca-Lerma. Observando los datos por sector económico y la estructura sectorial del empleo en los municipios cercanos a Toluca se observa el volumen y expansión de la población dedicada a la industria. La estructura del mercado de trabajo resulta

impactada por los cambios económicos y productivos. Entre los trabajadores manufactureros, muchos de ellos registran como ocupación anterior el trabajo en diferentes empresas. En el caso de las mujeres manufactureras resalta 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.

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

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. Cabe hacer notar durante los dos años analizados que aún se presentan porcentajes de poca femenina sin ninguna instrucción.

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 sólo 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 barrederas, 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.

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 según personal de Recursos Humanos de las empresas a la destreza manual y responsabilidad que se atribuye a las mujeres.

**Cuadro 5**  
**Obreros hombres y mujeres en la IME del Estado de México**

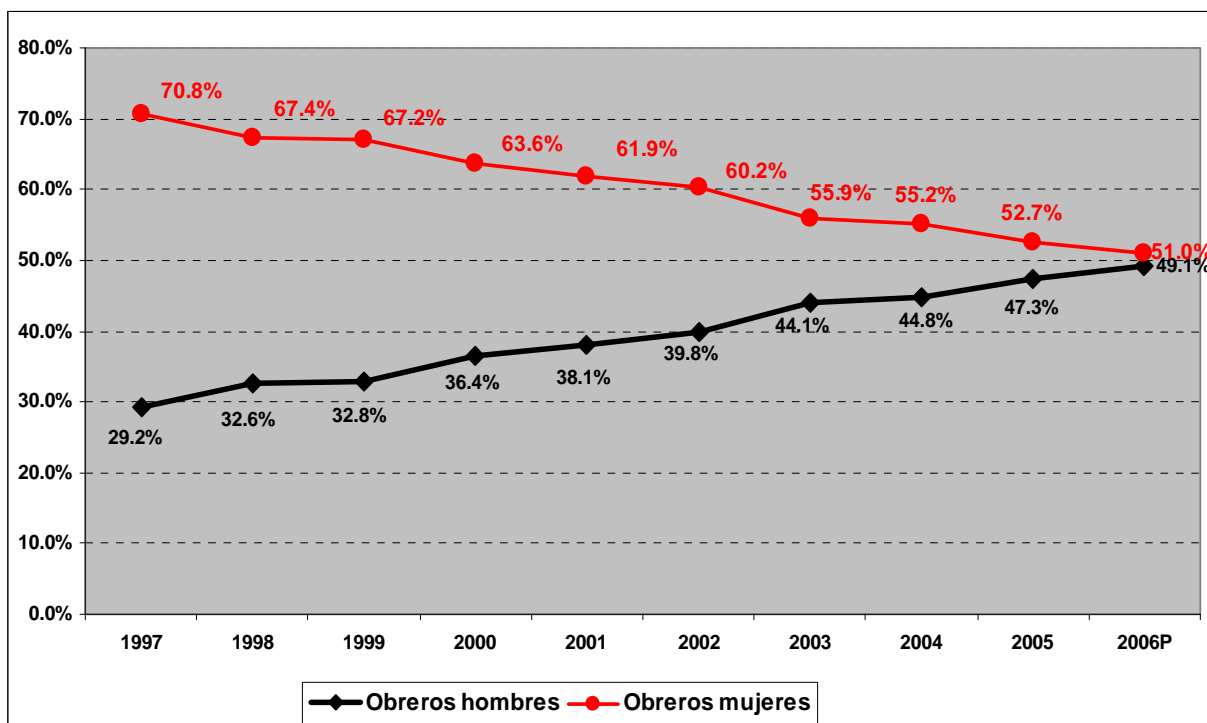
Año	Total Obreros	Obreros hombres	% del total obreros	Obreros mujeres	% del total obreros
1997	7,621	2,229	29.20%	5,392	70.80%
1998	8,109	2,642	32.60%	5,467	67.40%
1999	10,071	3,307	32.80%	6,764	67.20%
2000	11,454	4,169	36.40%	7,285	63.60%
2001	10,007	3,809	38.10%	6,197	61.90%
2002	6,603	2,626	39.80%	3,977	60.20%
2003	5,574	2,458	44.10%	3,116	55.90%
2004	3,132	1,403	44.80%	1,730	55.20%
2005	2,252	1,066	47.30%	1,186	52.70%
2006	2,315	1,136	49.10%	1,180	51.00%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, Industria Maquiladora de Exportación edición febrero 2007

Sin embargo, el trabajo de la mujer en la industria es discontinuo, irregular y ante la crisis del sector en los últimos años ha procedido su despido. Si en el año 2000 eran más de 7,000; en el 2006 eran 1,180.

