

GLOBALIZACIÓN Y FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA

1. INTRODUCCIÓN

2. CONCEPTOS

3. CONCLUSIÓN

4. BIBLIOGRAFÍA

GLOBALIZACIÓN Y FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA

JUAN PABLO PÉREZ SÁINZ

Coordinador



331.1

G58g

Globalización y fuerza laboral en Centroamérica /
coord. Juan Pablo Pérez Sáinz. -- 1 ed. -- San José:
FLACSO-Programa Costa Rica, 1994.
296p.

ISBN 9977-68-050-7

1. Industria-América Central 2. Relaciones Labora-
les - América Central 3. Relaciones industriales - Amé-
rica Central 4. Trabajo y trabajadores - América
Central. I. Pérez Sáinz, Juan Pablo II. Título

Ilustración de la portada:
Artesanía popular guatemalteca

Editora:
Vilma Herrera

9618

Esta publicación se hace con la colaboración del
Real Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega

© Programa Costa Rica - FLACSO

Primera edición: Mayo 1994

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO
Programa Costa Rica. Apartado 11747. San José, Costa Rica

INDICE

PRESENTACION	7
--------------	---

REFERENTES HISTÓRICOS Y TEÓRICOS PARA CONTEXTUALIZAR EL ACTUAL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL EN CENTROAMÉRICA	11
---	----

Juan Pablo Pérez Sáinz

INDUSTRIALIZACION EN LA FRONTERA NORTE DE MEXICO: LAS MAQUILADORAS A DEBATE	49
--	----

Alfredo Hualde

¿HAY UN NUEVO MODELO DE PRODUCCIÓN EN LA INDUSTRIA COSTARRICENSE?	83
--	----

Allen Cordero

LA MAQUILA EN GUATEMALA: UN ACERCAMIENTO A LAS RELACIONES LABORALES	135
--	-----

Manuela Camus

LA INDUSTRIA DE MAQUILA Y LA ORGANIZACIÓN LABORAL. EL CASO DE HONDURAS	201
---	-----

Rosibel Gómez Zúñiga
Ian Walker

REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL Y GESTIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA: UN ANÁLISIS REGIONAL	233
---	-----

Juan Pablo Pérez Sáinz

BIBLIOGRAFIA	277
--------------	-----

ANEXO METODOLOGICO	287
--------------------	-----

SOBRE LOS AUTORES	291
-------------------	-----

ÍNDICE	293
--------	-----

REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL Y GESTIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA: UN ANÁLISIS REGIONAL

Juan Pablo Pérez Sáinz

Este último capítulo cumple una doble función en el presente texto. Por un lado, presenta una perspectiva regional de las problemáticas abordadas en los capítulos previos privilegiando la comparación entre los universos nacionales. En este sentido no se trata de una mera síntesis de los trabajos anteriores. Y, por otro lado, retoma la discusión de orden teórico planteada en el primer capítulo. O sea, se trata de ver la utilidad del debate, desarrollado en el Norte, sobre la crisis del fordismo para interpretar la nueva dinámica industrializadora en Centroamérica y los tipos de gestión de fuerza laboral que la misma conlleva.

En este sentido, el presente capítulo comprende tres apartados. El primero busca presentar los rasgos principales de los universos analizados en términos tanto de las empresas como de la fuerza laboral. Por su parte el segundo apartado analiza el modo de gestión de tal fuerza de trabajo considerando sus dos dimensiones básicas: por un lado, las condiciones laborales y, por otro lado, la organización del proceso del trabajo. La primera de estas dimensiones remite al mercado laboral viendo cómo el mismo se estructura entre la regulación y la precariedad mientras la segunda apunta a los principios de separación e involucramiento como configuradores del proceso de trabajo. Estas preocupaciones, justamente, han sido temas centrales de la discusión sobre la crisis del fordismo, como se ha podido

apreciar en el primer capítulo de este texto. En este sentido, la evidencia empírica recabada sobre las modalidades de gestión de la fuerza de trabajo, dentro de esta nueva dinámica industrializadora, servirá para evaluar la pertinencia de tal debate para proveer un marco interpretativo al respecto. Es con este ejercicio de contraste que se concluye el presente capítulo.

EMPRESAS EXPORTADORAS Y FUERZA LABORAL

El cuadro 1 recoge los perfiles correspondientes a las empresas privilegiando ciertas dimensiones que se ha considerado ofrecen mayores perspectivas analíticas.¹

La primera dimensión considerada tiene que ver con los años de existencia de las empresas. Al respecto, como se puede observar del cuadro en cuestión, son las plantas ubicadas en Costa Rica las que presentan mayor antigüedad mientras las más recientes corresponden a Honduras. En este sentido se reflejan los momentos de verdadero impulso de esta nueva dinámica de industrialización, tal como se pudo apreciar en el primer capítulo. No obstante, hay que señalar que entre los casos costarricenses hay dos cuyo origen data de los años 30; o sea, estamos ante empresas que se pueden considerar como pioneras del sector manufacturero y, en concreto del textil, en ese país. También es importante resaltar que en ese mismo universo hay tres empresas más creadas ante de los 80, hecho que acaece también en Guatemala (tres casos) y en Honduras (dos casos). Es decir, si bien en los tres universos predominan

-
1. Hay que aclarar que en este cuadro aquellas dimensiones de orden cualitativo se recogen a través de su categoría modal con su respectivo peso mientras que las de orden cuantitativo se expresan en términos de sus promedios. Se trata de 24 empresas en Costa Rica, 21 en Guatemala y 22 en Honduras. En el anexo metodológico se explicitan los criterios de selección de las mismas.

Cuadro 1
PERFIL GENERAL DE LAS PLANTAS

CARACTERÍSTICAS	COSTA RICA	GUATEMALA	HONDURAS
Antigüedad (años)	11.8	8.3	4.6
Nacionalidad	Estados Unidos (62.5%)	Local (57.1%)	Local (31.8%)
País de exportación	Estados Unidos (83.3%)	Estados Unidos (100.0%)	Estados Unidos (100.0%)
Actividad	Prendas de vestir (66.6%)	Prendas de vestir (100.0%)	Prendas de vestir (90.9%)
Tipo de producción	Ensamblaje (54.2%)	Ensamblaje (95.4%)	Ensamblaje (91.0%)
Inversión en maquinaria por puesto de trabajo (US dólares)	2,985	2,146	1,544
Número de empleados	345	324	449

Fuente: Investigaciones realizadas

las plantas de reciente creación, también se detectan ejemplos de reconversión industrial de empresas que han orientado su producción hacia los denominados terceros mercados en detrimento del nacional y el centroamericano.² Tal reconversión, como se ha testimoniado en algunos casos guatemaltecos, ha

2. Esta reconversión responde a las limitaciones tanto del mercado nacional como del centroamericano, mostrando el agotamiento del modelo industrializador previo basado en la sustitución de importaciones. En el caso de la actividad de confección es necesario añadir las importaciones de ropa usada, desde los Estados Unidos, que se generalizó en la región en los años 80.

supuesto un proceso profundo de reestructuración en varios sentidos: reorganización interna de la empresa, búsqueda de un nuevo perfil de la fuerza de trabajo y, como corolario de lo anterior, crisis de un modelo tradicional de relaciones laborales de orientación paternalista que, según lo expresado por algunos informantes, conlleva que los trabajadores no tengan mayor identificación con la empresa donde laboran.

La nacionalidad del capital muestra perfiles diferenciados en los tres países.³ En el universo costarricense se puede observar predominio del capital estadounidense, mientras que en guatemalteco es la propia inversión local la que prevalece. Por el contrario, es en Honduras donde se detecta mayor diversidad ya que también hay presencia significativa de capital norteamericano así como asiático, correspondiente a varios países (Corea, Taiwán, Hong-Kong y Singapur). Se debe añadir que entre las razones de localización en Centroamérica de inversión foránea, resalta en los tres universos la disponibilidad de mano de obra barata; no obstante, hay que mencionar cierto matiz particular para el universo costarricense ya que se añade la calificación de la fuerza de trabajo y la estabilidad política del país. Por consiguiente, con la excepción relativa de Guatemala, este nuevo modelo industrializador se ha convertido en ámbito privilegiado de inversión extranjera en la región, buscando —ante todo— costos laborales menores que en otros países.

Por otro lado, esta dimensión de nacionalidad combinada con los tipos de régimen de exportación que prevalecen, según se ha mostrado en el primer capítulo, sugieren que en los universos indagados tienden a predominar dos tipos de situaciones. Por un lado, están subsidiarias de empresas transnacionales donde lo que sucede es comercio intrafirma. Y, por otro lado, se encuentran empresas locales que contratan sus servicios con clientes extranjeros (sobre todo estadounidenses, como se apreciará a continuación) que representan firmas manufac-

3. La cualificación de la nacionalidad se ha hecho con base en la mayoría absoluta (51% o más) de la propiedad de la empresa. Esto supone la existencia de casos mixtos cuando no hay tal mayoría.

tureras o cadenas comerciales. Ambas variantes son expresión de la mayor flexibilidad que caracteriza en la actualidad las relaciones capitalistas dentro de la lógica de la globalización.

El principal país destinatario de este tipo de exportaciones es la tercera dimensión contemplada en este cuadro. Como era de esperar en los tres universos, por las conocidas ventajas comerciales concedidas a la región, son los Estados Unidos el principal mercado para esta industria. Al respecto, merece la pena resaltar las razones argüidas por algunos informantes en Guatemala donde se ha enfatizado que, en términos de prendas de vestir, el país del Norte representa un inmenso mercado popular sin mayores exigencias de calidad. Por el contrario, el mercado europeo se visualiza como más lejano, muy volátil y con menos consumo de línea popular. En este sentido, no es de extrañar que apenas haya diversificación comercial y sólo en el universo costarricense se atisba tal fenómeno. Es decir, se está ante una dinámica industrializadora dependiente del mercado del país hegemónico del hemisferio.

El tipo de actividad predominante es el de prendas de vestir pero al respecto se puede diferenciar Costa Rica de los otros dos países. En éstos últimos tal predominio es total o casi total mientras que en el universo meridional, un tercio de la empresas corresponde a otras ramas destacando la electrónica. O lo que es lo mismo, es en este país que el nuevo modelo tiene ciertos visos de diversificación y no parecería que hay una concentración sectorial tan alta como en los otros dos universos.

