GLOBALIZACIÓN Y FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA

GLOBALIZACIÓN Y FUERZA LABORAL EN CENTROAMÉRICA

JUAN PABLO PÉREZ SÁINZ
Coordinador

FLACSO

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 Laborales - América Central 3. Relaciones industriales - América 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 MÉXICO: 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

PREFACIO

Por más de un lustro FLACSO ha venido trabajando los mercados laborales en Centroamérica. La razón para dedicar gran parte de su esfuerzo investigativo a tal temática es casi obvio; en efecto, en la medida en que una alta proporción de la población esta ligada a la percepción de un salario o de un ingreso relacionado con la estructura de los mercados, el estudio de su comportamiento en la última década no sólo permitiría abrir un amplio abanico de líneas de trabajo en el campo de la reestructuración de los mercados de trabajo que se ha venido dando en el marco de la crisis y de la globalización, sino trascender lo puramente económico para ubicarse en los planos político y social estudiando los efectos en los procesos de democratización, en los de constitución y reconstitución de actores sociales y en la política social misma.

En ese período y antes de la publicación de este trabajo ha sido la informalización y precarización de los mercados laborales la que en mayor grado absorbió la atención de los equipos de trabajo ligados a la institución. Otra vez la razón es obvia si se tiene presente que en el caso centroamericano –a diferencia de otras regiones del mundo– fue la subocupación y no la desocupación abierta el mecanismo de ajuste de tales mercados. Cruzando el tema con el de la pobreza podría decirse con PREALC que ésta ha crecido más por el tipo y características de

las actividades en que se ha movido la población económicamente activa que por la misma desocupación abierta.

Sin abandonar y seguir profundizando en ese ancho mundo informal, los equipos de trabajo concentraron en 1993 su interés con otro aspecto de los mercados de trabajo que tienen que ver con los problemas de la globalización y por tanto con la forma en que los países centroamericanos se están insertando en la economía mundial: la reestructuración de tales mercados en una parte del sector industrial. Más concretamente, en las maquilas de los países que puntean en la subcontratación en tres países: Guatemala, Honduras y Costa Rica. Como término de comparación se introdujo la experiencia mexicana en su frontera norte.

Si sólo para relevar los contenidos de tal investigación que ahora se publica se nos permite la libertad de separar dos aspectos intrínsecamente ligados diríamos que son, por un lado, la organización de proceso de trabajo, o gestión laboral, que se da en la empresa misma. Por otro, los posibles impactos de este nuevo tipo de industrialización en el desarrollo centroamericano.

En el primer aspecto es claro en la investigación que prevalecen dos tendencias de las empresas en términos de globalización. La primera claramente identificada como "espúrea" en la medida en que –como lo hizo la vieja maquila de los años sesenta– se afianza en privilegios comerciales y, fundamentalmente, en la precariedad laboral y sin que cuente la dimensión tecnológica y los cambios en las formas de gestión que plantea la globalización. La segunda, la que intenta abordar los retos de la globalización tomando en cuenta los dos elementos antes señalados y que por tanto tiene posibilidades de afrontar la competencia internacional.

Es clara la investigación en el segundo aspecto en cuanto a la precariedad –bajos ingresos y jornadas de larga duración– que caracterizan el funcionamiento de la maquila.

Los resultados de la investigación –que apenas inicia una importante línea de trabajo– creemos compete a importantes sectores de la sociedad centroamericana: empresarios y movi-

miento sindical u otro tipo de organizaciones laborales que deberán buscar frente a los retos de la globalización nuevas formas de relación y, desde luego, los gobiernos en la búsqueda de políticas de inserción e industrialización de largo plazo que combatan simultáneamente la precarización que ha tiempo dejó de ser la base del éxito empresarial centroamericano y la marginación de los países en los procesos de globalización.

El proceso investigativo, por el objeto de estudio, porque con otros trabajos recientes está abriendo el camino al conocimiento de estos procesos, ha sido difícil, intenso y diríamos que muchas veces tenso. Pero se superó por el espíritu de los investigadores participantes y en ellos incluimos a dos que nos apoyaron permanentemente: María Eugenia Trejos, de Costa Rica, y Rafael Del Cid, de Honduras. La disposición de los directivos de las empresas estudiadas y de los trabajadores de la misma fue abierta, franca y sin prejuicios lo que garantizó un acercamiento excelente a esta parte de la realidad estudiada. Final y nuevamente, al Real Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega en las personas de las Exmas. Sras. Tertit von Hanno y Liv A. Kerr. Para todos ellos el reconocimiento del Programa FLACSO-Costa Rica.

Mayo de 1994

Rafael Menjívar Larín
Director

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

Juan Pablo Pérez Sáinz

En la década de los 90, Centroamérica ha entrado en una etapa donde los desafíos de la paz han dejado lugar a los retos económicos y sociales. Si bien las causas endógenas que desencandenaron la violencia que afectó a varias de las sociedades centroamericanas en los 80 no han desaparecido, se puede decir que la región ha entrado en una dinámica distinta caracterizada por la búsqueda del crecimiento. La misma se inscribe dentro de la lógica del ajuste estructural que, como en el resto de América Latina, se ha impuesto en Centroamérica. Como es sabido este tipo de programas contemplan dos momentos: uno de estabilización a nivel de los equilibrios macroeconómicos básicos y otro de reestructuración productiva. Este último conlleva el intento de consolidación de un nuevo modelo de acumulación basado en la producción de bienes y servicios transables y que busca insertarse dentro de la lógica de globalización que caracteriza el actual desarrollo de la economía internacional.

Este tipo de proceso se está materializando en el área centroamericana con el desarrollo, entre otras cosas, de exportaciones (más allá del mercado regional) tanto agrícolas no tradicionales como de origen industrial. Además este proceso ha sido posible por las ventajas ofrecidas por la Iniciativa de la Cuenca del Caribe que formuló la administración norteameri-

cana a comienzos de los 80. En este sentido se puede postular que se está configurando una dinámica industrializadora distinta de la anterior basada en la sustitución de importaciones y orientada al mercado regional.[1] Identificar qué tipos de tendencias y situaciones está gestando esta nueva dinámica en términos de gestión de la fuerza laboral es el objetivo principal de los varios trabajos que conforman el presente texto.

Para abordar –de manera conveniente– esta problemática se ha creído necesario, antes de nada, llevar a cabo una doble contextualización. Por un lado, explicitar las características básicas que han tomado los procesos de ajuste estructural en Centroamérica, y en concreto en los tres países (Costa Rica, Guatemala y Honduras) contemplados en esta investigación, ayuda a entender la nueva dinámica de industrialización. Y, por otro lado, la problemática de la gestión de fuerza laboral remite al proceso de globalización y a los cambios acaecidos en el desarrollo capitalista desde hace un par de décadas. Al respecto hay que mencionar que existe una profusa discusión, fundamentalmente desarrollada en países del Norte y casi desconocida en nuestra región, que aborda las transformaciones recientes de procesos laborales. En este sentido, presentar las principales posiciones de este debate no sólo sirve para socializar en Centroamérica este tipo de discusión sino también aporta elementos analíticos pertinentes para abordar una problemática como la planteada en el presente texto.

Este primer capítulo tiene, por tanto, una función contextualizadora que se plasma en tres apartados. En primer lugar se lleva a cabo un análisis de los procesos de ajuste estructural en los tres países mencionados enfatizando su impacto sobre la actividad industrial. En un segundo apartado se hace una reseña del conjunto de trabajos ya existentes en Centroamérica que abordan, justamente, esta nueva dinámica industrializadora. Y, se concluye con una exposición del debate sobre los

1. Se habla de dinámica ya que no se estaría, por el momento, ante un modelo consolidado sino ante un proceso incipiente de industrialización en la región.

cambios de los procesos laborales del capitalismo acaecidos en los últimos tiempos.

AJUSTE Y REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL EN CENTROAMÉRICA

Los orígenes de esta nueva dinámica industrializadora pueden ubicarse en los años 70. Debe recordarse que en esa década acaeció una proliferación de zonas francas en países periféricos. En el caso centroamericano hay que mencionar al respecto la creación de zonas tales como la de Puerto Cortés en Honduras, Santo Tomás en Guatemala, San Bartolo en El Salvador o Las Mercedes en Nicaragua. No obstante, en ninguno de esos países esta nueva experiencia industrializadora llegó a consolidarse y este intento puede interpretarse como una fase más, caracterizada por el crecimiento de exportaciones no tradicionales, de la evolución del modelo agro-exportador instaurado en la región desde fines del siglo pasado (Bulmer-Thomas, 1989).[2] Pero, en la actualidad, parecería que estamos ante una dinámica industrializadora que pretende erigirse en uno de los ejes de un nuevo modelo de acumulación que busca privilegiar la producción de bienes y servicios transables.

Esta caracterización de nuevo modelo se sustentaría en los cambios introducidos con la globalización que suponen un funcionamiento de la economía internacional distinto del mercado mundial en el que se insertó el modelo agro-exportador. Tal vez, el cambio más importante que se puede reseñar es el cuestionamiento del mercado nacional como referente de desarrollo; de ahí, la no viabilidad en estos momentos de estrategias

2. En el caso de San Bartolo, después de un inicio prometedor, el impacto del conflicto bélico en ese país llevó a que la misma perdiera su dinamismo. En cuanto a Las Mercedes con el triunfo de la revolución sandinistas las empresas existentes en la misma pasaron a formar parte de la denominada Area de Propiedad del Pueblo.

industrializadoras como la sustitutiva de importaciones. Sin embargo, no existe aún perspectiva histórica suficiente para poder afirmar que ya se ha consolidado un nuevo modelo acumulativo o para sustentar lo contrario: su inviabilidad y que, por tanto, esta nueva dinámica industrializadora se inscribe dentro del ya existente modelo agro-exportador como una fase más de su evolución.