En la maquila de exportación debe resaltarse que es manifiesta una disminución en la contratación de mujeres, en beneficio de los obreros hombres, las que pasan a engrosar las filas del sector informal, tanto en comercio como en servicios.

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



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, Industria Maquiladora de Exportación edición febrero 2007

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.

Desde los estudios pioneros sobre la participación económica femenina, es usual incorporar aspectos como la edad, el estado civil, la escolaridad y el número de hijos, para analizar el perfil de la nueva fuerza laboral.

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 aún siendo casada, aquellas que tienen que contribuir con la economía familiar, a través de la figura de doble proveedor. En los años 80-90s la situación económica, con la fuerte contracción de los salarios determinó la participación de la

mujer en la industria como un mecanismo de estrategias de sobrevivencia ligado a la complementación de los ingresos familiares. Las familias han contrarrestado el descenso en los niveles de vida aumentando el número de sus integrantes en el mercado de trabajo (familias con varios proveedores). En otros casos las mujeres constituyen único o principal proveedor, ya que en algunos casos sus esposos no tienen trabajo o bien son madres solteras.

Un gran porcentaje del personal femenino son madres de familia, con dos o tres hijos inclusive. Estas 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. 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 (unidades familiares con jefaturas femeninas). En el caso de las solteras, aportan sólo una parte de lo que ganan a la economía familiar. La participación económica familiar constituye un componente esencial de las estrategias de sobrevivencia, y destaca el papel de las mujeres en la reproducción cotidiana. Sin lugar a dudas, la participación de la mujer en la vida productiva, guarda una estrecha relación con su estado civil, así como con la cantidad de hijos que tiene.

Predomina la PEA femenina ocupada con estado civil de casada, seguido de las mujeres productivas solteras; esta disminución en la proporción de solteras puede explicarse porque, por una parte, cambiaron su condición a casadas, además de aumentar las uniones libres. Cambios en la condición del estado civil de las mujeres productivas refuerzan la convicción del papel que están jugando actualmente, cuando ya no sólo permanecen en el hogar, donde la actividad resulta invaluable para la vida productiva y reproductiva de una sociedad, sino que, además, pasan a ocupar un lugar en la economía y, en su caso, a tomar conciencia de género, al asumir la responsabilidad como jefes de familia para el sostenimiento de los hijos.

En lo que respecta al número de hijos, los porcentajes más altos en los años estudiados los registran aquellas mujeres que no tienen hijos, confirmando el papel de las industrias como centros de atracción para mujeres jóvenes. Siguen en orden de importancia los porcentajes de PEA femenina con uno o dos hijos. Cuando aumenta el número de hijos de tres a cinco, no se rebasa el 25% de mujeres en esta condición.

En cuanto a la escolaridad, 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, resultando ausentes mayores competencias o calificaciones entre el personal obrero, lo que repercute en el nivel de salarios bajos.

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”.

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.

## **Segunda Parte: Flexibilidad en la industria manufacturera: estudios de caso en tres tipos de industria: textil, alimentos y maquila de exportación**

En esta parte conoceremos con mayor detalle los espacios productivos de la entidad.

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 sea a través 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 Contratos Colectivos de Trabajo (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.

En los Contratos Colectivos de Trabajo (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 Contratos Colectivos de Trabajo (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 Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) la adecuación gerencial del empleo a las necesidades cotidianas de la producción se efectúa a través 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 Contratos Colectivos de Trabajo (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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa textil en Arciniega, 2003: 137).

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, ésta 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” (Contratos Colectivos de Trabajo empresa textil en Arciniega, 2003: 138).

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.

En los Contratos Colectivos de Trabajo (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.

“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” en Arciniega 2006: 106

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, en relación a la condición laboral, un gran porcentaje de trabajadores no cuentan con planta o base, generalizándose 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 Contratos Colectivos de Trabajo (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...” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa textil en Arciniega 2003: 140).

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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa textil en Arciniega 2003: 140).

En la maquila de exportación, los horarios de labores, los períodos de descanso y los turnos de trabajo naturalmente son establecidos por las empresas, sólo 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 Contratos Colectivos de Trabajo (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.

“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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 113).

“...los trabajadores se comprometen a trabajar turnos rolados, los cuales serán fijados por la empresa (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 116).

“...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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 117).

“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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 118).

## **Horas extras y trabajo en días de descanso obligatorio**

A través de los Contratos Colectivos de Trabajo (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 art. 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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 121).

“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...” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 121).



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 jornada 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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 122).

“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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 121)

Asimismo, en los Contratos Colectivos de Trabajo (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... 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” (Contrato Colectivo de Trabajo empresa maquiladora en Arciniega 2006: 122).