El predominio del ensamblaje en los tres países muestra la lógica productiva de este proceso que se caracteriza por la poca actividad transformadora que incorpora. En efecto, en los tres universos indagados la mitad de los casos considerados realizan —de manera exclusiva— operaciones de ensamblaje; por el contrario, sólo en cuatro empresas en Costa Rica, una en Guatemala y dos en Honduras, pueden ser consideradas —de manera plena— como manufactureras en el sentido que llevan a cabo la totalidad del proceso productivo. Este fenómeno se refleja también en la poca integración con la economía local que genera este modelo. Así, en el universo costarricense sólo en

tres casos hay uso de insumos locales, siendo la situación de mayor eslabonamiento la de una planta que adquiere así la cuarta parte del total de los mismos. En Honduras son apenas dos empresas, aunque una de ellas utiliza la totalidad de los insumos del medio nacional. Y, es sólo en Guatemala donde se da cierta integración ya que en un tercio de los casos hay eslabonamiento hacia atrás variando el mismo del 40% al 100% del total de los insumos. De hecho, en este universo se detectan dos tipos de tendencias al respecto: por un lado, la mayoría de las empresas buscan especializarse, con base en el puro ensamblaje, en una línea de producto para consolidar su presencia en el mercado estadounidense; pero, por otro lado, hay también firmas que persiguen una estrategia de integración vertical con empresas locales proveedoras de insumos. Por consiguiente, la tendencia predominante detectada en los tres universos sugiere que esta nueva dinámica industrializadora se caracteriza por una lógica de enclave, generadora de poco valor agregado, y con limitadas articulaciones con el resto de la economía nacional.

También relacionada con esta dimensión se encuentra la problemática de la subcontratación que representa otra posibilidad de eslabonamiento hacia atrás. Es en Guatemala donde parece que este fenómeno tiene más peso relativo (un total de diez empresas) en contraste con Honduras (cinco empresas) y ubicándose Costa Rica en posición intermedia (diez casos). Al respecto es importante resaltar que los nexos de subcontratación se establecen con empresas de tamaño mediano (de 10 a 199 empleados) insinuando que establecimientos menores, tales como pequeñas empresas o microempresas, tienen dificultades probablemente por exigencias de calidad.⁴

4. Sólo en Honduras se ha detectado un caso de subcontratación con establecimientos familiares. Al respecto hay que recordar que el último estudio regional sobre informalidad urbana, realizado por FLACSO, mostró la poca incidencia de lazos de subcontratación en tal sector (Pérez Sáinz y Menjívar Larín, 1993). La evidencia empírica recabada a través de la presente investigación, desde las propias empresas subcontratantes, parece confirmar los hallazgos anteriores.

La siguiente dimensión remite a la inversión en maquinaria por puesto de trabajo, ofreciendo así cierta idea de la densidad de capital en los tres universos.⁵ Al respecto se sugiere una tecnología más intensiva en capital en Costa Rica que en los otros dos casos donde se confirma la intensidad en trabajo de las técnicas utilizadas. En este sentido, merece la pena resaltar que en el primero de los universos se dan diferencias importantes en términos de rama de actividad ya que las empresas electrónicas tienen una relación capital/trabajo (en el sentido que se ha venido usando) 3.4 veces superior a la de las empresas de la rama del textil. O sea, las especificidades sectoriales parecería que juegan un papel determinante, en términos de diferenciación, respecto a la densidad de capital. Complementando esta dimensión tecnológica se puede decir que, desde un punto de vista cualitativo, sólo en el universo costarricense se ha detectado cierta presencia de maquinaria basada en la automatización programable mientras en los dos restantes predomina el uso de maquinaria semi-automática. Es decir, no parecería que esta nueva dinámica industrializadora conlleve de manera intrínseca un desarrollo tecnológico de punta sino que sustenta su ventaja comparativa en el uso de fuerza laboral barata.

Finalmente, la última dimensión introduce ya la problemática laboral que es la que concierne a este trabajo. En términos del tamaño de empresas por empleo generado, estamos en los tres universos ante predominio de empresas grandes (200 y más empleados), en términos de la región, sin que parezca que hayan grandes diferencias entre los países. Al respecto las

5. Respecto a la información sobre esta dimensión hay que mencionar una serie de limitaciones. Primero, los datos son aproximativos. Segundo, en dos universos no se pudo lograr en todos los casos información sobre inversión; así en Guatemala no se obtuvieron datos en diez empresas y en Honduras en nueve plantas. Y, tercero, al limitarse la inversión a maquinaria hubiese sido más adecuado relacionarla sólo con trabajadores directos u operarios. Pero, como la estimación de los mismos es aproximada en algunos de los casos, se optó por tomar en cuenta la totalidad del personal que sí pareciera ser un dato exacto.

plantas de mayor dimensión tienen en torno al millar y medio de empleados y las más pequeñas alrededor de la veintena de puestos de trabajo. En los tres universos, al menos dos tercios de las empresas (tres cuartos entre los casos costarricenses) tienen planes de expansión de empleo con contratación, fundamentalmente, de trabajadores directos. Es decir, la gran mayoría de las empresas de los tres universos considerados proyectan una imagen de crecimiento y dinamismo que se expresa en la necesidad de absorción de nueva fuerza laboral.

En este sentido, es interesante resaltar que tal expansión se asocia, en algunos casos, a estrategias de relocalización con la finalidad de cautivar mercados laborales locales. Así, una empresa en Costa Rica ha ubicado su segunda planta en una localidad rural del Valle Central argumentando que en su ubicación originaria, una zona franca, se sufre de competencia –a veces desleal– en la contratación de mano de obra. Esta nueva planta es la única industria de tal localidad y se beneficia de una oferta suficiente de fuerza laboral que sólo se ve afectada en las coyunturas de cosechas, en especial en la del café. En Guatemala, la carretera Interamericana, a unos cincuenta kilómetros de la capital, en dirección al Altiplano Occidental, se está convirtiendo en un espacio privilegiado de localización de plantas maquiladoras, en especial de origen coreano. La razón esgrimida es escapar de la ciudad donde hay competencia respecto a la mano de obra así como riesgos de sindicalización y establecerse en esta área de fuerza laboral indígena de origen rural. Y, al respecto, es interesante hacer notar que una de las plantas indagadas, localizada en esta área, utiliza de manera predominante fuerza laboral masculina, fenómeno que fue explicado porque los hombres de campo son más tranquilos que los de la ciudad y más diestros que las mujeres, las cuales además no buscan trabajo tanto como los hombres. Por consiguiente, se han encontrado casos que insinúan la configuración de mercados laborales cautivos en zonas rurales.

Resumiendo lo contenido en este cuadro, se puede decir que hay grandes similitudes entre los tres universos que permitirían hablar más bien de un perfil común –tal vez regional– de

esta nueva dinamica industrializadora. Así, se está ante empresas de creación reciente y de tamaño grande en términos de empleo que acogidas a regímenes especiales exportan a los Estados Unidos ante todo prendas de vestir las cuales son sólo ensambladas con uso de maquinaria semi-automática. A esta imagen regional común Costa Rica añadiría el predominio de capital estadounidense y una mayor inversión en maquinaria por puesto de trabajo, además de inicios de diversificación sectorial y de mercados. Guatemala resaltaría por la mayor presencia de empresas locales, mientras que en Honduras la propiedad se muestra más diversificada. Es decir, esta descripción de perfiles no muestra grandes sorpresas y esta nueva dinámica industrializadora presenta grandes similitudes con las detectadas en otras economías periféricas.

Esta visión global de los casos de estudio de plantas, basada en perfiles de dimensiones de orden situacional, puede ser complementada explicitando las percepciones de los informantes sobre un conjunto de aspectos claves del mundo laboral de cada país y que pueden dar cierta idea de la cultura empresarial que conlleva esta nueva dinámica industrializadora.

Así, respecto a la legislación laboral vigente, la opinión más generalizada es que se encuentra obsoleta y hay necesidad de revisarla o cambiarla. Las actitudes más benevolentes al respecto se han encontrado en Costa Rica donde en diez casos se ha expresado conformidad con la legislación actual. Por el contrario, las valoraciones más negativas al respecto se expresaron en Guatemala donde recientemente se han modificado 32 artículos del Código de Trabajo buscando normar problemas específicos de este tipo de industrialización. Esta reforma se ha logrado con consenso de sindicatos, empresarios y gobierno a instancias de grupos de presión norteamericanos que han denunciado la precariedad de las condiciones laborales en la industria maquiladora en Guatemala. No obstante, el poderoso CACIF ha logrado la suspensión de los dos puntos más controversiales: la reinstalación en caso de despido injustificado y la negociación colectiva anual.

Las opiniones son más diversas en relación a la política laboral seguida por el respectivo gobierno de turno pero las valoraciones suelen remitir a una postura de no definición sobre el tema. La excepción la constituye el universo costarricense donde las entrevistas han coincidido con la discusión sobre el proyecto de Ley sobre Cesantía Laboral que es adversado en más de un tercio de los casos.⁶ Opiniones un poco más positivas se encuentra en Honduras y la indiferencia respecto a tal política, acompañada de algunas opiniones muy críticas, caracterizan el universo guatemalteco.

Rechazo casi generalizado al sindicalismo con expresiones algunas muy negativas (en términos de elitismo o corrupción) se expresan respecto a las organizaciones laborales en los tres universos. En Guatemala se les ha acusado también de ser títeres del sindicalismo norteamericano por las presiones que ha ejercido el mismo para propiciar cambios en la legislación laboral como ya se ha mencionado hace un momento.⁷ De hecho, apenas en tres casos (uno en Costa Rica y dos en Honduras) se expresaron aceptación de sindicatos mientras que en una planta guatemalteca existe un comité de trabajadores que sirve de enlace entre la gerencia y los operarios. Distinto es el caso respecto a organizaciones solidaristas, en especial en Costa Rica donde tal fenómeno está muy difundido dentro del sector privado. En este universo casi tres cuartos de los casos considerados se pronunciaron de manera favorable señalando al solidarismo como forma ideal de organización de los trabajadores y de colaboración con la empresa.⁸

6. La propuesta implica la obligación de aportar, por parte de la empresa, el 8.33% de la planilla a un fondo de cesantía. Los informantes han argumentado que tal disposición incrementaría los costos laborales en un país que tiene ya la mano de obra más cara de la región.

7. Una situación similar ha sucedido en Costa Rica, a mitad de 1993, donde el sindicalismo norteamericano ha presionado para remover restricciones al ejercicio de los derechos sindicales en el sector privado de este país. La no promulgación de reformas ha llevado a amenazas de sanciones comerciales por parte de la administración del país del Norte.