Lo que sí se puede afirmar es que, en la actualidad, hay una clara intencionalidad estatal de incentivar este nuevo tipo de desarrollo. En este sentido, a comienzos de la actual década la totalidad de los países centroamericanos han promulgado legislaciones tendientes a promover esta dinámica industrializadora aunque el grado de desarrollo de la misma es desigual. Así, tenemos tres países (Costa Rica, Guatemala y Honduras) donde se puede decir que ya hay un crecimiento significativo de este fenómeno; El Salvador que, inmerso en el actual proceso de pacificación, está presenciando un rápido desarrollo de este tipo de industrialización; y, los países restantes (Nicaragua y Panamá) donde aún no se puede decir que este proceso haya despegado.

En este sentido, aunque hay ciertos antecedentes, en los tres casos considerados en la presente investigación la configuración de esta nueva dinámica industrializadora hay que contextualizarla históricamente en términos de la crisis de la década pasada. Al respecto hay que recordar que las tasas promedios de crecimiento del PIB para ese decenio fueron bajas: 2.1% para Costa Rica y Honduras y apenas 0.9% para Guatemala. Estos datos contrastan con los de los años 70 donde los promedios de crecimiento del PIB se situaron en los tres países en torno al 5% (Gallardo y López, 1986, cuadro 1.1.2; FLACSO-IICA, 1991, cuadro 1.1.2). En el desenvolvimiento de la actividad económica de los 80 es preciso diferenciar dos momentos. El primero referido al inicio de la década está signado claramente por la crisis e incluso por la recesión destacando el caso costarricense. Por el contrario, en el segundo lustro se inicia la recuperación aunque no sostenida siendo también Costa Rica el país donde la misma se insinúa más sólida.

Como en el resto de América Latina, la crisis en estos tres países ha impuesto la aplicación de medidas de ajuste estructural que han afectado a la actividad manufacturera que es la que interesa en este estudio. No es la intención de este trabajo entrar en un análisis detallado de las estrategias de ajuste aplicadas en cada uno de los países considerados sino ofrecer un mero bosquejo para apreciar el grado de avance en cada uno de ellos.

En términos globales, se puede decir que es en Costa Rica donde se ha avanzado más en términos de ajuste. Al inicio de la década se intentaron implementar programas de estabilización pero sin mayor éxito por el comportamiento del sector externo. En el trienio 1983-85 se inicio una política de liberalización de la economía para que el mercado adquiriera mayor protagonismo. Ya en 1985 se formula el primer programa de ajuste cuyo énfasis fue la regulación del gasto público dando así continuación a la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público (Ley No.6955) promulgada el año anterior. En 1988 se aprobó un segundo programa que priorizó la reforma arancelaria. Globalmente se puede decir que durante la década pasada, en términos de política financiera, se planteó la liberalización del sector buscando eliminar controles sobre asignación crediticia y tasas de interés. En cuanto a la política comercial, el componente clave fue la reducción del nivel de protección arancelaria. Y, en términos de gasto público si bien, inicialmente, se redujo el déficit fiscal y se inicio la privatización de empresas públicas de CODESA (Corporación Nacional de Desarrollo), persistieron problemas financieros con el otorgamiento de subsidios a la producción y al consumo (BID, 1990: 90-91). En la actualidad está planteado un nuevo programa de ajuste estructural que busca, entre otros objetivos, la continuación del proceso privatizador de empresas públicas, la reducción del empleo estatal y la racionalización de subsidios a la exportación. No obstante, la aplicación del mismo será responsabilidad del próximo gobierno electo en 1994.

Guatemala, por el contrario, representaría el caso donde tal estrategia ha encontrado más dificultades. Fue hasta la

instalación en 1986 de un gobierno civil que se logró, con el Programa de Reordenamiento Económico y Social a Corto Plazo, la estabilización económica en términos de fortalecimiento de la moneda nacional y control de la inflación. Al año siguiente fue presentado el Programa de Reordenamiento Nacional que tenía una finalidad compensadora en términos sociales; el mismo fue acompañado con una propuesta de reforma fiscal que tuvo que confrontar la violenta oposición, ya tradicional, del sector empresarial a este tipo de medida. Por su parte, el Plan Guatemala 2,000, formulado en 1988, planteaba la reestructuración productiva mediante la promoción de exportaciones no tradicionales. Problemas de implementación efectiva de medidas, corrupción y, sobre todo, conflictos con el sector empresarial hicieron fracasar la estrategia económica del gobierno demócrata-cristiano y a comienzos de los 90 surgieron, de nuevo, desequilibrios económicos. Los mismos fueron corregidos, momentaneamente, en el gobierno de Serrano. No obstante, este proceso de recuperación económica se ha visto interrumpido por la crisis política creada por el intento de "autogolpe" de Serrano que ha llevado a su destitución y al inicio de un nuevo período signado por gran incertidumbre debido a la persistencia de la crisis de gobernabilidad.

En cuanto a Honduras se puede decir que se ubicaría en una situación intermedia, en términos de avance del ajuste, respecto a Costa Rica y Guatemala. En 1988 se logró la firma de un primer acuerdo de ajuste estructural con el Banco Mundial como culminación de una serie de medidas (promoción de exportaciones, inicio de privatización de empresas públicas, etc.) aplicadas en los años precedentes. No obstante, a finales de la década Honduras no aparecía como un país donde el ajuste se había profundizado ya que persistían fenómenos tales como un elevado déficit fiscal, alta protección arancelaria y una limitada privatización de empresas públicas. Es con el gobierno de Callejas que se plantea en profundidad una estrategia de ajuste a partir de la Ley de Reordenamiento Estructural (Ley 18-90) que con un amplio conjunto de medidas busca, ante todo,

suprimir el sesgo anti-exportador y anti-agrícola de las políticas económicas precedentes (Walker, 1992).

Es decir, estos tres países representan contextos distintos en términos del grado de avance del ajuste estructural. Diferencias que se puede pensar que remiten, ante todo, a la situación política existente en cada uno de ellos. Así, Costa Rica se caracteriza por su tradicional estabilidad democrática y la existencia de una sólida cultura del consenso. Por el contrario, en Guatemala persiste un clima de intolerancia y confrontación que hace que la apertura democrática muestre una gran fragilidad. Por su parte, Honduras representaría una situación intermedia entre estos dos casos. Es decir, a mayor estabilidad democrática mayores posibilidades de aplicación de programas de ajuste estructural y viceversa.

Pero, lo que interesa resaltar de estas estrategias es su impacto sobre el proceso de industrialización. En este sentido hay dos tipos de intervenciones estatales que constituyen las dos caras de una misma moneda. Por un lado, están las medidas tendientes a desmantelar la protección arancelaria con el objetivo de exponer al aparato industrial existente a la competencia de importaciones; y, por otro lado, la promoción de actividades manufactureras hacia terceros mercados, más allá de los nacionales y el centroamericano. Es decir, el ajuste ha intentado atacar la misma base del modelo sustitutivo de importaciones fomentando –de manera simultánea– un nuevo proceso industrializador que dentro de la lógica de globalización priorice la producción de bienes transables.

En relación al primer tipo de intervención merece la pena resaltar el proceso de reducción arancelaria iniciado a fines de la década pasada que ha llevado a que, a comienzos de 1992, los techos se ubiquen en un 20% en Honduras y en un 37% y 40% en Guatemala y en Costa Rica, respectivamente.[3] Por su

3. Además en este último país hay partidas de bienes no producidas en Centroamérica, como los vehículos particulares, con tarifas hasta el 100% mientras que textiles, vestuario y calzado tenían plazo hasta fines de 1992 para alcanzar el techo de 40%.

parte, el nivel del piso del sistema arancelario varía entre el 1% y el 5% en el caso costarricense mientras que este último porcentaje es el vigente en los otros dos países.[4] Pero, de mayor interés para este estudio son las medidas tomadas en los tres países para fomentar las exportaciones de manufacturas a terceros mercados.

Así, en Costa Rica en la ya mencionada Ley No.6955 se establecieron dos mecanismos de promoción de exportaciones: el Contrato de Exportación y el Régimen de Admisión Temporal. El primero de estos mecanismos supuso como principal incentivo el otorgamiento de certificados de abono tributario mientras el segundo se ajusta al conocido sistema de maquila. Ambos sistemas fueron modificados con la Ley 7092 en 1988. Pero, tal vez el impulso más fuerte a la industrialización exportadora ha sido la Ley No.7210, promulgada en 1990, que dió el marco legal más integral al Régimen de Zonas Francas suponiendo más beneficios y ventajas que en los otros dos. De ahí, que no es de extrañar que haya cierta tendencia, sobre todo de empresas bajo la modalidad de admisión temporal, que busquen acogerse a este último que se configura como el más propicio para la industria exportadora en Costa Rica.