En síntesis, el nuevo patrón de desarrollo económico al reestructurar la producción, alteró las modalidades de contrataciones, estabilidad en el empleo y la seguridad en los ingresos. Se encuentran evidencias de nuevas formas de contratación, nuevos horarios de trabajo, jornadas más intensas. 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 que afecta a los trabajadores de la industria. A este nivel la experiencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es diferente. En un contexto de creciente participación económica de las mujeres casadas y/o con hijos y de creciente flexibilidad, se constata la capacidad de rendimiento de las mujeres, además se impone el estudio de los nuevos arreglos entre hombres y mujeres para adecuar el mundo familiar a los nuevos retos de la producción globalizada.

La revisión de nuevas normatividades en algunas empresas, como los denominados Códigos de Ética, permiten introducir nuevas temáticas vinculadas a precarización del empleo tal como la presencia de violencia en el lugar de trabajo, en especial el denominado mobbing, donde no basta la experiencia laboral, las destrezas, los niveles educativos, o que los trabajadores cumplan las órdenes del empleador. En específico, se reconocen culturas organizacionales que promueven prácticas laborales que afectan la productividad vinculadas con el clientelismo corporativo, o con el exceso de poder que concentran los jefes y que utilizan contra los trabajadores. Además de la evaluación de los salarios, el nivel de continuidad e intensidad del trabajo, valdría la pena profundizar en el uso y vivencias en el lugar de trabajo a fin de detectar y controlar la presencia de este fenómeno en las organizaciones laborales.

## **Conclusiones**

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

El ritmo de incorporación de las mujeres a la industria aumentó en los últimos años, lo que lo vinculamos a la importancia de la movilización por la subsistencia ante el impacto de los procesos económicos y sociales presentes en México, como la crisis económica y la aplicación de políticas de ajuste, en que el mercado de trabajo se vio afectado por la crisis. Más adelante, la recomposición del empleo femenino en la industria está asociada a la implementación de programas de modernización productiva, que requiere trabajos con alto grado de flexibilidad.

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, de alimentos, como en las maquiladoras orientadas a la exportación, un fuerte predominio de mujeres obreras jóvenes, fuerza de trabajo que más allá del reconocimiento de sus destrezas efectivas para el trabajo minucioso y repetitivo, es considerado como fuerza de trabajo sin mayor calificación y sin mayor experiencia laboral. Por otro lado, se trata de mujeres casadas y/o con hijos, lo que demuestra el cumplimiento de otros roles a través de 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.

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 revisados llama la atención no encontrar reivindicaciones específicas que atañan a las mujeres trabajadoras (apoyos de asistencia a la salud, guarderías).

Los contratos colectivos de trabajo permiten incidir en el tema de las condiciones de trabajo y en el uso intensivo de la fuerza laboral. Dado que gran parte del personal es femenino, implica diversidad de arreglos de orden familiar, medios informales y de redes familiares, necesarias para cubrir las nuevas exigencias productivas.

Se reconoce la presencia de la mujer en el ámbito de la producción, pero falta estudiar su presencia en el ámbito de la reproducción, profundizando en la división del trabajo en el interior de las unidades domésticas (por ejemplo, cuidado de los hijos, participación económica familiar). Por otro lado, políticas federales recientes y los Códigos de Ética de algunas empresas han llevado a promover el diseño de estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, así como respuestas frente a fenómenos que ahora aparecen más nítidamente en la superficie, como el hostigamiento moral en trabajadores (as) de la zona.

## **Bibliografía**

Arango, Luz Gabriela (1999) "Género, globalización y reestructuración productiva", en Luz Arango y Carmen Marina López (compiladoras), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Santa Fe de Bogotá: 118-137.

Arciniega, Rosa Silvia (2003) *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*, Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), Cuaderno de Trabajo 22, México.

Arciniega, Rosa Silvia (2006) *Modelos de Producción en la industria maquiladora de exportación del Estado de México*, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Cuadernos de Investigación 47, México.

De la O, María Eugenia (2006) "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio", en *Revista de Antropología Iberoamericana*, volúmen 1, número 3, Agosto-Diciembre, Madrid: 404-427.

Hirata, Helena, Michel Husson y Martha Roldán (1995) "Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo. Argentina, Brasil y México", en *Sociología del Trabajo*, número 24, Madrid: 75-97.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Población y Empleo: 2005, 2007, 2008; datos internet 2009.

Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (2000) "Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos", en Enrique de la Garza (coordinador) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica, México: 644-663.

Rendón, Teresa (1993) "El trabajo femenino en México: tendencias y cambios recientes" en *El Cotidiano* número 53 Marzo-Abril, México.

Sánchez, Sergio y Abel Pérez (2006) "La sociología del trabajo latinoamericano frente al siglo XXI" en Enrique De la Garza (coordinador), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Anthropos y UAM, México: 133-147.