Finalmente, se ha buscado percepciones de los informantes sobre las respectivas fuerzas laborales de cada país. Las opiniones son muy variadas y a veces poco precisas, lo que sugiere que no hay imágenes sólidamente construídas al respecto. No obstante, en términos positivos, en Costa Rica destaca su educación y su disposición para aprender. En términos negativos resaltan en este mismo país, al igual que en Honduras, el conformismo y la falta de ambición.

Por consiguiente, este conjunto de percepciones por parte de responsables empresariales muestra distintas facetas. Primero, parecería que predomina cierta valoración neutra sobre el accionar del Estado en el campo de las relaciones laborales, con la excepción relativa del universo costarricense por el factor coyuntural anteriormente mencionado. No obstante, segundo, sí hay opiniones generalizadas en los tres países de las limitaciones de las legislaciones laborales existentes y de la necesidad de adecuarlas a las circunstancias actuales. Y tercero, la percepción sobre la fuerza laboral se manifiesta a un doble nivel. Por un lado, se da a conocer una valoración vaga y ambigua sobre el desempeño de los trabajadores del respectivo país. Y, por otro lado, se verbalizan opiniones bien definidas sobre la fuerza laboral como actor colectivo. Como se ha podido apreciar existe rechazo generalizado a los sindicatos, con valoraciones muy negativas en algunos casos, lo que supone no reconocer a los trabajadores como actores sociales plenos. Tal actitud se redefine en relación al universo costarricense ya que se acepta al solidarismo como forma alternativa de constitución colectiva de los trabajadores.

En este apartado se quiere también presentar perfiles de la fuerza laboral, a partir de la información recabada en la encuesta sobre trabajadoras que se ha aplicado en un número reducido de empresas en cada país.⁹ El cuadro 2 mues-

8. En el universo guatemalteco se han detectado apenas cuatros casos de asociaciones solidaristas pero también se han recabado opiniones negativas sobre esta modalidad organizativa.

9. Las características de la encuesta aplicada en cada país se explicitan en el anexo metodológico. En el mismo se puede

tra perfiles de los atributos socio-demográficos de la fuerza laboral, a los que se ha añadido los referidos a algunas dimensiones básicas de la composición de los hogares de las trabajadoras para tener una mejor comprensión de la naturaleza de esta fuerza laboral.¹⁰

Como se puede observar en la parte superior de este cuadro, se puede hablar de un perfil común a los tres universos. Se está ante una fuerza laboral mayoritariamente femenina, joven y soltera como suele corresponder a este tipo de industria. Además en su mayoría ha alcanzado terminar la primaria, atributo que suele ser requisito de contratación por parte de las empresas. No obstante, respecto a esta última dimensión hay ciertas diferencias que merecen la pena ser mencionadas. En el universo guatemalteco hay un poco más de un tercio (34.4%) de trabajadoras que no han completado la primaria, mientras que en el costarricense casi un quinto (18.9%) ha alcanzado terminar la secundaria. Es decir, el contraste de estos dos universos parece ser un buen exponente de las diferencias de cobertura de los sistemas educativos de ambos países.

Es sólo respecto a la dimensión espacial, o sea al lugar de nacimiento, que se reflejan disparidades entre los tres universos. Diferencias que parecerían expresar los distintos patrones de asentamientos de las empresas. Así, en el caso costarricense tres de las empresas están ubicadas fuera del Área Metropolitana de San José (una en un cantón rural y otras dos en zonas francas cercanas a ciudades intermedias del Valle Central). De hecho, el origen de la fuerza laboral se distribuye de manera

apreciar la naturaleza de cada universo que es importante para entender algunos de los resultados obtenidos.

10. Se debe mencionar que todos los cuadros de perfiles resultantes de la información provenientes de la encuesta, están elaborados de la misma manera: las variables nominales y ordinales se reflejan a través de sus respectivas categorías modales, con su peso relativo entre paréntesis, mientras que las variables de intervalo a través de sus medianas. Se debe aclarar que se hablará de trabajadoras, en femenino plural, ya que —como se apreciará inmediatamente— esta fuerza laboral está compuesta mayoritariamente por mujeres.

Cuadro 2
PERFILES SOCIO-DEMOGRÁFICO
Y DEL HOGAR DE LA FUERZA LABORAL

VARIABLES	COSTA RICA	GUATEMALA	HONDURAS
Sexo	Mujeres (62.2%)	Mujeres (78.0%)	Mujeres (74.8%)
Edad (años)	24.0	21.0	23.0
Estado civil	Solteras (56.8%)	Solteras (69.7%)	Solteras (56.8%)
Lugar de nacimiento	Area Metropolitana (26.4%)	Area Metropolitana (38.1%)	Area Metropolitana (34.3%)
Nivel de instrucción	Primaria completa (40.5%)	Primaria completa (36.2%)	Primaria completa (48.6%)
Aporte de salario al hogar	Menos de la mitad (31.1%)	Mitad (41.3%)	Mitad (38.8%)
Indice de trabajo doméstico	3.0	4.0	4.0
Jefatura de hogar	Informante (24.3%)	Padre (39.0%)	Padre (24.8%)

Fuente: Investigaciones realizadas

bastante pareja entre los de procedencia rural (distritos y cantones rurales) y urbana (cabeceras de provincias y Area Metropolitana de San José): 43.2% y 54.7%, respectivamente. Por su parte, en Guatemala las tres plantas encuestadas se ubican en el Area Metropolitana. En este caso se puede contrastar fuerza laboral migrante con capitalina y, como se muestra en el cuadro, la gran parte de la misma es de origen no metropolitano destacando la proveniente de áreas rurales (30.3%) y de centros urbanos menores (25.7%), es decir cabeceras municipales en ese país. Y, en Honduras el predominio

de la categoría de ciudad intermedia se debería a que las empresas seleccionadas se ubican fuera de San Pedro Sula en núcleos urbanos del valle de su influencia.

La parte inferior de este mismo cuadro remite al perfil del hogar donde el universo costarricense parece diferenciarse de los otros dos. Así, la categoría modal de jefatura del hogar corresponde a las propias informantes. También hay una menor participación en tareas domésticas.¹¹ Y, si bien se sugiere que hay contradicción entre tipo de aporte con la dimensión de jefatura, hay que mencionar que la distribución de esa variable es bimodal y que la categoría referida a aportar la totalidad del ingreso representa casi un tercio de los casos (30.1%). Tomando en cuenta algunos de los atributos socio-demográficos se podría pensar que el hecho de constituir el universo menos feminizado y joven podría explicar los fenómenos de jefatura y aportes al hogar que además se encuentran muy relacionados entre sí. Por otro lado, la mediana más baja del índice de trabajo doméstico sugiere la mayor presencia de hombres.

A pesar de sus similitudes, la dimensión de aportes al hogar presenta ciertas diferencias entre los universos guatemalteco y hondureño que merecen la pena ser resaltadas. En Guatemala en un poco más de un cuarto (26.1%) de los casos se aporta la totalidad del salario, mientras en Honduras en un porcentaje similar (24.1%) de situaciones se aporta menos de la mitad. O sea, se puede pensar que en aquel universo los hogares se encuentran en mayor situación de precariedad que en este último.

Por consiguiente, hay ciertas dimensiones que permitirían hablar de un cierto perfil socio-demográfico regional. Así se está ante una fuerza laboral femenina, joven y —por consiguiente—

11. Esta participación está referida a un índice de trabajo doméstico que ha sido construido con base en cuatro actividades: cocinar, lavar ropa, limpiar la casa y hacer compras. A la realización de cada una de estas actividades se le ha asignado el valor 1 mientras su no ejecución se ha plasmado en un 0. El índice representa la suma de estas cuatro actividades por lo que su escala varía entre 0 (no se realiza ninguna actividad) y 4 (se realizan todas).

te-soltera que además tiene poco nivel de instrucción. Este tipo de trabajadora no suele ejercer la jefatura de su hogar y no aporta mayoría de su ingreso laboral a su unidad familiar aunque sí se involucra –de manera significativa– en tareas de orden doméstico.

GESTIÓN DE LA FUERZA LABORAL

Es en este apartado donde se abordan las modalidades de gestión de la fuerza de trabajo. Para ello se inicia presentando un perfil de las lógicas de movilidad laboral de las trabajadoras, para contrastarlo con las políticas que hacen las empresas en términos de contratación y movilidad interna. En un segundo momento se analiza las condiciones laborales, mostrando tanto la gestión empresarial al respecto como las percepciones y valoraciones que tienen las trabajadoras sobre tales condiciones. Finalmente, se aborda la problemática del involucramiento, tomando en cuenta distintos aspectos de la misma.

El cuadro 3 presenta los perfiles de movilidad laboral mostrando tanto trayectorias como lógicas al respecto.

En términos de trayectorias se puede observar que predomina, tanto ocupacional como sectorialmente, un patrón similar en los tres universos. La mayoría de las trabajadoras han laborado previamente como asalariadas de industria. De hecho, lo que se insinúa es que el empleo previo ha debido tener lugar en una empresa afín a la actual. Al respecto, hay que recordar que este mundo de la maquila y las zonas francas se caracteriza por la alta rotación de la fuerza de trabajo y movilidad interempresarial. En efecto, la información referida a la antigüedad laboral, que no se refleja en este cuadro, sugiere tal posibilidad ya que las medianas muestran poca estabilidad ocupacional: 16 meses en Costa Rica; 12 en Guatemala; y 14 en Honduras. Este patrón común se relativiza en relación al universo hondureño. Esto se debe a que en el mismo se detecta un porcentaje superior de personas que no trabajaban previamente (36.7%) en Costa Rica (24.3%) y Guatemala (21.6%).

Cuadro 3
PERFILES DE MOVILIDAD LABORAL

VARIABLES	COSTA RICA	GUATEMALA	HONDURAS
Categoría ocupacional anterior	Asalar. de empresa (59.1%)	Asalar. de empresa (59.6%)	Asalar. de empresa (39.6%)
Rama de actividad anterior	Ind. manufact. (44.3%)	Ind. manufact. (57.8%)	Ind. manufact. (40.3%)
Razón de movilidad	Personal (48.0%)	Familiar (39.9%)	Personal (37.1%)
Ventaja de la empresa	Otros (31.1%)	Salario (57.3%)	Salario (41.0%)

Fuente: Investigaciones realizadas

En cuanto a las lógicas de movilidad, su primer aspecto, el referido a las razones de búsqueda de trabajo, contrasta el universo costarricense con el guatemalteco, ubicándose el hondureño en posición intermedia (32.2% de los casos del mismo aducen razones familiares). Se podría argumentar que las diferencias de orientaciones, más individuales en Costa Rica y más familiares en Guatemala, responderían a los contextos de pauperización distintos en los dos países. Así, a mayor pobreza, caso guatemalteco, las lógicas de reproducción imponen criterios familiares en la inserción laboral, mientras que en un contexto menos pauperizado, como sería el costarricense, se posibilita que las trayectorias laborales se decanten hacia orientaciones individuales.