En el caso guatemalteco hay antecedentes legales de régimen de maquila en 1966 y en 1979. En éste último se hizo un intento de descentralización industrial lo que conllevó la oposición del sector empresarial agrario por sus posibles efectos sobre el nivel salarial en zonas rurales (AVANCSO, 1993: 15-16). Las modificaciones a esta ley, hechas en 1982 y –sobre todo– en 1984, constituyen los inicios de creación de un marco legal para un desarrollo sostenido de la maquila en este país. Este segundo decreto (24-84) supuso la creación de un conjunto de incentivos a la maquila similar a los existentes en otro países de la región. Pero es con el gobierno demócrata-cristiano que se comienza a implementar –de manera clara– una estrategia

4. Obviamente, la protección arancelaria efectiva es otra historia y, al respecto, se insinúa que no se han operado mayores cambios.

de industrialización exportadora. En este sentido, la selección de Guatemala por parte del gobierno coreano, debido a varios problemas en el país oriental (cuotas de importación en Estados Unidos, competencia extranjera y protestas laborales), como lugar privilegiado para la reubicación de su industria de confección en América Latina ha supuesto un gran impulso al desarrollo de la maquila (Petersen, 1992: 142-145). Es en 1989, con el mencionado decreto 28-89, el cual contempla cinco categorías de empresas con diferentes fórmulas exonerativas, que se promulga el marco legal que en la actualidad rige. Esta ley reproduce en lo esencial su inmediata antecesora pero introduce dos modificaciones importantes: permite la submaquilación y flexibiliza la reglamentación en materia de inversión en maquinaria. Además en el mismo año se promulgó la Ley de Zonas Francas (decreto 65-89) en un nuevo intento para fomentar esa modalidad de industria exportadora.[5]

En el caso hondureño el primer intento legislativo acaeció en los años 70 para crear y regular la zona Libre de Puerto Cortés administrada estatalmente. En los años 80, este régimen ha sido revisado creándose varias zonas gestionadas de manera privada. En 1987 se emitió el decreto 37-87 para legislar las denominadas Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP). Un año antes se revisó la Ley del Régimen de Importación Temporal mediante el decreto 186-86 ofreciendo a empresas exportadoras no localizadas en zonas francas ventajas impositivas similares; la principal diferencia es que las empresas bajo este régimen no controlan sus propias divisas aunque esta desventaja se ha limitado por la actual liberación del lempira. No obstante existen muchas críticas contra esta legislación ya que se sospecha que muchas empresas se aprovechan de la misma sin que estén realmente exportando nuevos productos.

---

5. Hay que recordar que en 1973 se creó la Zona Franca de Santo Tomás pero problemas de distinto orden, especialmente de infraestructura y de mano de obra, hicieron fracasar tal intento (CITGUA, 1991: 24-25).

El cuadro 1 resume los tipos de regímenes vigentes en la actualidad en los tres países mostrando los principales incentivos que ofrecen cada uno de ellos.

Todo este esfuerzo legal e institucional se ha traducido en un crecimiento significativo de la industria de exportación en los tres países considerados. Desgraciadamente sólo existe información parcial al respecto, que no es siempre comparable, y que hay que tomar con cierta precaución.

En términos de exportaciones, en el caso costarricense existen datos oficiales que muestran que el peso de las exportaciones industriales en el total de las exportaciones se incrementó del 31.1% en 1984 a 39.7% en 1989. En este mismo sentido hay que mencionar que el porcentaje de exportaciones al resto del mundo (fuera del área del mercado centroamericano) dentro de las exportaciones industriales ha aumentado del 40.2% al 75.8% para el mismo período.[6] Para los casos guatemalteco y hondureño las importaciones de prendas de vestir (dado que éste es el producto privilegiado en la nueva industrialización en ambos países) a los Estados Unidos (donde se dirige la casi totalidad de este tipo de exportaciones) puede dar cierta idea de la importancia creciente de este fenómeno. Así, en el caso guatemalteco tal rubro de importación creció de 22.4 millones de dólares en 1986 a 349.6 seis años más tarde; por su parte el incremento en el caso hondureño ha sido de 113 millones de dólares en 1990 a 365 tres años después.[7] En cuanto al crecimiento de empresas, en el caso de Costa Rica el grueso de las empresas están acogidas al régimen de contrato de exportación pero dada la naturaleza del mismo, ya que no hay restricciones de ventas al mercado local o centroamericano, no existe información procesada que refleje cuántas de las mismas exportan mayoritariamente fuera de la región. Tampoco existen datos respecto al régimen de admisión temporal. En cuanto

6. Estos datos han sido elaborados a partir de la información de la sección de Balanza de Pagos del Departamento de Contabilidad Social del Banco Central de Costa Rica.

7. Datos provenientes del Departamento de Comercio del gobierno de los Estados Unidos.

Cuadro 1

PRINCIPALES INCENTIVOS A LA EXPORTACIÓN POR PAÍS Y REGIMEN DE EXPORTACIÓN

INCENTIVO	COSTA RICA			GUATEMALA	
	ZONA FRANCA	CONTRATO EXPORTACION	REG ADMISION TEMPORAL	ZONA FRANCA	MAQUILA
Derechos de importación de materia prima, componentes, maquinaria y equipo	Internamiento sin generación de obligación tributaria	Exoneración proporcional a ventas de exportación	Suspensión de derechos	Exoneración del 100%	Exoneración del 100% durante un año
Impuestos de exportación	Exoneración 100% sobre exportación a terceros mercados	Exoneración 100% sobre exportación a terceros mercados	Exoneración 100%	No aplicable	Exoneración del 100%
Impuestos sobre ganancias	100% de exoneración	Exoneración proporcional a ventas de exportación	Exoneración 100%	Exoneración del 100% durante quince años	Exoneración del 100% sobre bienes exportados durante 10 años

Sigue...

...viene

INCENTIVO	COSTA RICA			GUATEMALA	
	ZONA FRANCA	CONTRATO EXPORTACIÓN	REG. ADMISION TEMPORAL	ZONA FRANCA	MAQUILA
Impuestos sobre repatriación de ganancias	100% de exoneración	15%de impuesto	15% de impuesto	No aplicable	No aplicable
Ventas al mercado local	Hasta el 40% de las ventas totales	Se permiten	Permitido previa autorización del consejo	20% máximo de la producción local	No aplicable
Base legal	Ley 7210, 14-12-90	Ley 7092, 21-4-88	Ley 7092. 21-4-88	Decretos 65-89 y 25-91. Acuerdo 242.90	Decretos 24-89 y 26-91, Acuerdo 533-89

Sigue...

...viene

INCENTIVO	HONDURAS		
	ZONA LIBRE	ZONA INDUSTRIAL DE PROCESAMIENTO	REGIMEN DE IMPORTACION TEMPORAL
Derecho de importación de materia prima, componentes, maquinaria y equipo	Exoneración del 100%	Exoneración del 100%	Exoneración del 100%
Impuestos de exportación	Exoneración del 100%	Exoneración del 100%	Exoneración del 100% (De acuerdo al Art. 10 del Decreto N° 872 de 1979)
Impuestos sobre repatriación de ganancias	Exoneradas del Imp. sobre Renta	Exoneradas del Imp. sobre Renta [1]	Exoneración del 100% hasta por un período de 10 años si reúne los requisitos contemplados por la Ley

Sigue...

...viene

INCENTIVO	HONDURAS		
	ZONA LIBRE	ZONA INDUSTRIAL DE PROCESAMIENTO	REGIMEN DE IMPORTACION TEMPORAL
Ventas al mercado local	Pueden venderse siempre y cuando se paguen los derechos arancelarios y gravámenes correspondientes	Es permitido siempre y cuando no haya producción nacional de las mimas, previa autorización del Min. de Economía y que se paguen los derechos arancelarios y gravámenes correspondientes	No es permitido
Base legal	Decreto Ley N° 358 de 1978	Decreto Ley N° 27 de 1987	Decreto Ley N° 130 de 1936

1. De acuerdo a lo estipulado en la Ley, "No gozarán de este beneficio las personas naturales o jurídicas o extranjeras, cuando la legislación de sus respectivos países las permita deducir o acreditar el Impuesto Sobre la Renta pagado en Honduras de los impuestos a pagar en su país de origen.

a la modalidad de zonas francas, información del sector privado, menciona que en 1986 apenas se registraron 11 empresas mientras que 1991 ya se contabilizaban 96. En el caso guatemalteco datos también de origen privado, en concreto de la Gremial de Exportadores No Tradicionales, muestran un incremento de 41 empresas en 1986 a 400 seis años más tarde acogidas a la legislación sobre maquila. En este mismos sentido el crecimiento de firmas foráneas, donde las coreanas ocupan un lugar fundamental, ha sido espectacular: de apenas una en 1986 a 82 en 1992. En Honduras, a inicios de 1992 las tres zonas libres privadas contabilizan 17 empresas mientras que las cinco ZIP's existentes 20 firmas (Price Waterhouse, 1992, cuadro 1.3). En cuanto a la Zona Franca de Puerto Cortés son once las empresas existentes mientras que serían 30 las firmas acogidas al régimen de importación temporal según el Ministerio de Economía de ese país.

Toda esta expansión ha tenido, obviamente, su impacto en términos de generación de empleo. Datos de organizaciones empresariales señalan que en Costa Rica los puestos de trabajo en Zonas Francas ha crecido de 1,500 en 1986 a 13,000 en 1992; a ello habría que añadir los correspondientes a los otros dos regímenes de exportación y sobre los cuales no hay información disponible. Para Guatemala se menciona que la generación de empleo en la maquila se ha incrementado de 5,000 puestos de trabajo en 1986 a 70,000 seis años más tarde. Y, en el caso hondureño se estima un total de 38,000 empleos para 1993 distribuídos de la siguiente manera: 23,000 en las ZIP's y zonas libres privadas; 5,000 en la Zona Libre de Puerto Cortés; y, 10,000 corresponderían a empresas acogidas al régimen de importación temporal.