Por su parte, el otro aspecto de las lógicas de movilidad laboral, las ventajas que ofrece el empleo que se busca, muestra similitudes entre los tres universos ya que en el costarricense casi un tercio de los casos (30.4%) argumentaron la mejora salarial como el factor más importante para aceptar su empleo actual. Es decir, ha primado una movilidad guiada por criterios

mercantiles. Relacionando esta conclusión con las referidas al párrafo anterior, se podría decir que tal tipo de movilidad mercantil se reafirma en el universo costarricense por el predominio de orientaciones individuales pero se relativiza en el guatemalteco al imponerse las necesidades reproductivas del hogar.

Respecto a la gestión que llevan a cabo las empresas en la contratación de mano de obra, hay que resaltar, en primer lugar, que tanto en el universo costarricense como, sobre todo, en el guatemalteco, la contratación de mano de obra se hace de manera directa por las propias empresas; las plantas ubicadas en Costa Rica han privilegiado las cuñas radiofónicas y, en menor medida, los anuncios de prensa. Distinto es el caso hondureño donde son las propias zonas francas, donde se ubican la mayoría de las empresas de este universo, las que proporcionan el servicio de reclutamiento de trabajadores. Pero también las redes de contactos de los propios trabajadores son significativas en los tres universos considerados. No obstante, hay un importante número de empresas que declaran tener problemas con la contratación de fuerza laboral: la mitad de los casos en Costa Rica, más de un tercio en Guatemala y tres cuartos en Honduras. Las causas mencionadas de tales dificultades son muy variadas.

En cuanto a los criterios de contratación hay que señalar, ante todo, que son varios los que se suelen aplicar pero entre ellos destacan, para los casos costarricenses y guatemaltecos, la experiencia laboral, mientras que en Honduras es la edad lo predominante reflejando que la gran mayoría de las plantas buscan mano de obra joven que no sobrepase los 25 años. Un segundo criterio importante y común para los tres universos es el relacionado con la aptitud para el trabajo.

Obviamente, la contratación implica siempre una etapa inicial de adiestramiento en las tareas a ejecutar que tiene períodos de duración distintos en cada caso. Pero, fuera de esta capacitación no se puede hablar, en ninguno de los tres universos que haya una política empresarial generalizada, al respecto. En efecto, en Costa Rica ha sido sólo en 11 empresas donde se

ha detectado la existencia de capacitación posterior al adiestramiento inicial mientras que en Guatemala son nueve los casos y en Honduras apenas cuatro. En este sentido, es importante mencionar que tal capacitación suele estar asociada a dos fenómenos. Por un lado, se relaciona con la promoción a posiciones superiores, un aspecto que se aborda en el próximo párrafo. Y, por otro lado, se asocia con el aprendizaje de distintas funciones. Por lo que mencionaron los propios informantes empresariales, no parece que en este segundo contexto se esté en presencia de la conformación de una fuerza de trabajo polivalente, con la intención de involucrarla, según principios nuevos de especialización flexible. Más bien parece que tal aprendizaje responde a una estrategia de sustitución de trabajadores para hacer frente a problemas de rotación y ausentismo.

En términos de movilidad interna hay que resaltar, ante todo, que no se puede hablar de mercados internos en un sentido pleno del término ya que la movilidad suele reducirse, en la gran mayoría de los casos, a ascender de trabajar en la línea a ocupar la función de supervisión. Habilidad es el principal criterio en los tres universos, aunque con más énfasis entre las empresas guatemaltecas. En cuanto al segundo criterio en importancia, destaca la disciplina en los casos costarricenses y hondureños, mientras el nivel de instrucción es más valorado en Guatemala.

Pasando ya a considerar las condiciones de trabajo importantes en las plantas estudiadas, en primer lugar, se debe mencionar que en la gran mayoría, de los casos de los tres universos, se otorgan incentivos a la producción, siendo este fenómeno más acentuado en Guatemala y Honduras que en Costa Rica. En aquellos países la mayoría de las plantas ofrecen otros tipos de incentivos (a la puntualidad, a la calidad, etc.) mientras que en Costa Rica tal fenómeno se da en la mitad de los casos. En el mismo sentido hay que mencionar que no es frecuente encontrar incentivos de tipo simbólico como, por ejemplo, elección del (de la) mejor trabajador(a) del mes. Hay que añadir que son pocos los casos donde no se ofrece algún tipo

de incentivo: tres empresas en Costa Rica, dos en Guatemala y apenas una en Honduras.¹² Por consiguiente, se diría que la estrategia de valorización priorizada por las empresas se basa en la intensificación del uso del trabajo.

La provisión de servicios muestra situaciones más dispares. Es en el universo costarricense donde tal provisión tiene mayor cobertura mientras que el guatemalteco representaría la situación donde la misma es más limitada. Desde otro punto de vista se puede señalar que son los servicios de orden recreativo y los de comedor los más generalizados en los tres países, mientras que la situación opuesta la representa el transporte. Es importante mencionar, ya que predomina la fuerza laboral femenina, que en Costa Rica en sólo seis casos se ofrecen servicios de guardería (provistos en todos los casos por las zonas francas) mientras que Guatemala son apenas tres empresas y en Honduras dos.

La realización de horas extras es generalizada y los porcentajes de empresas que las llevan a cabo son muy similares en los tres universos considerados. Fechas de entregas aparece como la causa más recurrente en todos los países mientras que en Guatemala y Honduras se argumentan también problema de atraso en productividad. Aprovechemos para mencionar que las jornadas laborales en los países varían entre ocho y diez horas en Costa Rica y Honduras siendo tal variación un poco menor en Guatemala. En la gran mayoría de los casos se conceden tres pausas: una en la mañana, otra al mediodía para el almuerzo que es la más prolongada y una tercera en la tarde. O sea, estamos ante jornadas que, en tanto la realización de horas extras es frecuente, pueden ser consideradas como prolongadas.

Los párrafos precedentes reflejan el tipo de gestión de las propias empresas respecto a las condiciones de trabajo imperantes proyectando una imagen de los tipos existentes de entorno laboral. De manera complementaria, el cuadro 4 muestra

12. En uno de los casos guatemaltecos se argumentó que la implementación del sistema de justo a tiempo no justificaba premiar la eficiencia individual.

las valoraciones que se hacen de las propias trabajadoras sobre tales entornos.

En primer lugar, está el tipo de ventaja que se valora más de la empresa en la que se labora. Como se puede observar en los universos costarricense y guatemalteco, el predominio de la categoría residual insinúa que las percepciones tienden a personalizarse y cada trabajador(a) tiene sus propias percepciones. Por el contrario, en el caso hondureño es lo espacial, la localización cercana de la planta al hogar, lo que se valora más. Resulta interesante contrastar estos resultados con los referidos en la última variable del cuadro anterior, relacionada con la ventaja que se buscaba trabajar en esa empresa. Se debe recordar que eran razones de orden monetario, en concreto el salario, lo que primaba en la elección de ese empleo. En este sentido, los resultados del cuadro en cuestión sugieren que la remuneración ha perdido importancia relativizándose así las orientaciones mercantiles previas a la obtención del actual empleo.

Las dimensiones de trato y valoración de horas extras realizadas profundizan la percepción del entorno laboral ya que son dos temas controversiales en este tipo de mundo del trabajo. La valoración del trato es positiva en los tres universos especialmente en el hondureño pero también el costarricense ya que en un tercio de los casos (32.8%) el mismo ha sido calificado como muy bueno. Las actitudes más críticas al respecto se encuentran en relación a las empresas guatemaltecas ya que casi la mitad (40.8%) de las trabajadoras lo consideraron regular o incluso malo. Por su parte, en este universo y en el costarricense no hay mayores quejas contra realización de horas extras que se consideran necesarias para complementar ingresos.

Una valoración más global del entorno laboral lo permiten las dos últimas dimensiones consideradas en este cuadro. En este sentido, el universo guatemalteco se diferencia claramente de los otros dos mostrando una fuerza laboral que, en su mayoría, se encuentra insatisfecha con su actual trabajo y está dispuesta a buscar un nuevo empleo tan pronto como se le

Cuadro 4
PERFILES DE VALORACIÓN
DE LA SITUACIÓN LABORAL

VARIABLES	COSTA RICA	GUATEMALA	HONDURAS
Ventaja de la empresa	Otras (29.7%)	Otras (24.3%)	Localización (32.7%)
Trato	Bueno (46.3%)	Bueno (51.4%)	Bueno (67.6%)
Horas extras	Suficientes (35.8%)	Suficientes (37.2%)	No hizo (70.5%)
Permanencia en la empresa	No (48.6%)	No (76.6%)	No (52.9%)
Desventajas de la empresa	No hay (55.1%)	No hay (36.2%)	No hay (55.0%)

Fuente: Investigaciones realizadas

presente la oportunidad. De hecho, entre estas dos variables existe cierta asociación en los tres universos en el sentido que las personas que perciben algún tipo de desventaja en su actual empleo muestran una mayor predisposición a no permanecer en la empresa.¹³ Pero, a la vez, hay que resaltar que en torno a los dos tercios (y en el caso guatemalteco tres cuartos) de las trabajadoras que han manifestado no encontrar inconvenientes en el actual empleo sin embargo quieren buscar uno nuevo. Es decir, si bien no hay manifestaciones de descontento en la empresa tampoco se ha generado un sentimiento de identificación con la misma que orientaría las trayectorias laborales en términos de permanencia en el actual empleo.

Siguiendo con percepciones, resulta importante mostrar las valoraciones de los informantes empresariales sobre tres

13. Los valores del coeficiente V de Cramer son de .220 (Costa Rica), .240 (Guatemala) y .254 (Honduras). Obviamente, en los tres universos la prueba de Chi-cuadrado da valores significativos.

aspectos básicos del comportamiento de la fuerza laboral: disciplina, rendimiento y cooperación. Así, las evaluaciones son positivas lo que refleja que del lado de la gerencia hay satisfacción con la mano de obra contratada; de hecho, los casos donde se ha evaluado de manera negativa (como mala o muy mala) son muy pocos. Es respecto a la disciplina que tal valoración es más positiva sobre todo en Costa Rica donde casi tres cuartos de los casos la evaluaron como buena. Rendimiento es la dimensión donde la evaluación positiva es menos generalizada pero hay que destacar el universo hondureño donde cerca de la mitad de las empresas consideraron el rendimiento de sus trabajadores como muy bueno. En relación a la cooperación es en Guatemala donde tal tipo de conducta ha sido evaluada de manera más positiva considerándose como buena en dos tercios de los casos.

Esta imagen de satisfacción por parte de la gerencia sobre su fuerza laboral, no implica ausencia de problemas con ésta. Así, se han recogido quejas en términos de rotación y ausentismo aunque menos generalizadas en Costa Rica que en los otros dos universos. La gran mayoría de las empresas afectadas por el primero de estos dos fenómenos apuntan tasas por debajo del 30%. En este mismo sentido, es importante resaltar que las causas señaladas por los informantes son diversas pero suelen remitir a dos grandes grupos de factores: por un lado, problemas de índole personal y/o familiar de los trabajadores y, por otro lado, problemas del propio mercado laboral por la competencia con otras empresas. En cualquier caso, el discurso manejado por los informantes remite las causas de la rotación a factores ajenos a la propia empresa. En cuanto al ausentismo las tasas son mucho menores y es considerado como un problema con menos importancia que la rotación.

En los universos costarricense y guatemalteco, con la excepción de pocos casos, se ha admitido existencia de quejas por parte de los trabajadores; en Honduras tal fenómeno es menos generalizado ya que un quinto de las empresas ha reportado ausencia de problemas. Las razones de tales quejas son varias pero remiten a tres grandes grupos de factores: familiares y de

tipo personal; relacionadas con condiciones de trabajo en especial respecto a salarios y realización de horas extras; y de control en términos de trato de supervisores. Todas estas situaciones expresan tensiones que suelen ser manejadas dentro del ámbito de la propia empresa sin que desemboken en conflictividad abierta y colectiva. Por ejemplo, entre las empresas indagadas tanto en Costa Rica como en Guatemala, se suele recurrir a dos tipos de mecanismos: se analizan y procesan quejas mediante mecanismos formalizados y jerárquicos o existe una política de puertas abiertas de la propia gerencia general como acaece en plantas con visiones más modernizantes.

No obstante, parece que sí han sucedido situaciones de conflicto colectivo. Así, tanto en el universo costarricense como en el hondureño, se reportaron tres casos de tal naturaleza, mientras en Guatemala ha sido el doble de este tipo de situaciones, incluyendo un caso donde el conflicto desembocó en la formación de un sindicato. Respecto al universo costarricense hay que señalar que en un caso la gerencia abortó la gestación de un sindicato a la vez que introdujo reformas; en otro caso se negoció directamente con los trabajadores alzados en paro de labores; y en el tercero, al crecer el malestar entre los operarios, la gerencia —de manera preventiva— creó un departamento de recursos humanos para canalizar y procesar el descontento. En este mismo sentido se debe mencionar que en la gran mayoría de los casos costarricenses y hondureños las relaciones con los respectivos Ministerios de Trabajo son buenas; en Guatemala hay ciertas diferencias ya que más de la mitad de los casos señalaron que no tienen relación alguna con tal institución lo que muestra ausencia estatal en la regulación de este ámbito laboral.

Se ha dejado para el final de este apartado, como ya se mencionó, el análisis de la organización del proceso laboral que busca determinar si existe o no algún tipo de participación o involucramiento de trabajadores que insinuaría la existencia de elementos de un posible modelo postfordista.

En este sentido hay que señalar que es en el universo costarricense donde se sugiere que el fenómeno de la participa-

ción laboral parecería tener más relevancia. En efecto, en diez de las 24 plantas indagadas se ha detectado alguna forma de involucramiento mientras que en Guatemala y Honduras serían siete y seis, respectivamente. No obstante, es necesario diferenciar niveles o grados de participación que pueden variar desde la intensificación de la comunicación informal con los trabajadores a la institucionalización de mecanismos tales como los círculos de calidad o el sistema de justo a tiempo. En este último sentido y en relación a los casos costarricenses, de hecho serían sólo tres empresas donde el involucramiento parecería ser un mecanismo consolidado y formalizado: en una de ellas se da participación respecto al diagnóstico y solución de problemas de producción mientras en las otras dos existen círculos de calidad. En el universo guatemalteco serían también tres las empresas: en una hay establecidos círculos de calidad mientras en las otras dos se trabaja con el sistema de justo a tiempo que, en la búsqueda de minimizar inventarios, sustituye la producción individual de paquetes o bultos por el "mano a mano" lo que conlleva mayor control de calidad por los propios operarios y trabajo en grupo. Y entre los casos hondureños dos parecerían ser los casos donde la participación estaría institucionalizada: en una planta los operarios están capacitados para el mantenimiento del equipo y maquinaria, además de realizar reuniones diarias sobre calidad; en la otra existe un equipo de control de calidad constituido por los propios trabajadores. Es decir, sería sólo en estas ocho empresas que se podría argumentar que existen elementos que insinuarían la presencia de elementos de un modelo de relaciones laborales de tipo postfordista.

El cuadro 5 permite abordar analíticamente esta problemática central de la participación, tomando en cuenta tres aspectos básicos de la misma. El primero está referido a la capacidad de las trabajadoras en términos de ajuste y limpieza y/o reparación de la maquinaria con la que se labora. La segunda dimensión remite a si cuando surgen problemas de producción, las operarias son consultadas y si sus propuestas de solución son aceptadas. Y finalmente se considera también la realización de reuniones de trabajadoras con supervisores e

ingenieros y si sus opiniones son tomadas en cuenta.¹⁴ Estas tres dimensiones han sido contrastadas con los tipos de empresa referidas a si existe o no participación de acuerdo al análisis de casos de plantas que se ha realizado anteriormente.¹⁵ De esta manera se puede comparar dos visiones de la participación: la de la propia empresa y la que manejan las trabajadoras.

Comparando resultados totales de los tres universos se puede apreciar del cuadro en cuestión que los niveles de participación respecto a las dos primeras dimensiones son similares. En este sentido se muestra que en relación a la maquinaria lo que prevalece es un nivel bajo de participación. Esto se debe porque en los tres universos una mayoría de trabajadoras sí están capacitadas para ajustar y mantener la maquinaria que operan pero en cambio las tareas de mantenimiento suelen realizarse—de manera tradicional—por un departamento para tales efectos. Por el contrario, en los tres países, aunque con un poco menos de fuerza en Guatemala, la mayoría de las traba-

14. Por supuesto, esta problemática puede contemplar otros aspectos (producción en grupo, rotación de tareas, etc.) como sugiere el estudio sobre la maquila de exportación en México realizado por Carrillo y Santibáñez (1993: 159-162).

15. Las tres dimensiones se han construido de manera ordinal. Así, respecto a la maquinaria cuando el(la) trabajador(a) no realiza ni ajuste y limpieza ni reparación de la maquinaria no hay participación; la realización de sólo una de estas tareas se considera como participación baja; y, la ejecución de ambas como no baja. En relación a la segunda dimensión, cuando no ha habido propuesta de solución, la participación es calificada como nula; en caso contrario, cuando tal solución se piensa que ha sido aceptada se considera como participación no baja. Y, de manera similar, cuando no hay reuniones la participación es inexistente y cuando sí acaecen y se considera que las opiniones son tomadas en cuenta se califica como participación no baja. Obviamente, la participación baja en estas dos dimensiones corresponde a situaciones donde se han propuesto soluciones o hay reuniones pero se cree que las opiniones de las trabajadoras no son tomadas en cuenta. Se debe aclarar que el caso costarricense respecto a reuniones hay dos casos sin información que no se reflejan en los porcentajes del cuadro; hecho similar ocurre en relación a la misma dimensión en Honduras ya que falta una observación.

jadoras son consultadas cuando surgen problemas de producción y además piensan que sus sugerencias son aceptadas. Pero, es en relación al último aspecto que se reflejan diferencias entre los tres universos. Mientras que en Costa Rica y, sobre todo, en Guatemala la mayoría de las trabajadoras no participan en reunión alguna, el fenómeno contrario ocurre en Honduras.

Analizando por separado cada universo y contrastando estas tres dimensiones de participación con los tipos de empresa, se puede observar que en Costa Rica no se detectan diferencias significativas en relación a ninguna de las dimensiones consideradas. O sea, los niveles de participación respecto a estas tres dimensiones son similares en los dos tipos de empresas cuestionando así la clasificación inicial de plantas. Este resultado hace pensar que en las empresas identificadas como participativas, el involucramiento tal vez no es tan formalizado como se creía y que en el otro grupo de empresas existe cierta participación informal que no se ha detectado en el estudio de casos de plantas. O sea, parecería que tienden a predominar situaciones de tipo híbrido que explicarían la no existencia de diferencias significativas. En cuanto al universo guatemalteco tal fenómeno acaece también respecto a maquinaria pero no así en relación a reuniones (y casi respecto a la dimensión restante) mostrando resultados en el sentido esperado. Honduras, por su parte, no refleja tampoco diferencias significativas respecto a maquinaria pero sí en relación a las otras dos dimensiones. No obstante, lo paradójico es que en términos de problemas de producción son las empresas calificadas —en un primer momento— como no participativas las que reflejan un nivel mayor de involucramiento.¹⁶

16. Respecto a esta dimensión, la prueba chi-cuadrado, con la distribución de frecuencias que se presentan en el cuadro, no cumple la condición de número de celdas con frecuencias esperadas menor a cinco. Recodificando el nivel de participación de manera dicotómica (hay participación versus no hay) la prueba sigue siendo significativa ($.011 < p$) y el coeficiente de asociación similar (.161).