Por consiguiente, esta información, a pesar de su carácter parcial y relativamente confiable, insinúa que en los tres países considerados este nuevo tipo de industrialización se está erigiendo en una actividad importante de generación de divisas, en espacio de atracción de inversión foránea y en generadora de empleo. En este sentido, se puede concluir que en los últimos años ha acaecido una dinámica industrializadora significativa

de nuevo cuño cuya lógica no se orienta hacia la sustitución de importaciones sino que se inscribe en la de globalización de la economía mundial privilegiando la producción de bienes transables.

LA REFLEXIÓN EN CENTROAMÉRICA SOBRE LA NUEVA DINÁMICA INDUSTRIALIZADORA

Debido a la novedad de este fenómeno es poca la bibliografía existente sobre el mismo, especialmente en términos de publicaciones formales. Como se ha mencionado en la introducción, en este segundo apartado se lleva a cabo una breve reseña de los trabajos realizados para poder así tener idea del estado de la reflexión en Centroamérica.

En el caso costarricense un primer estudio que se mencionará es el de Pávez (1987) que describe los inicios de la industria de la maquila hacia fines del primer lustro de los 80 cuando la promulgación del régimen de admisión temporal supuso que el número de empresas se duplicara. Otros trabajos que pueden ser citados son el de Duarte y Quintanilla (1991), el de Villalobos (1992) y el de Nowalski et al.(1993).[8] Aquellas autoras enfatizan las condiciones laborales en la maquila textil a partir de entrevistas de un cierto número de trabajadoras ilustrando situaciones que caracterizan de "superexplotación"; también se reconstruyen luchas obreras en circunstancias de quiebra de empresas. Por su parte, Villalobos hace una evaluación, a nivel

8. También existen otros trabajos como el de Ulate (1989) que a través de un estudio del 75% de los certificados de abono tributario que se otorgaron en 1987 identifica el tipo de industria beneficiada por los mismos; en cuanto al trabajo de Fonseca (1991), el mismo se centra en la evolución de tales certificados comprendidos en los contratos de exportación; y, por su parte, Coya (1991) analiza el impacto del régimen de admisión temporal sobre la maquila electrónica.

macro, de los incentivos a la exportación y sus impactos sobre la industria. Y, Nowalski et al. después de realizar una caracterización global de la industria de maquila se centran en la rama textil. A partir del estudio en profundidad de seis empresas llegan a varias conclusiones: ha habido un impacto positivo de la maquila textil en la economía costarricense; sus condiciones laborales parecieran ser inferiores a las de otras empresas de la misma rama que operan bajo distinto régimen de producción; ofrece pocas oportunidades para el desarrollo físico y mental de la fuerza laboral; su impacto negativo en el medio ambiente pareciera ser moderado; y, no ha tenido función significativa en términos de desarrollo tecnológico.

Pero, sin duda, el trabajo más sugerente es el realizado por Trejos (1992). Esta autora, a partir de entrevistas semi-estructuradas a trabajadores de empresas de exportación, busca determinar si en la situación costarricense se dan mecanismos de consenso al interior del proceso laboral.[9] Su conclusión es que en los casos estudiados no se detecta ni presencia de mercados internos ni institucionalidad para el procesamiento de conflictos. Por el contrario, el proceso laboral se organiza de manera más bien autoritaria ya que las jornadas laborales son prolongadas, la intensidad del trabajo es acentuada, los salarios se determinan de manera arbitraria por parte de la gerencia y los trabajadores están sometidos a una permanente incertidumbre en cuanto a la estabilidad de sus empleos. Trejos argumenta que el consenso se logra a través de la presencia de asociaciones solidaristas cuya naturaleza y mecanismos devela.

Honduras es, de los tres países que vamos a considerar en esta investigación, el que tiene menos estudios al respecto. De nuestro conocimiento existe sólo uno consistente en un informe

---

9. El marco teórico de referencia es el conocido trabajo de Burawoy (1989) donde se plantea que existen tres mecanismos de constitución de consenso al interior de la empresa: la existencia de lo que este autor denomina "juegos"; el funcionamiento de mercados internos que permiten la movilidad laboral dentro de la empresa; y, la presencia de instituciones de regulación de conflictos.

sobre el impacto de las Zonas Industriales de Procesamiento en las condiciones socio-económicas del Valle del Sula (Price Waterhouse, 1992). Este trabajo ha contemplado una caracterización básica de la fuerza laboral, a partir de una encuesta a 200 trabajadores en tres parques, y un análisis de las condiciones socio-económicas de dos comunidades urbanas (Choloma y Villanueva) cercanas a zonas industriales, a través de una encuesta de 300 hogares. Además este estudio aborda la problemática de la infraestructura social y económica, en términos de servicios directos y aquellos ligados al mercado de trabajo, en el Valle del Sula.

Por el contrario, es Guatemala el país donde se han realizado más estudios sobre el fenómeno de la nueva industria exportadora y, en concreto, sobre la maquila. Al respecto cabe destacar, en primer lugar, los tres trabajos realizados por FLACSO. El estudio de González (1990) consiste en una descripción de características básicas de 58 empresas ubicadas en distintos puntos del país pero con concentración en Ciudad de Guatemala y en Quezaltenango; además los aspectos laborales se han profundizado a través del estudio de 25 mujeres. La fuerza laboral femenina es el énfasis de la investigación de Pérez Sáinz y Castellanos (1991) donde, a partir de una encuesta aplicada a trabajadoras de cuatro empresas maquiladoras de la capital, se ha analizado el perfil socio-demográfico, movilidad laboral, condiciones de trabajo e impacto sobre el hogar. Y, en tercer lugar, hay que mencionar el estudio de Pérez Sáinz y Leal (1992) sobre subcontratación de talleres de San Pedro Sacatepéquez por empresas maquiladoras donde se ha enfatizado características de los establecimientos, existencia de capital social y configuración de identidades laborales y étnicas con base en 20 casos de estudio.

Además de los estudios de FLACSO cabe mencionar el de Monzón (1992) sobre condiciones de vida de trabajadoras de la maquila de confección en el Area Metropolitana de Guatemala con base en 50 casos; se han contemplado diversos aspectos tales como perfil socio-demográfico de las obreras, sus condiciones laborales, estructuras familiares y situación socio-eco-

nómica de los hogares de las mismas.[10] Por su parte, AVANCSO (1993) ha hecho una aproximación de carácter más general al fenómeno de la maquila, basada principalmente en información ya existente, abordando diversos aspectos tales como los orígenes de este fenómeno, sus impactos macroeconómicos, etc.[11]

Pero sin duda, el estudio más ambicioso sobre la maquila en Guatemala, y en el resto de Centroamérica, es el realizado por Petersen (1992). En el mismo se aborda, en primer lugar, los orígenes del fenómeno contextualizándolo tanto en términos del ajuste estructural del gobierno demócrata-cristiano como de la estrategia de internacionalización de capital coreano. Los tipos de firmas presentes, con especial énfasis en las de orígen coreano, y el impacto sobre las actitudes del empresariado guatemalteco constituye una segunda dimensión contemplada. Y, en tercer lugar, el estudio discute la problemática laboral tanto en términos de las condiciones laborales presentes en las empresas maquiladoras, prestando atención a problemas de seguridad e higiene industrial, como de la espinosa cuestión de la sindicalización del sector. El texto concluye discutiendo la lógica del modelo coreano de maquila y los retos que plantea en términos de reformas socio-económicas y del papel del Estado para Guatemala.[12]

---

10. También el trabajo de Herrera y De los Ríos (1991) indaga las condiciones laborales de trabajadoras de 15 fábricas en la Zona 12 de la capital. Otros dos trabajos universitarios son el de Díaz Solís (1988) sobre la maquila en Quezaltenango y el de Carías Pérez (1991) sobre repercusión del ambiente laboral de la fábrica en la salud mental de los trabajadores.

11. Estudios de características similares son el de Estrada y Santizo (1989) y el de CITGUA (1991). También hay que mencionar el estudio de Díaz (1992) realizado dentro de la Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales que, a partir de un cuestionario aplicado a 120 empresas (un 95% de las agremiadas), busca resaltar las ventajas de la maquila para el desarrollo del país.

12. Metodológicamente, este estudio contempló 225 entrevistas de distinta naturaleza con trabajadores de 80 empresas (23 coreanas, siete norteamericanas y 50 guatemaltecas). El au-

Por consiguiente, como se puede apreciar de esta breve reseña, la reflexión en Centroamérica sobre esta nueva dinámica industrializadora se ha caracterizado, fundamentalmente, por su naturaleza descriptiva. Este tipo de enfoque es propio de estudios exploratorios que buscan identificar los principales rasgos de un nuevo fenómeno como el que nos concierne. Pero, ya se plantea la necesidad de superar esta primera etapa y proyectar la reflexión a niveles más analíticos. En este sentido, la discusión sobre procesos laborales en el marco de las transformaciones recientes del capitalismo pueden servir para abordar problemáticas más sustantivas.

EL DEBATE SOBRE LA CRISIS DEL FORDISMO

Este nuevo tipo de industrialización que se observa en Centroamérica se inscribe, como ya se ha mencionado, dentro de un proceso más global que afecta a la economía mundial y que tiene antecedentes en otras regiones. Tal proceso ha sido interpretado desde distintos ángulos.

En primer lugar, tendríamos la interpretación en términos de la emergencia de una nueva división internacional del trabajo postulada por Fröbel et al. (1980). La tesis principal de estos autores es que problemas de valorización de capital en las economías capitalistas avanzadas han supuesto flujos significativos de capital desde estas economías a las periféricas en busca de costos salariales más bajos que permitan tal valorización. En este sentido se habría configurado un nuevo tipo de relaciones entre Centro y Periferia distinto al tradicional que ha estado sustentado, fundamentalmente, en la produc-

---

tor también entrevistó a 54 inversores, propietarios y gerentes de 52 empresas además de otras personas pertenecientes a distintos tipos de instituciones (funcionarios del Ministerio del Trabajo, de la AID, de instancias empresariales, etc.)

ción de bienes primarios por parte de la Periferia y de bienes de capital por parte del Centro. La eclosión de zonas francas en los años 60 y 70 en los países periféricos sería su principal manifestación.