Cuadro 5
DIMENSIONES DE PARTICIPACIÓN
POR PAÍS Y TIPO DE EMPRESA

DIMENSIONES DE PARTICIPACION	COSTA RICA					GUATEMALA					HONDURAS				
	P	NP	Total	p < ¹ V DE CRAMER		P	NP	Total	p < ¹ V DE CRAMER		P	NP	Total	p < ¹ V DE CRAMER	
Ajuste y reparación de maquinaria				.108	.123				.101	.145				.941	.021
Sin Participac.	22.3	33.1	27.7			21.9	12.4	15.6			31.0	30.9	30.9		
Participac. baja	54.7	48.6	51.7			61.6	62.1	61.9			48.6	47.1	47.8		
Participac. no baja	23.0	18.2	20.6			16.4	25.5	22.5			20.4	22.1	21.2		
Problemas de producción				.189	.106				.070	.156				.023	.165
Sin Participac.	23.6	29.1	26.4			34.2	29.7	31.2			34.5	19.9	27.3		
Participac. baja	6.1	10.1	8.1			5.5	16.6	12.8			1.4	1.5	1.4		
Participac. no baja	70.3	60.8	65.5			60.3	53.8	56.0			64.1	78.7	71.2		

Sigue...

...viene

DIMENSIONES DE PARTICIPACION	COSTA RICA				GUATEMALA				HONDURAS			
	P	NP	Total	p < ¹ v DE CRAMER	P	NP	Total	p < ¹ v DE CRAMER	P	NP	Total	p < ¹ v DE CRAMER
Reuniones				.563 .063				.011 .203				.000 .277
Sin Participac.	53.4	59.5	56.5		67.1	75.9	72.9		19.1	42.6	30.7	
Participac. baja	4.8	4.7	4.8		1.4	7.6	5.5		14.9	5.1	10.1	
Participac. no baja	41.8	35.8	38.8		31.5	16.6	21.6		66.0	52.2	59.2	
TOTAL	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
	(148)	(148)	(296)		(73)	(145)	(218)		(142)	(136)	(278)	

1. Chi-cuadrado

Fuente: Investigaciones realizadas

Por consiguiente, se podría decir que, respecto a la primera de las dimensiones de participación consideradas, se muestra un mismo patrón en los tres universos con una doble consecuencia. Por un lado, se podría pensar que ha habido ciertos cambios—de carácter generalizado—en tanto que las trabajadoras ajustan y mantienen la maquinaria que usan.¹⁷ No obstante, no se debe olvidar que en los tres universos predominan las plantas con maquinaria semi-automática. Por otro lado, parecería que se mantienen concepciones tradicionales respecto a la reparación de maquinaria siendo el departamento especializado para tales efectos quien sigue llevando a cabo tales funciones. Además hay que resaltar que estos fenómenos tienen alcance general sin que el tipo de empresa establezca diferencias al respecto en ninguno de los tres universos. En cuanto a la segunda dimensión, se muestra el más alto nivel de participación en los tres casos pero con diferencias entre ellos negando la existencia de un patrón común. O sea, la presencia de especificidades insinuaría el predominio de prácticas empíricas al respecto y no de mecanismos de involucramiento formalizados y generalizables. En cambio, es en relación a reuniones que se puede pensar en la dimensión más institucionalizada y visible de la participación. En los universos costarricense y, sobre todo, en el guatemalteco se detecta un involucramiento limitado al respecto. Por el contrario, sería en el universo hondureño donde la participación parecería estar más formalizada.

Se ha intentado profundizar la comprensión de estas tres dimensiones de involucramiento. Al respecto en el cuadro 6 se presentan un conjunto de regresiones logísticas referidas a las mismas que muestran cuáles son las características de la fuerza laboral que están asociadas a mayores probabilidades de participar.¹⁸

17. Hablar de cambios es una mera suposición ya que no se sabe como era este aspecto en el modelo anterior perteneciente a la industrialización sustitutiva de importaciones.

18. Para poder llevar a cabo estas regresiones se ha tenido que dicotomizar cada una de estas tres dimensiones de involucra-

Respecto a la primera dimensión de involucramiento, el ajuste y reparación de maquinaria, son cuatro las variables consideradas. Primero, no cualquier tipo de experiencia laboral previa implica mayores probabilidades de participación.¹⁹ Sólo las trabajadoras provenientes de empleos industriales muestran más proclividad que las personas que no tenían antes una actividad remunerada.²⁰ Al respecto se debe recordar que la gran mayoría de la fuerza laboral empleada anteriormente en tal rama lo ha hecho en empresas afines a la actual. Segundo, son las trabajadoras más antiguas las que tienen mayores

miento: participación, indistintamente que sea baja o no baja, o sin participación. De esta manera estas variables pueden ser interpretadas en términos probabilísticos con valores 1 (casos en los que hay participación) y 0 (casos sin participación) y devenir en variables dependientes de modelos de regresión múltiple. No obstante, tal ejercicio de regresión no puede basarse en el método de mínimos cuadrados ya que, entre otras cosas, los valores obtenidos no tienen por que interpretarse como probabilidades y restringirse a los valores dicotómicos. Se debe añadir también que los modelos de regresión se han construido a partir de la selección de variables independientes cuyos cruces bi-variados con las dimensiones de involucramiento arrojaron diferencias significativas. El método aplicado es el denominado de "paso hacia atrás" ("backward-step") que consiste en incorporar, en un primer momento, todas las variables del modelo para ir rechazando, de manera paulatina, aquellas no significativas quedando al final sólo las que cumplen con tal condición.

19. Esta conclusión, al igual de las que se llevan a cabo a continuación respecto a las otras variables así como en relación a las otras regresiones, provienen del análisis de la columna referida al Exp.(B). Tal exponente muestra el factor por el que cambia la relación entre la probabilidad del evento de la variable dependiente suceda (en este caso) que haya participación y su probabilidad contraria (que no haya participación). Así, los valores de Exp.(B) superiores a la unidad representan un incremento de la probabilidad de suceso de la variable dependiente y los valores inferiores, lo contrario.
20. Hay que aclarar que éste es el tipo de variable que se considera como categórica y que corresponde a variables de no intervalo y no dicotómicas. En estos casos los valores de Exp.(B) hay que interpretarlos respecto a la categoría que queda fuera y que sirve como referente (en esta ocasión, las personas que no estaban previamente empleadas).

posibilidades de realizar tareas de mantenimiento y ajuste y/o reparación de maquinaria. Tercero, las personas que perciben ventajas, sobre todo de orden material, muestran mayor inclinación a este tipo de involucramiento. Y, cuarto, contradiciendo lo anterior y de manera paradójica, las trabajadoras que perciben desventajas, especialmente de naturaleza no material, muestran mayores probabilidades de participación que aquellas que consideran que no hay inconvenientes en la actual empresa.

En relación a la segunda dimensión, discusión de problemas de producción, apenas son dos las variables consideradas. Por un lado, como en la primera dimensión, las trabajadoras de mayor permanencia en la empresa son las que tienen más probabilidades de ser consultadas cuando se presentan problemas de producción. Y, por otro lado, la percepción de desventajas muestra los mismos resultados sorprendentes que en el párrafo anterior.

Y, respecto al aspecto más formalizado del involucramiento, de nuevo son cuatro las variables consideradas.²¹ Primero, las personas de mayor edad muestran mayores probabilidades de participar en reuniones. Segundo, lo mismo sucede con aquellas que consideran que el trato en la empresa es bueno. Tercero, como en relación a la primera dimensión, las trabajadoras que perciben que hay ventajas, especialmente monetarias, muestran mayor proclividad. Y, cuarto, de nuevo, la percepción de desventajas contradice lo anterior aunque en relación a esta variable son sólo las percepciones referidas a desventajas no materiales.

21. Aprovechemos para mencionar que es en relación a esta variable que los modelos, con la excepción de Guatemala, tiene menor poder de predicción. De hecho es sólo el caso guatemalteco el que cumple con las dos pruebas de ajuste del modelo (-2 Log. Probabilidad y la de Bondad de ajuste) que son Chi-cuadrados que buscan que la hipótesis nula no se rechace ya que así el modelo observado no difiere del modelo "perfecto"; o sea, que los valores predichos no sean diferentes de los observados. En este sentido son los modelos referidos a Guatemala los que muestran más robustez.

Cuadro 6
REGRESIONES LOGÍSTICAS DE DIMENSIONES
DE PARTICIPACIÓN CON BASE EN
VARIABLES SELECCIONADAS

DIMENSIONES DE PARTICIPACION Y VARIABLES	COSTA RICA		GUATEMALA		HONDURAS	
	Exp	Sig.	Exp	Sig.	Exp	Sig.
	(B)		(B)		(B)	
Ajuste y reparación de maquinaria						
Actividad anterior						.000
Indust. manufact.					2.056	.040
Otra actividad					.439	.022
Antigüedad			3.351	.008		
Ventajas						.045
Monetarias					3.551	.017
No monetarias					1.701	.225
Desventajas		.145		.097		.016
Monetarias	1.006	.984	2.353	.074	1.233	.582
No monetarias	2.100	.056	2.602	.086	3.066	.005
Constante		.000		.739		.705
Casos predichos correctamente	72.28%		86.12%		71.83%	
-2 Log.						
Probabilidad		.021		.996		.050
Bondad de ajuste		.439		.509		.395
Problemas de producción						
Antigüedad			2.970	.002	2.035	.012
Desventajas		.080				
Monetarias	1.655	.135				
No monetarias	2.087	.050				
Constante		.000		.494		.390
Casos predichos correctamente	73.20%		71.43%		72.66%	

Sigue...

...viene

DIMENSIONES DE PARTICIPACION Y VARIABLES	COSTA RICA		GUATEMALA		HONDURAS	
	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.
-2 Log.						
Probabilidad		.035		.037		.036
Bondad de ajuste		.440		.398		.457
Reuniones						
Edad	1.031	.010				
Trato	1.696	.085				
Ventajas				.229		
Monetarias			3.075	.093		
No monetarias			2.894	.101		
Desventajas						.002
Monetarias					.590	.114
No monetarias					2.663	.010
Constante		.008		.001		.000
Casos predichos						
correctamente	58.66%		73.15%		69.44%	
-2 Log.						
Probabilidad		.000		.052		.021
Bondad de ajuste		.441		.430		.435

Todas estas variables se comportan de manera esperada con la excepción de la percepción de desventajas que además es la más recurrente. Cuando la misma no ocurre de manera simultánea con ventajas, en el sentido mostrado por los resultados, se podría pensar que las personas que perciben inconvenientes buscarían el involucramiento para compensar tales desventajas. De ser cierto esto, se tendría que la participación respondería más bien a iniciativas individuales que al tipo de entorno laboral creado por la empresa. Aprovechemos para resaltar la ausencia de dos variables que se hubiera esperado que podrían tener incidencia en el involucramiento. Por un lado, se encuentra la educación y, en este sentido, mayor

nivel de instrucción no supone mayores probabilidades de participación. Y, por otro lado, está la permanencia de aquellas trabajadoras que se han manifestado más identificadas con la empresa, ya que no tienen intención de irse de la misma, no muestran tampoco mayor inclinación hacia el involucramiento.

En términos de universos, se podría decir que el costarricense muestra un patrón coherente en relación a la dimensión de reuniones reflejando que las trabajadoras de mayor edad y que sienten que hay un buen trato en la empresa son las más proclives a participar en reuniones. En Guatemala resalta la incidencia de antigüedad en el sentido que son las trabajadoras con mayor permanencia las que tienen mayor probabilidad de involucramiento con la maquinaria además de ser consultadas cuando acaecen problemas productivos. En cuanto al universo hondureño se podría resaltar dos fenómenos. Por un lado, en las tres dimensiones consideradas incide la variable de desventajas cuya interpretación, como se ha visto, es problemática. Y, por otro lado, respecto al ajuste y reparación de maquinaria la presencia simultánea y el comportamiento opuesto de esta variable y la referida a ventajas, insinúa que las percepciones del entorno laboral no serían coherentes.

Lo apuntado en los párrafos precedentes muestra que, con la excepción parcial del universo guatemalteco donde la antigüedad en la empresa incide en mayores posibilidades de involucramiento en dimensiones menos institucionalizadas, no se encuentran elementos recurrentes ni incluso respecto a la participación formal como es el caso de reuniones. Por consiguiente, no se puede hablar de patrones comunes en la región y en cada contexto operan diferentes factores insinuando que el involucramiento tiende a implementarse de acuerdo a principios empíricos que buscarían adaptarse a las especificidades de cada situación.

CONCLUSIONES

Como se ha mencionado en la introducción, se quiere concluir este capítulo contrastando las problemáticas de orden teórico planteadas en el primer capítulo con la evidencia empírica recabada y que ha sido interpretada —desde una perspectiva regional— en los apartados previos del presente trabajo. Además se quiere enmarcar este ejercicio en términos de las consecuencias que tiene esta nueva dinámica de industrialización para el desarrollo de la región.

Recuérdese brevemente que los autores adscritos al enfoque regulacionista veían el predominio de un fordismo en los procesos de industrialización periféricos sin grandes ventajas para los trabajadores. Por su parte, los autores que asumen la tesis de la especialización flexible evolucionaron desde una postura similar a los regulacionistas a aceptar la posibilidad de desarrollo de experiencias del nuevo paradigma socio-técnico en contextos periféricos. Al respecto se ha argumentado la configuración peculiar de la fábrica latinoamericana, en el marco de la industrialización sustitutiva de importaciones, con gran autonomía de departamentos y secciones en el interior de la misma y las potencialidades por parte de ciertos segmentos de la economía informal para constituirse en distritos industriales.

El análisis que se ha hecho de la evidencia empírica recabada, tanto en los casos de estudio como de la encuesta de fuerza laboral, permite formular varias observaciones respecto a tales proposiciones de orden teórico.

En primer lugar, estaría la problemática de la estructuración del mercado de trabajo, o sea la que atañe a las condiciones laborales y que refleja una primera dimensión de la gestión de la fuerza de trabajo. Al contrario de otros contextos lo fundamental que se debe resaltar es que en la etapa anterior los mercados laborales centroamericanos, con la excepción del panameño, no se han caracterizado por su alta regulación. Además aunque haya existido ciertas medidas en el plano legal,

la persistencia de regímenes autoritarios en la región —obviando Costa Rica— ha supuesto la no aplicación de las mismas. Expresión de esta situación es la debilidad del movimiento sindical donde la excepción relativa en este caso es Honduras. Por consiguiente, de manera distinta a lo sucedido en otras latitudes latinoamericanas no se han dado medidas significativas de desregulación del mercado laboral.²² Como se ha mencionado en el presente trabajo, más bien lo acontecido ha sido lo contrario. Así, como producto de la presión sindical norteamericana se ha tenido que reglamentar ciertos aspectos laborales de la industria de maquila en Guatemala mediante reformas al Código Laboral. Y en Costa Rica se ha debido aprobar medidas legales que abren posibilidades para la presencia de sindicatos en el sector privado donde predominan las organizaciones solidaristas. Es decir, ha habido necesidad de regulación ante la extrema precarización laboral existente.

Por consiguiente, de lo expresado en los párrafos precedentes se puede concluir que se está ante precariedad laboral en términos de ingresos y de duración de jornadas de trabajo que se muestra como rasgo distintivo de este tipo de dinámica industrializadora. A ello se puede añadir la alta rotación de la fuerza laboral aunque se puede argumentar que la misma es "voluntaria" ya que son las propias trabajadoras las que suelen dejar los empleos. No obstante, la evidencia recabada muestra —de manera contundente— que la gran mayoría de las trabajadoras no siente mayor identificación con su empleo actual y que están dispuestas a abandonarlo tan pronto como puedan. Pero, esta precarización adquiere significados distintos de acuerdo a cada contexto nacional. Así, la situación más desfavorable para la fuerza laboral sería la guatemalteca donde incide el clima de autoritarismo y violencia que caracteriza a esa sociedad. El universo costarricense muestra un contexto mucho más armo-

22. Al respecto cabría sólo mencionar las reformas al Código del Trabajo efectuadas en Panamá en los 80 y el Plan de Movilidad Laboral que ha estado implementando el gobierno de Calderón en Costa Rica pero que atañe a la reducción del empleo público como parte de la reforma del Estado.

nioso congruente con la cultura de consenso que prevalece en ese país y donde la implantación del solidarismo tiende a minimizar los conflictos laborales. Y en el caso hondureño, lo más relevante es la presencia sindical que actúa como presión para que las condiciones laborales no se precaricen de manera extrema.

Otro conjunto de reflexiones nos remiten a la segunda dimensión de la gestión de fuerza laboral, o sea a la organización del proceso de trabajo. Con base en la interpretación de los casos de estudio de plantas se piensa que esta nueva dinámica industrializadora conlleva la existencia de tres tipos de situaciones al respecto. En primer lugar, estarían empresas que aplican un taylorismo primitivo y, por tanto, no se detecta en las mismas el menor atisbo de alguna posible dinámica de involucramiento. Esta es la situación menos conocida ya que ha resultado la más inaccesible por razones obvias pero algunos de los casos indagados corroboran la existencia de la misma. Se puede pensar que en este tipo de situación se encontrarían cierto tipo de firmas reconvertidas y de capital local con estrategias cortoplacistas. También se incluiría en este tipo de situación, aunque no han sido considerados en la presente investigación, los casos de subcontratación. El estudio realizado en San Pedro Sacatepéquez en Guatemala muestra claramente un contexto de taylorismo primitivo (Pérez Sáinz y Leal, 1992). También el caso de establecimientos familiares subcontratados por una de las plantas hondureñas contemplada en este estudio apuntaría en la misma dirección.

No obstante, es en relación a este tipo de situación de subcontratación que se puede plantear la posibilidad de configuración de distritos industriales. Pero, para alcanzar tal constitución parecería que sería necesario, al menos, dos condiciones básicas. Por un lado, estaría la necesidad de superar los nexos de subcontratación logrando una inserción directa en el mercado mundial. El problema no radica en la subcontratación como tal sino en su carácter vertical y jerárquico. Sin tal ruptura el desarrollo de este tipo de experiencias, a pesar del gran dinamismo que pueda mostrar, es extremadamente frágil.

Por otro lado, estaría la presencia de cierta socio-territorialidad que es la base de existencia de un distrito industrial. Experiencias localizadas en medios urbanos de naturaleza metropolitana hacen muy poco viable tal condición. Por el contrario, contextos más rurales, como sería el caso del propio San Pedro Sacatepéquez, lo hacen más factible ya que existen ciertos recursos comunitarios. En este sentido, la configuración de tal socio-territorialidad supone la activación y movilización de capital social. Sin él, difícilmente, se puede lograr esa combinación paradójica de competencia y cooperación que caracteriza este tipo de experiencias.

El segundo tipo de situaciones en términos de organización del proceso laboral sería la situación opuesta a la primera, o sea aquellos casos donde se ha logrado formalizar mecanismos de participación laboral. En el estudio de plantas se detectaron un total de ocho donde se había logrado tal institucionalización. Al respecto hay que recordar también que el análisis de este fenómeno, con base en la información provista por la encuesta de fuerza laboral, no ha provisto conclusiones sólidas al respecto. Parecería que en este tipo de situación no prevalece la existencia de algún modelo formalizado de alcance regional sino que la participación se lleva a cabo con base en prácticas empíricas y específicas en cada empresa y contexto nacional.²³ No obstante, esta observación representa únicamente una primera aproximación y sería importante el estudio más profundo de algunas de estas empresas para conocer el verdadero funcionamiento de tal involucramiento así como su relación con otros aspectos básicos de la especialización flexible tales como tecnología y relaciones con proveedores para ver si se está ante una situación realmente nueva.

23. Estudios realizados en otros países latinoamericanos muestran que la implementación de principios de especialización flexible presenta también limitaciones. Este sería el caso con los círculos de calidad en Venezuela (Iranzo, 1991) o en México donde Wilson (1992: 71), con base en su estudio, 71 plantas maquiladoras, concluye que -hasta el momento- en ese país sólo se ha producido una caricatura de producción flexible.

Y habría una tercera situación, intermedia entre las dos anteriores, que sería la más generalizada. La misma se caracterizaría por la aplicación efectiva de principios organizativos de inspiración fordista. Al respecto hay que recordar que el modelo previo de industrialización, basado en la sustitución de importaciones, se caracterizó por ser un remedo de fordismo; de ahí la pertinencia de su caracterización de subfordismo que puede ser entendido en un doble sentido. Por un lado, porque no implicó la materialización de un modo de regulación societal. Sólo en ciertos países latinoamericanos de industrialización más temprana y por cortos períodos de auge populista se puede hablar de cierto modo de regulación y, de todas las maneras, no generalizado ya que la estructura del empleo urbano se mantuvo heterogénea. En cualquier caso, en Centroamérica tal situación no se dió con la excepción de Costa Rica cuya regulación societal se explica por otros factores.²⁴ Por otro lado, se puede hablar de subfordismo porque no hubo necesidad en el interior del propio proceso productivo de imponer un control efectivo sobre la fuerza laboral. Este modelo industrial, como es conocido, se caracterizó por una alta capacidad ociosa resultante de la estrechez del mercado interno fruto de la persistencia de estructuras de distribución del ingreso poco equitativas. El corolario de este fenómeno de alta capacidad ociosa fue la no necesidad de aplicación plena de los principios organizativos de tipo taylorista. La situación actual de reorientación hacia la exportación hace desaparecer tal capacidad ociosa y, al contrario, de vela limitaciones productivas para afrontar demandas crecientes, de ahí el recurso frecuente a la subcontratación. Como resultado de esta nueva situación se puede decir que es ahora cuando se están aplicando de manera efectiva y plena los principios tayloristas de organización laboral. Este sería el tipo de organización del proceso laboral más recurrente en la nueva

24. Entre los mismos se puede mencionar la estructura poco concentrada de la propiedad agraria, las reformas sociales de los 40 y el pacto socio-político que siguió al conflicto del 48 que generó un modelo de gestión societal peculiar y único en la región.

dinámica industrializadora en Centroamérica. Es decir, lo que predomina es un fordismo sin modo de regulación societal.