Pero, desde otra óptica interpretativa, este tipo de movilidad de capital se entiende, únicamente, como una estrategia de firmas estadounidenses que ante el dilema entre aumentar la productividad o reducir costos, optaron por lo segundo. Por el contrario, el capital europeo no se vió confrontado ante tal dilema por su entorno proteccionista y la existencia en esa área de zonas con costos salariales bajos; y, en el caso japonés se optó por el incremento de productividad gracias a la flexibilización productiva y al énfasis en calidad. Esta última ha resultado en una estrategia más a largo plazo que la seguida por el capital estadounidense y la flexibilización implícita en tal estrategia ha impuesto una redefinición distinta de la economía mundial (Wilson, 1989: 5-8). Así, desde esta segunda interpretación se apunta más bien a procesos de concentración y centralización de capital en un doble sentido: por un lado, un incremento de producción descentralizada tanto en países centrales como periféricos; y, por otro lado, un aumento de control de tales unidades descentralizadas por corporaciones transnacionales. Este enfoque ha sido denominado como globalización de la producción.[13]

Ambos enfoques postulan la configuración de una economía mundial de nueva naturaleza caracterizada por su globalización. No obstante hay también posturas que cuestionan que un nuevo orden se haya generado y argumentan que lo que se visualiza en la actualidad es más bien el derrumbe de los pilares del antiguo ordenamiento. Así, Gordon (1988) considera, por un lado, que la industrialización periférica, especialmente la de los denominados nuevos países industrializados, no ha supues-

13. Varios son los autores que podrían ser asimilados a este tipo de enfoque pero, entre ellos, habría que resaltar por sus importantes reflexiones sobre la flexibilización de la producción, problemática que abordaremos más adelante, a Piore y Sabel (1984).

to cambios relevantes en términos históricos. De hecho, tales cambios no han sido tan importantes como los logrados por los propios países periféricos durante la Depresión de los 30 y la Segunda Guerra Mundial y han servido más bien para recuperar las pérdidas en términos de contribución relativa a la producción industrial mundial ocurridas en los 50 y 60; además no son claras las tendencias de cambio industrial en los nuevos países industrializados durante los 70. Por otro lado, este autor argumenta que lo crucial en las estrategias de movilidad de las corporaciones transnacionales no son ni la adaptación tecnológica ni los bajos salarios. En este último sentido enfatiza la poca incidencia relativa de los costos salariales, especialmente en relación a los de infraestructura, y la mayor variabilidad de las tasas de cambio que las salariales en los países periféricos. Por el contrario, parecería que los entornos políticos e institucionales serían, según este autor, factores más determinantes para entender la movilidad del capital transnacional.

Detrás de esta discusión sobre si se ha conformado ya una economía global o si está aún por gestarse, este tipo de reflexiones plantea el problema de la interpretación del tipo de industrialización periférica en el actual contexto histórico.

Un primer tipo de análisis lo podemos encontrar en Lipietz (1987) quien advoca por el desarrollo, a partir de los años 70 en ciertos países, de lo que este autor denomina "fordismo periférico". Fenómeno que se habría generado a partir de diferentes tipos de procesos: políticas anteriores de sustitución de importaciones; formas periféricas de capital mercantil; promoción "milagrosa" de exportaciones de materias primas; o, desarrollo a partir de experiencias tayloristas primitivas.

Recuérdese brevemente que el fenómeno del fordismo ha constituido uno de los objetos de discusión más importantes de las llamadas teorías de la regulación.[14] Tal fenómeno se carac-

14. Tales teorías se enmarcan dentro de las reinterpretaciones que se han hecho del desarrollo del capitalismo a partir de los 70. Jessop (1990) ha identificado hasta siete escuelas distintas de regulación. En este párrafo nos servimos, por razones de exposición, del esfuerzo sintético que de algunas

terizaría, fundamentalmente, por tres elementos. Primero, se basaría en el predominio de un régimen de acumulación de naturaleza intensiva donde los incrementos de un producto se obtienen a partir de un uso más eficiente de los insumos requeridos. Segundo, se conformaría un modo de regulación monopolista donde los aumentos de salarios reales se equiparan a los de productividad con base en configuraciones institucionales (Estado, sindicatos, sistema de seguridad social, etc.) cambiantes según las realidades nacionales. De esta manera los incrementos de producción, especialmente de bienes de consumo durable, son absorbidos por el aumento de la demanda efectiva. Y tercero, en la base de este proceso se habría configurado un modelo industrial calificado como fordista. En el mismo los principios de organización del trabajo de inspiración taylorista (separación de las actividades de concepción, ejecución y simplificación de éstas últimas) fueron incorporados a la línea semiautomática de montaje (Dunford, 1990:310-317).[15]

En este sentido, Lipietz (1987: 77-78) considera que el denominado fordismo periférico es auténtico fordismo ya que combina mecanización, acumulación intensiva y un mercado de bienes de consumo durables en expansión gracias a la existencia significativa de un capital local autónomo, sectores medios y fuerza laboral calificada. O sea, estaríamos ante un nuevo modelo distinto de los existentes en experiencias industrializadoras previas y que este mismo autor había calificado como "sub-fordismo" y "taylorismo sangriento". Aquél remitía a la industrialización sustitutiva de importaciones, en su segunda fase, confrontada a problemas de estrechez de mercado debido a la estructura del ingreso prevaleciente; de ahí que el problema crónico de demanda efectiva llevara a este autor a hablar de "sub-fordismo". Mientras que el "taylorismo sangriento" reflejaba el fenómeno analizado por Fröbel et al. caracteri-

de ellas ha hecho Dunford (1990).

15. Además de estos tres elementos (régimen de acumulación, modo de regulación y paradigma o modelo industrial) la perspectiva regulacionista contempla otras dimensiones tales como estructuras hegemónicas y crisis.

zado por procesos laborales intensivos en mano de obra y en situación de alta precariedad; de ahí, su calificativo (Lipietz, 1982).

Esta interpretación de experiencias industrializadoras en economías periféricas ha sido cuestionada por Amsden (1990). Esta autora argumenta que habría tres problemas al aplicar el modelo fordista a países del Tercer Mundo.[16] En primer lugar, la preocupación de este tipo de industrialización no es el de subconsumo o demanda efectiva, subyacente en el modelo fordista como hemos visto, sino el de incrementos de productividad para afrontar la competitividad en el mercado mundial. Segundo, estas experiencias, al igual que otras de carácter tardío, han sido fruto de un proceso donde el Estado ha jugado un papel mucho más importante que los propios empresarios.[17] Y, tercero, al contrario de experiencias tempranas de industrialización, las tardías se han basado en procesos de aprendizaje más que de invención. Esto ha supuesto, según esta autora, que la aplicación e implementación de métodos de producción tayloristas haya sido distinta. Si la invención privilegia la oficina corporatizada, el aprendizaje se centra más en la misma fábrica relativizando una separación tajante entre concepción y ejecución. En resumen, Amsden piensa que Lipietz peca de etnocentrismo al querer interpretar la "Periferia" en términos del "Centro".

El tercer punto de crítica al modelo de fordismo global, la aplicación distinta de los principios tayloristas, remite a la problemática central del presente estudio: la gestión de la fuerza laboral que se estaría implementando con esta nueva dinámica industrializadora. Esto desplaza la discusión a refle-

---

16. Amsden no utiliza el término "Periferia" por razones epistemológicas, como veremos más adelante, sino el de Tercer Mundo. De hecho hay que recordar que ninguna de estas denominaciones es totalmente satisfactoria.

17. Este punto lo ilustra de manera bastante convincente Amsden (1990: 21-25) con los ejemplos de Taiwan y, sobre todo, de Corea del Sur donde el Estado no sólo disciplinó la fuerza laboral, como es bien conocido, sino también al gran capital.

xiones cuyo referente empírico son las economías centrales pero que tienen pertinencia para la problemática que concierne a este estudio como se explicitará posteriormente.

Existe consenso que la crisis que ha afectado al capitalismo desde los años 70 ha supuesto el agotamiento del régimen de acumulación y modo de regulación basado en el modelo taylorista-fordista. En este sentido se ha avanzado, en cierto tipo de literatura, la idea que ya ha emergido un nuevo principio organizativo productivo que se estaría erigiendo en hegemónico: el de especialización flexible. El mismo supone, entre otras cosas, cuestionar la separación entre concepción y ejecución que constituía la piedra angular del sistema taylorista y, por consiguiente, del fordista.

Desde esta óptica interpretativa se argumenta que en la actualidad hay cada vez un mayor número de bienes y servicios cuyos mercados se ven expuestos a mayor competencia, no sólo en términos del mecanismo tradicional de precios sino, sobre todo, a través de cambios de productos y diferenciación de los mismos. O sea, el mercado se caracterizaría por su mayor volatilidad. Esto supondría que la producción fordista con su estandarización presenta rigideces para adaptarse a estas nuevas dinámicas y las nuevas tecnologías, basadas en la automatización programable, tienden más bien a privilegiar el principio de flexibilización. Es decir, se estaría gestando un nuevo sistema socio-técnico donde primarían las pequeñas unidades productivas con tecnología informatizada y una fuerza laboral altamente capacitada e involucrada que permitiría la adaptación a esa nueva naturaleza volátil del mercado (Piore y Sabel, 1984).