Con base en estas observaciones se concluiría que lo predominante es la reactivación del modelo fordista ya existente acompañado de precarización en el mercado laboral. Esta conclusión induce a pensar que los regulacionistas así como las primeras propuestas del enfoque de especialización flexible son los que parecería proveen un marco interpretativo más adecuado para la realidad centroamericana. Sin embargo, al respecto son necesarias un par de matizaciones importantes.

Por un lado, este fordismo predominante implica, sin duda, una utilización intensiva de la fuerza de trabajo que además se remunera con bajos salarios. O sea, se puede hablar que su inserción en la globalización se sustenta en la precarización laboral que aparece como un rasgo propio a esta dinámica industrializadora como se ha argumentado anteriormente. Sin embargo, igualmente se debe recordar que el estudio de casos de plantas ha detectado situaciones variadas entre países y empresas en relación a condiciones de trabajo que hace que tal precariedad tenga grados distintos. Por otro lado, y esta matización es más importante, los resultados de la encuesta de fuerza laboral insinúan que se da cierto involucramiento en empresas no participativas, que serían las correspondientes a esta tercera situación de fordismo. Lo que sucede, como se ha argumentado, es que tal participación se aplica de manera empírica y no se expresa de manera formal e institucional. En este sentido, un planteamiento de oposición tajante y nítido entre fordismo y especialización flexible parecería que no se adecúa a una realidad como la indagada. Es decir, el fordismo predominante se ve matizado por la presencia de ciertas dinámicas de involucramiento no formalizadas.

Por consiguiente, el resultado principal que se debe resaltar del presente estudio es la heterogeneidad de situaciones que se ha detectado en términos de gestión de la fuerza de trabajo lo que expresaría distintos modos de materialización de la misma. En este sentido parecería que los planteamientos provenientes del Norte, si bien son un punto de partida y de referencia

necesarios, resultan insuficientes para captar las matizaciones de la heterogeneidad detectada. Al respecto, se propondría –de manera tentativa– el siguiente marco explicativo.

Parecería razonable tomar como punto de partida de la explicación los cambios que impone la inserción en la lógica de la globalización a la nueva dinámica industrializadora. En primer lugar, estaría la penetración de mercados (especialmente en los casos de exportación hacia países del Norte) de características distintas a los correspondientes a la etapa anterior de sustitución de importaciones. De tales rasgos merecen resaltarse tres. Primero, su carácter masivo que contrasta con las limitaciones de demanda que solían confrontarse en el modelo anterior donde la distribución desigual del ingreso de las sociedades latinoamericanas implicaba mercados internos limitados. Este hecho solía expresarse en altos niveles de capacidad ociosa que daba lugar a dinámicas de tipo oligopólico por parte de las firmas líderes en ciertas ramas industriales. Segundo, los nuevos mercados suelen caracterizarse por su volatilidad y por cambios continuos de demanda. Y tercero, la calidad es un componente cada vez más importante en el consumo. El segundo cambio tiene que ver con la tecnología.²⁵ Al respecto la denominada tercera revolución tecnológica basada, entre otras cosas, en la microelectrónica plantea la automatización programable como paradigma tecnológico. Y, finalmente, como expresión de este cambio de la base socio-técnica, emergen también modificaciones en el tipo de gestión de la fuerza laboral.²⁶ Las mismas apuntan a la superación de la división del trabajo de tipo taylorista-fordista basada en la separación entre concepción y ejecución y en la pormenorización y repetición de tareas. Es decir, se plantea un nuevo modelo de gestión de la fuerza

25. Esta conclusión coincide con la advertencia de De la Garza (1993a:63) que no tomar en cuenta las especificidades pasadas y presentes latinoamericanas puede llevar a plantear que el futuro de la región es el postfordismo.

26. El concepto de base socio-técnica busca articular base tecnológica con estructura organizativa y relaciones laborales (De la Garza, 1993b: 49).

laboral que no estaría basado tanto en la división jerárquica del proceso laboral sino requeriría más bien de una mano de obra polivalente y con tendencias al involucramiento. De estos tres elementos, el primero es ineludible pero no así los otros dos, al menos dejar en un mediano plazo. Sin embargo las características de este nuevo tipo de mercado incide de triple manera sobre la gestión de la fuerza laboral. Así, en primer lugar, impone claras tendencias a la desregulación del mercado de trabajo o, si fuera el caso, consolida y legitima la precariedad laboral ya existente. Segundo, el carácter supuestamente ilimitado del mercado permite una aplicación sin restricciones de los principios organizativos de inspiración taylorista-fordista. Y tercero, la volatilidad del mercado y su énfasis en la calidad incita, por el contrario, al uso de modos basados en la especialización flexible.²⁷ Por consiguiente, la naturaleza del mercado de esta nueva dinámica industrializadora conlleva, por un lado, precarización de las relaciones laborales y, por otro lado, combina tendencias tanto al fordismo como a la especialización flexible.

Pero, este tipo de tendencias generadas por el mercado son simplemente posibilidades y no se imponen —de manera inexorable— sobre los agentes laborales. Por el contrario, es la acción de los mismos los que las materializan. Al respecto se puede formular varias observaciones. Primero, las iniciativas en términos de cambios en el sistema de relaciones laborales suelen provenir de los empresarios, especialmente en términos de organización del proceso laboral. Segundo, tales iniciativas van a estar determinadas por el grado de internalización de una nueva cultura basada en principios de especialización flexible. Y tercero, en caso de presencia de sindicatos los mismos suelen quedar relegados a responder a tales iniciativas empresariales y a limitar sus respuestas a las condiciones laborales.

27. En este sentido se espera, debido al rezago tecnológico de América Latina, que se darán antes innovaciones de tipo organizacional que tecnológicas (Humphrey, 1993).

Por consiguiente, serían las tendencias opuestas generadas por el mercado y las formas de acción de los agentes involucrados, los parámetros explicativos de la heterogeneidad detectada en una realidad como la centroamericana que se presenta más compleja que una mera dicotomía entre neofordismo y especialización flexible.

Esta heterogeneidad insinúa que aún no está definido el rumbo decisivo de esta nueva actividad industrializadora y permite plantear la discusión sobre el tipo de globalización que se quiere para la región de la cual esta nueva dinámica es uno de sus pilares fundamentales.²⁸

Al respecto se puede hablar de dos tipos de tendencias en términos de globalización. En primer lugar estaría una tendencia que conllevaría lo que se podría denominar una globalización de tipo espúreo sustentada en privilegios comerciales y, sobre todo, en la precariedad laboral. Es decir, sería una lógica que respondería, únicamente, a los requerimientos del mercado sin tomar en cuenta los otros dos elementos ya señalados que implica la globalización: la dimensión tecnológica y los cambios en el modo de gestión de la fuerza laboral. La segunda tendencia sería de signo contrario y abordaría la globalización, asumiendo los retos tanto tecnológico como laboral para afrontar de manera más eficiente la competencia en los nuevos mercados. En este sentido, hay que señalar la necesidad de diseño de cierta estrategia de desarrollo tecnológico que si bien no puede sustentarse en la invención, puede hacerlo en la imitación como ha sido el caso con experiencias de industrialización tardía. Los casos de estudio muestran el bajo nivel tecnológico que hace justamente que las ventajas comparativas se tengan que basar en la precariedad laboral. Y, por otro lado, se plantea también

28. El mismo contexto de globalización no está aún claramente definido. Al respecto el fenómeno que parecería ser más importante es el Tratado de Libre Comercio y sus efectos sobre esta nueva dinámica industrializadora en Centroamérica. Para el caso mexicano y, en concreto, para la industria maquiladora de exportación tales efectos han sido analizados por Hualde (1993) y Carrillo y Hualde (1993).

la necesidad de concebir nuevas modalidades de gestión de fuerza laboral que limiten la precariedad laboral y además incentiven el involucramiento en el proceso de trabajo. Además, en términos del desarrollo de la región, una lógica no espúrea de globalización debe incorporar un tercer elemento. El mismo remite a la necesidad de establecer eslabonamientos hacia atrás, rompiendo con la lógica de enclave que parece predominar en la actualidad. Pero tales eslabonamientos no pueden hacerse de manera tradicional, a través de relaciones verticales, como sucede con los mecanismos de subcontratación, sino con base en vínculos más cooperadores y horizontales con establecimientos proveedores de insumos.

Es decir, con esta nueva dinámica industrializadora se abre en Centroamérica, así como en otras latitudes latinoamericanas, toda una discusión que va más allá de la planteada hasta ahora en gran parte de la bibliografía existente sobre ventajas o desventajas de esta nueva dinámica.²⁹ Desgraciadamente, la crisis con sus devastadores efectos ha impuesto este tipo de proceso y no hay, en términos de horizontes históricos viables, alternativa al mismo. Pero esto no significa una aceptación resignada de este proceso. Por el contrario, hay que confrontarlo con los presupuestos de la lógica de la globalización y de los cambios operados en el capitalismo desde los años 70. Es decir, esta lógica no es unívoca sino que abre un abanico de posibilidades que varían entre una globalización espúrea y otra de naturaleza robusta.Cuál de las dos opciones se impondrá tendrá consecuencias fundamentales para el desarrollo de Centroamérica no sólo en términos económicos sino también políticos y, sobre todo, sociales.

29. Como acertadamente ha señalado Wilson (1992:3) este tipo de discusión refleja un juego de suma cero donde cada una de las partes, los defensores de esta nueva dinámica o sus detractores, tienen -en parte- razón.