Pero, para la emergencia de este nuevo sistema se necesita, entre otras cosas, tres condiciones. Primero, se tiene que movilizar y estructurar redes de firmas de distintos tamaños para lograr la formación de una cultura empresarial local donde conocimientos sobre tipos de producción y mercados se socialicen. Segundo, son necesarias instituciones y sistemas de prácticas que viabilicen tales redes. Esto se puede lograr a través de nexos formales entre firmas pero también de manera infor-

mal con el desarrollo de la confianza dentro de la respectiva comunidad empresarial. Y, tercero, que es la condición que interesa y sobre la cual se insistirá más adelante, se requiere una fuerza de trabajo polivalente (Storper, 1988).

Al respecto, Piore y Sabel (1984: 265-274) han planteado la existencia de cuatro tipos de contextos donde se desarrolla este paradigma de especialización flexible. El primero remite a conglomerados regionales tales como los denominados distritos industriales (el famoso ejemplo de la llamada "Tercera Italia") donde ninguna empresa es dominante –de manera permanente– y la cohesión reside en el sentido de comunidad. La federación de empresas, con gerentes comunes y arreglos financieros, basada en principios organizativos de tipo familiar que generan una fuerte identidad común, representan un segundo contexto como es el caso de los "zaibatsu" japoneses de la preguerra. Y, fábricas descentralizadas y firmas en sistemas de tipo "solar" con distintas órbitas, donde las relaciones con las empresas proveedoras se establecen en términos de colaboración y no de subordinación, constituyen los otros dos contextos. Pero, estos cuatro tipos de situaciones comparten varias características básicas en términos de regulación microeconómica: en primer lugar, combinan flexibilidad con especialización; segundo, la entrada a estos contextos es limitada debido al carácter restringido de las comunidades que los define; tercero, se promueve competencia pero que induzca a innovación; y, como corolario de lo anterior, en cuarto lugar, se limita cualquier otro tipo de competencia.

De estos cuatro tipos de contextos los que más han suscitado la atención han sido los dos primeros. Así, Dore (1989) en un conocido estudio comparativo entre dos fábricas británicas y dos japonesas propuso dos modelos de empresa: el orientado al mercado que correspondería a los ejemplos británicos y el orientado a la organización que se materializaría en las firmas niponas. El primero se caracterizaría por los siguientes elementos: alta rotación de la fuerza laboral; remuneraciones de acuerdo a la función que el mercado sanciona con un cierto precio; formación de la mano de obra y provisión de la seguridad

social a cargo de los mismos trabajadores o del Estado; ingreso a la empresa a cualquier nivel; organización de los trabajadores con base en sus cualificaciones similares por parte de los sindicatos que además buscan acuerdos nacionales o regionales en un mismo sector; mayor peso de identidades de clase, gremial o regional que la lealtad a la empresa; e, interés individual material como elemento más motivador para el trabajo. Por el contrario, el modelo orientado hacia la organización presentaría los siguientes rasgos: baja rotación de la fuerza laboral; inexistencia de remuneraciones por funciones que se establecen más bien por la antigüedad, la edad y la "excelencia"; formación de la mano de obra y provisión de la seguridad social a cargo de la empresa; ingreso a la misma limitado a ciertos niveles ya que se incentiva la movilidad interna; sindicatos de empresa que negocian a nivel de firma; búsqueda del compromiso e identificación con la empresa; e interés de grupo, en términos del prestigio y prosperidad de la empresa, como principal motivación laboral.

Posteriormente, este mismo autor ha complementado estos perfiles tomando en cuenta otras dimensiones.[18] Al respecto la orientación hacia el mercado se facilita cuando la definición social, no solamente legal, de la empresa es en términos de propiedad de accionistas. En este sentido, los directivos empresariales son personas de confianza de los accionistas y establecen cierta distancia con la fuerza laboral que contratan a la que consideran ajena a la firma. De igual manera, la maximización de dividendos a corto plazo se erige en el objetivo fundamental. Por el contrario, la orientación hacia la organización se facilita cuando la definición social de la empresa es en términos de comunidad de personas. O sea, los directivos empresariales suelen ser antiguos miembros de tal comunidad que incluye también a los propios trabajadores. En este tipo de contexto, la maximización de dividendos deja de ser el objetivo primordial

18. Las mismas han sido sugeridas por el estudio de Clark (1978) sobre la empresa japonesa.

y la estrategia empresarial se puede plantear más a largo plazo (Dore, 1992: 36-40).[19]

El otro contexto, el de los distritos industriales, ha sido estudiado de manera profusa en el caso italiano.[20] Sin entrar a reseñar análisis de experiencias concretas, si merece la pena remitirse al esfuerzo de síntesis realizado al respecto por Becattini (1992). Ante todo, este autor define este fenómeno como "...una entidad socioterritorial que se caracteriza por la presencia activa tanto de una comunidad de personas como de un conjunto de empresas en una zona natural e historicamente determinada" (Becattini, 1992: 62). De esta definición hay dos términos que requieren ser especificados. En primer lugar, en relación a la comunidad el elemento que debe privilegiarse es el de conjunto de valores (sobre el trabajo, intercambio, familia, etc.) que son compartidos y susceptibles de ser transmitidos a nuevas generaciones. En cuanto al conjunto de empresas se trata de un proceso de localización de una división del trabajo que ni se difumina en el mercado ni genera concentración de firmas; además tal conjunto debe ser lo suficientemente diverso como para incorporar los diferentes grupos que configuran la comunidad. Dos características identifican –ante todo– al distrito industrial: su dinamismo tecnológico y la combinación, aparentemente contradictoria, de cooperación y competencia.[21] Finalmente, merece ser también mencionado que es el

19. No obstante, este modelo japonés no representa un modelo oriental. Hamilton y Woolsey Biggart (1992) han mostrado en un interesante estudio comparativo entre Japón, Taiwan y Corea del Sur, diferencias en términos de las relaciones Estado/empresas, principales actores corporativos y estrategias tanto a nivel intraempresarial como extraempresarial.

20. Al respecto, véase –entre otros– el texto compilado por Pyke, Becattini y Sengenberger (1992).

21. Piore (1992: 99-100), a partir de categorías filosóficas de Hanna Arendt, ha propuesto resolver esta contradicción considerando al distrito industrial como foro para la acción (espacio público de interacción humana). Así, la cooperación sería la cualidad de igualdad que posibilita el discurso y sus efectos diferenciadores. Y, la competencia se entendería más bien como forma de concepción y comprensión del proceso

sentido de pertenencia a la comunidad industrial local, en tanto genera beneficios al individuo y a la familia, lo que confiere identidad en este tipo de contexto.[22]

Esta perspectiva de la especialización flexible ha sido cuestionada por autores, adscritos al enfoque de la regulación, que piensan que la producción flexible no constituye un sistema productivo alternativo. Así, Boyer (1990: 26-30) argumenta que desde casi los inicios del sistema fordista, el mismo ya se vió confrontado con problemas de diferenciación de la demanda. Por otro lado, cuestiona que la conjunción de estrategias empresariales individuales, a nivel micro, garanticen el equilibrio, a nivel macro, entre producción y consumo. Es decir, ni el fordimo es tan rígido ni la producción flexible tan especializable como se les ha querido presentar. Y, en este sentido, su conclusión es que tal producción flexible sería más bien una adaptación a la crisis que un medio para superarla.

Por su parte, a Coriat (1990: 157-174) le parece abusivo erigir a la especialización flexible en sistema alternativo como proponen Piore y Sabel. La crítica de este autor se centra en la dimensión del mercado. Si éste es restringido, entonces la especialización flexible tiene también claros límites; por el contrario, si la demanda crece, aunque cualitativamente cambie, entonces la producción en serie se ve revindicada. En este sentido, se estaría ante dos principios que definen las configuraciones productivas fruto de nuevas normas de producción y competencia. Por un lado, estaría el propio principio de especialización flexible donde la productividad se basa fundamentalmente en economías de variedad o de gama propias de productos de ciclo corto y rápida obsolescencia. Pero, por otro lado, operaría también un principio de flexibilidad dinámica que se sustenta en economías de repetición de procedimientos

---

productivo donde los propios actos adquieren significado en relación a los demás miembros de la comunidad.

22. Señalemos que en el esfuerzo sintetizador de Becattini se incluye también otras dimensiones como las de recursos humanos, mercado, adaptabilidad del sistema, financiamiento local y fuentes de dinamismo.

y productos buscando, en última instancia, economías de escala propias a la producción en serie. En este caso se estaría ante productos de ciclo más largo ya sea nuevos con demanda creciente o de masa ya existentes y consolidados aunque se vean sometidos a ciertos cambios. De hecho, la tesis central de este autor es que lo que se ha clausurado no es la era de la producción en masa como tal sino de la producción en masa indiferenciada (Coriat, 1990: 21).

Leborgne y Lipietz (1991) plantean cinco cuestionamientos a este principio de producción flexible en su pretensión de conformar un nuevo orden postfordista. Primero, el fordismo no ha sido simplemente producción en masa por lo que el post-fordismo no puede ser definido, simplemente, en términos de especialización flexible; o sea, se está hablando de un modelo de desarrollo y no meramente de un paradigma tecnológico. Segundo, no existe una única salida a la crisis del sistema fordista. Según estos autores, post-fordismo y neo-fordismo (sociedades dualizadas donde se mantienen los principios tayloristas pero sin los beneficios del fordismo para los trabajadores) son posibles soluciones donde se pueden dar distintas combinaciones de flexibilidad e involucramiento.[23] Este punto aborda directamente la problemática de las relaciones laborales y se retomará más adelante. Tercero, la organización económica del futuro está aún por decidirse mientras se den tanto integraciones de tipo vertical como horizontal. Cuarto, la macroeconomía, como hemos visto también con Boyer, sigue contando. A éllo hay que añadir la importancia creciente de la dimensión ecológica que conlleva que el "laissez faire" no será, según estos autores, el modo de regulación post-fordista. Y, finalmente, no habría razones para pensar que un único modelo de desarrollo se impondrá a nivel mundial.[24]

---

23. El término utilizado por estos autores es el de "implication" que hemos preferido traducir por involucramiento que por implicación.

24. En términos más concretos, en relación al modelo de empresa japonesa y su supuesta universalización como "producción ligera" ("lean production") véase la aguda crítica de Bonazzi

En términos de relaciones laborales, que es la dimensión a la que se quiere abocar, el enfoque de especialización flexible privilegia el tema de la polivalencia de la fuerza de trabajo como hemos mencionado. En este sentido, Piore y Sabel (1984: 273-274) argumentan que al contrario de la producción en masa, donde la concepción está escindida de la ejecución, en el sistema de especialización flexible los diseñadores deben tener una calificación suficientemente amplia que permita visualizar productos y procesos productivos de manera simultánea. En el mismo sentido, la calificación de los propios trabajadores debe ser de naturaleza similar para que les permita cambiar con rapidez de un trabajo a otro.[25] Y, más aún, ambos deben poder colaborar en los problemas que plantea la ejecución. Por otro lado, esta adquisición de conocimientos y experticias se logran por la pertenencia a una cierta comunidad de trabajadores calificados y, al respecto, el logro de tal calificación es parte de un proceso más amplio de adquisición de cierta identidad.

En cuanto a Coriat (1990: 268-282) propone tres posibles escenarios de relaciones salariales en el post-fordismo tomando en cuenta cuatro dimensiones: la forma de consecución de la productividad y la calidad; la distribución de los frutos del progreso técnico; los factores que fomentan el respectivo escenario; y, las debilidades del mismo.

El primero de estos escenarios, que este autor califica como liberal y dual se caracterizaría –en primer lugar– por la primacía de la innovación tecnológica sobre la organizacional; por la implantación de un taylorimo asistido por computadora; por el control jerárquico de círculos de calidad; y, por la externaliza-

---

(1993). Y, en cuanto a los distritos industriales, otro ejemplo por excelencia de especialización flexible, Amin y Robins (1991) han criticado el uso demasiado generalizado que se ha hecho de este tema. Sabel, Piore y Storper (1991) han respondido tales críticas.

25. Esta polivalencia, entre otras cosas, implica un mayor involucramiento de los trabajadores a través de la organización del proceso laboral según principios tales como el enriquecimiento de tareas, el sistema justo a tiempo o los círculos de calidad (Iranzo, 1988).

ción masiva de subcontratación. En términos de distribución de las ganancias de productividad, el salario se determinaría de manera individual cuestionándose todo tipo de negociación colectiva previa y se estaría ante una acción redestributiva estatal debilitada. Las tendencias liberales, tan en boga en la actualidad, y las debilidades sindicales serían las dos principales fuerzas que promueven este tipo de escenario. Pero, sus límites radicarían en la profundización de la dualización de la sociedad y en la pérdida de consensos.

Por su parte, un segundo posible escenario, calificado como de liberal suave, compartiría con el anterior gran parte de sus características pero diferiría en un doble sentido: por un lado, se daría involucramiento de los trabajadores a través de una combinación de autoridad y negociaciones informales; y, por otro lado, sí existiría una acción estatal decidida en términos redistributivos con la instauración de políticas de ingresos mínimos garantizados.

Por el contrario, el tercer escenario, catalogado como cooperativo o de democracia salarial, se opone al primero de manera frontal. Así, en primer lugar, en este último escenario habría equilibrio entre innovaciones tecnológicas, organizacionales y sociales; se constituirían mercados internos de trabajo; habrían grupos de cualificación colectiva y de gestión de la calidad; y, las relaciones interempresariales serían horizontales. En cuanto a la distribución de los frutos del progreso técnico, este tercer escenario se caracterizaría por los siguientes elementos: estabilización salarial; reducción del tiempo de trabajo; ingresos mínimos; formación de mano de obra; y, gestión institucionalizada de la movilidad y flexibilidad laboral. Su principal fuerza residiría en las potencialidades de la actual revolución tecnológica y las fortalezas de los escenarios anteriores (hegemonía del liberalismo y limitaciones de la acción sindical) son las debilidades de este tercer escenario que además requiriría un largo proceso de negociación.

También Leborgne y Lipietz (1992: 23-24) proponen un escenario diversificado donde habría varias opciones en térmi-

nos de flexibilidad e involucramiento.[26] En este sentido se hablaría de dos paradigmas que constituirían los polos de tales combinaciones: por un lado, flexibilidad del mercado laboral junto a control directo y jerárquico del proceso de trabajo conformando así un neo-taylorismo (Estados Unidos y Gran Bretaña); y, por otro lado, rigidez externa con involucramiento negociado que estos autores denominan como paradigma "kalmariano".[27] Este involucramiento puede ser negociado a distintos niveles (indivual, empresarial, sectorial o societal) dando lugar a diferentes situaciones.

Como se mencionó y se ha podido apreciar, este conjunto de reflexiones tienen como referentes empíricos las economías avanzadas. Interesa ahora explicitar sus consecuencias para contextos periféricos.

Si bien desde el enfoque de la especialización flexible se argumenta la emergencia de un nuevo sistema opuesto al fordista, basado en la producción en masa, se piensa también que ambos pueden ser compatibles y coexistir. En este sentido, se especula con la posibilidad de la conformación de una economía internacional donde viejas industrias fordistas migrarían a la Periferia mientras la producción flexible se localizaría en los países avanzados (Piore y Sabel, 1984: 279-280). En esta propuesta de relocalización subyace el argumento que la producción flexible no requiere mano de obra barata (Wilson, 1989: 6-7).[28] Esto último supone que la ventaja comparativa de las

---

26. En este sentido, se ha planteado la necesidad de diferenciar entre una flexibilidad interna (que remite a la polivalencia) de una externa. Esta última contemplaría tanto el fenómeno de la subcontratación como la que se denomina flexibilidad númerica que reflejaría relaciones laborales temporales, con jornadas parciales o flexibles. En este sentido se estaría ante una fuerza de trabajo poco calificada y sometida a procesos típicos de inspiración taylorista (Alonso, 1991).

27. Tal denominación proviene del nombre de la empresa automotriz sueca donde se materializó por primera vez, en 1974, este tipo de arreglo.

28. Pero también se esgrimen contrargumentos a esta tesis sobre la localización. Así, entre otras cosas, se menciona que mano

economías periféricas, con base en una fuerza laboral peor remunerada, no tiene mayor incidencia en la globalización inducida por la producción flexible.

No obstante, desde esta misma perspectiva analítica también se han dado posiciones que abogan por la viablidad de un modelo de especialización flexible en tales economías. En este sentido, Storper (1988) argumenta que la especialización de productos hace que los mercados desborden los marcos nacionales y, por tanto, se globalicen lo que conlleva que la producción de transables deviene en prioritaria. En términos de procesos industrializadores periféricos, que son los que interesan, ésto supone que los mismos deberían –en gran medida– orientarse hacia la exportación, buscar la especialización y diferenciación de productos y, como corolario de lo anterior, la producción flexible resultaría ser imprescindible. De la misma manera Sabel (1988), revisando su postura inicial, piensa que el tipo de desarrollo acaecido en el Tercer Mundo y en especial en América Latina, basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, presenta una doble oportunidad para el desarrollo del modelo de especialización flexible. Por un lado, este autor argumenta que la implementación parcial de la producción en masa debido a los problemas de limitación del mercado interno y que se expresan en la existencia de una alta capacidad productiva ociosa, ha supuesto que la fábrica latinoamericana se organice como un conjunto de talleres semi-autónomos bajo el mismo techo recordando la configuración de productores artesanales independientes previa a la producción en masa. Pero, esta descentralización, es sólo condición necesaria pero no suficiente para la materialización de un sistema de especialización flexible. Además es necesaria la incorporación de tecnología programable y la constitución de redes de proveedores flexibles y seguros. Por otro lado, la segunda oportunidad residiría en el sector informal donde ciertos segmentos

---

de obra sin experiencia puede adaptarse más facilmente a este nuevo tipo de producción que fuerza laboral con cultura y tradiciones fordistas (Wilson, 1989: 7-8).

del mismo podrían evolucionar hacia una situación similar a la de los distritos industriales siempre que se cumplan requisistos para la cooperación.

En cuanto a las críticas del enfoque de especialización flexible, Lipietz y Leborgne (1992: 28-29), como ya hemos mencionado, plantea que no necesariamente un único modelo se tiene que imponer a nivel mundial. Así, la nueva configuración internacional comprendería economías centrales basadas en compromiso de tipo "kalmariano" con posibilidad de dualismo (kalmarismo/neotaylorismo según, por ejemplo, distinciones de género o étnicas). Por otro lado, estaría la Periferia donde el principio organizativo sería el paradigma neotayloriano con actividades rutinizadas e intensivas en mano de obra.[29] Por su parte Coriat (1990: 273), apunta que el primero de los escenarios que propone, el liberal y dualista, se vería confrontado a la competencia por parte de países periféricos. O sea, se insinúa que en los mismos prevalece cierto taylorismo.

Por consiguiente, los autores que pueden ser adscritos al enfoque regulacionista, presentan una visión pesimista de los procesos de industrialización periféricas donde predominaría un neo-taylorismo en el que las ventajas para los trabajadores del fordismo no existirían o estarían muy limitadas. Por su parte, Piore y Sabel visualizan que el desplazamiento de sectores fordistas a la Periferia impulsaría la industrialización pero sin analizar sus efectos. Sólo en la propuesta de Storper se advoca que una reorientación exitosa hacia la producción de transables en las economías periféricas requeriría del sistema de especialización flexible. Igualmente, Sabel en su texto posterior al elaborado conjuntamente con Piore, ve potencialidades de desarrollo de especialización flexible en contextos periféricos con base en la configuración peculiar de la fábrica y a ciertos segmentos de la economía informal.

---

29. Parte del actual Tercer Mundo se incorporaría a este esquema como zonas de subcontratación de polos hegemónicos. Antiguas economías centrales, tales como Gran Bretaña o Francia, podrían devenir en semiperiféricas.

No se trata de tomar partido por alguna de estas posiciones; de hecho, el debate está lejos de haber concluído. La utilidad de una discusión de esta naturaleza debe ser la de proveer elementos interpretativos para abordar problemáticas como la planteada en este texto. En este sentido, sin duda, las distintas posiciones presentadas pueden hacer aportes significativos. No obstante, no hay que olvidar que el referente empírico de tal debate han sido los países del Norte y que los periféricos son tratados como tales, o sea de manera marginal y residual. Por consiguiente, se impone todo un ejercicio en términos de tamizar este conjunto de propuestas en términos de nuestras realidades. Es decir, hay que evitar la importación acrítica de modelos teóricos ya que se conoce, de experiencias pasadas, cuáles son los costos de asumir ópticas etnocéntricas. Esto supone que se debe recurrir a la evidencia empírica y en contraste con ella ver la pertinencia de estas propuestas teóricas y su posible reformulación.

En este sentido, los siguientes capítulos de este texto van a intentar descifrar qué modalidades de gestión de fuerza laboral se identifican con esta nueva dinámica industrializadora en cada uno de los tres países considerados a partir de información de primera mano recabada. La misma proviene de dos fuentes: en primer lugar, de un conjunto de entrevistas semi-estructuradas realizadas a gerentes generales y de recursos humanos de empresas industriales exportadoras; y, segundo, de la aplicación de una encuesta de fuerza laboral en algunas de estas empresas. En el anexo metodológico que se encuentra al final de este volumen se especifican las características de ambas etapas de trabajo de campo. Además se ha creído conveniente que tales análisis nacionales vayan precedidos de un capítulo sobre el desarrollo de la maquila en México, país en América Latina donde este tipo de fenómeno se ha desarrollado más tempranamente y de manera más extensa. Estas características hacen del caso mexicano un punto de referencia idóneo para evaluar esta nueva dinámica industrial en Centroamérica. El texto finaliza con un capítulo de alcance regional que no es una mera síntesis de los tres trabajos nacio-

nales ya que lo que se intenta es realizar un análisis de la evidencia empírica recabada desde una óptica regional comparativa. Es en este último capítulo que, en sus conclusiones, se retomará este debate teórico sobre la crisis del fordismo. En este sentido, se intentará mostrar cuál es la utilidad analítica de este conjunto de proposiciones para interpretar la nueva dinámica industrializadora en Centroamérica y los tipos de gestión de fuerza laboral que se están implementando.

INDUSTRIALIZACIÓN EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO: LAS MAQUILADORAS A DEBATE

Alfredo Hualde

Desde finales de los años sesenta los municipios mexicanos de la frontera con Estados Unidos han conocido una forma "sui generis" de industrialización. La industria maquiladora ha creado una cantidad de empleos importante –más de medio millón en todo México– y es actualmente la fuente de divisas más significativa para el país.

Sin embargo, desde su origen, la industria maquiladora se desarrolló en un ambiente de fuertes críticas hacia ciertas características que la descalificaban como un modo de industrialización deseable. Bajos salarios, tecnología primitiva, falta de integración con la economía mexicana, explotación de la mano de obra y, en los últimos años, deterioro ecológico son los aspectos más negativos de la industrialización maquiladora, según sus críticos.

En los años setenta una visión muy común acerca de la maquiladora era que el caso mexicano representaba uno más dentro de una división internacional del trabajo que asignaba a los países del Tercer Mundo el papel de ensambladores; de esta manera, los grandes grupos corporativos transnacionales podían obtener ganancias gracias al bajo costo de los salarios en sus nuevas localizaciones.

En los noventa, la maquiladora sigue estando sujeta a debate. Dados los volúmenes de inversión y empleo, la pregunta central en los medios políticos y académicos es quizá de qué manera transitar hacia un desarrollo diferente, a partir de las inversiones realizadas. Nuevos marcos de operación como el Tratado de Libre Comercio propician además que la maquiladora tal como se conoce hoy deje de ser viable. Con el Tratado, toda la industria de los países firmantes se beneficiará de una libertad de comercio similar a la que hoy disfruta la maquiladora.

En este contexto la maquiladora cobra un carácter paradigmático. Mucha gente en México se pregunta si la maquiladora en sus versiones más negativas será en el futuro la industria predominante en todo el país. Una pregunta similar se pueden formular otros países latinoamericanos, como los centroamericanos, donde, al igual que en México, el modelo de sustitución de importaciones es ya una referencia histórica aunque sea inmediata.

En esa línea de razonamientos se puede y se debe cuestionar la conveniencia de una industria que ofrece mano de obra barata para procesos simples planeados y diseñados en otra parte. Sin embargo, ¿se puede asegurar que éstas son las características de más de 2000 plantas que operan en México bajo esta modalidad? ¿nada ha cambiado en los últimas dos décadas? A estas preguntas referidas estrictamente a la maquiladora, subyacen otras más amplias: ¿qué diferencias y similitudes se pueden observar con la implantación de las maquiladoras en diferentes paises y cuáles son los factores que las explican? ¿qué alternativas de industrialización son factibles dentro de un esquema de globalización económica?

Los aspectos precedentes se problematizan en este trabajo que trata de resumir los rasgos más importantes de la evolución de la maquiladora en México y los temas más polémicos referidos a la misma. Se pretende asimismo reflexionar sobre aquellos aspectos de la experiencia mexicana que pudieran resultar útiles en Centroamérica.

EL ESTABLECIMIENTO DE LA MAQUILADORA EN LA FRONTERA

La frontera de México con Estados Unidos, que comprende una extensión de alrededor de 3.000 kms, ha sido en la historia mexicana un lugar alejado del centro del país, no sólo desde el punto de vista geográfico.[1] La economía fronteriza dependía tradicionalmente de los vecinos estadounidenses y, culturamente, los fronterizos eran considerados desde el centro gentes "agringadas".

En un país centralista como México el "aislamiento fronterizo" parecía no tener remedio con el paso de los años, aunque un propósito reiterado de las políticas regionales fue precisamente el de la integración económica de la frontera con el resto del país.[2]

En los años sesenta, la terminación del Programa de Braceros por el cual Estados Unidos otorgaba a México una cuota de trabajadores que podían emplearse en la agricultura, creó una de esas situaciones difíciles de alto desempleo en el lado mexicano. Este es el origen de varias iniciativas gubernamentales que se concretan en los dos programas más importantes para atraer inversiones: el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) y el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF).[3] Sin embargo, lo que en principio fueron programas de ámbito regional con el objetivo principal de paliar el desempleo, dieron

---

1. La frontera actual entre México y Estados Unidos surge a raíz del Tratado de Guadalupe Hidalgo en 1848 por el que Estados Unidos se anexa el actual territorio de California, Texas y Nuevo México, un territorio con una extensión equivalente a la mitad del territorio mexicano actual.

2. En los años 30 trataron de paliarse estas restricciones mediante el establecimiento de la Zona Libre que permitía la importación de artículos desde el territorio de Estados Unidos, pero este mercado regional reducido tampoco solucionó los problemas fundamentales.

3. "When seen in a historical frame of reference, the Border Industrialization Program is but the last in a series of systematic efforts directed towards the industrialization of the area" (Fernández-Kelly, 1983: 25).

lugar, en dos décadas a una industrialización acelerada que cambió radicalmente la fisonomía y la importancia del espacio fronterizo desde el punto de vista económico. Las maquiladoras o plantas ensambladoras de artículos textiles, productos electrónicos, autopartes, juguetes, artículos deportivos, se convirtieron en 1993 en el sector económico que más divisas captó, alrededor de 5000 millones de dólares.

Hoy día la maquiladora ya no es una forma de producción exclusivamente fronteriza y otros programas similares para alentar la subcontratación internacional han surgido en los años ochenta. Existen formas de producción maquiladora en Monterrey, uno de los centros industriales más importantes de México, y en Guadalajara y su región que es la segunda ciudad del país en número de habitantes. Sin embargo, en los años setenta, los procesos de ensamble en las ciudades fronterizas representaban una novedad en el panorama de la economía mexicana.

Acerca de la maquiladora existe una abundante literatura concentrada alrededor de una serie de temas polémicos que siguen vigentes. Los juicios en relación a la industria van desde aquellos que ven en su desarrollo actual una fuente de beneficios para el país, hasta quienes señalan que la maquiladora no ha dejado nada positivo para México. Entre estas posiciones extremas hay otras más matizadas que destacan los aspectos con mayor beneficio del desarrollo industrial maquilador sin olvidar los objetivos no cumplidos y por tanto la necesidad de llevarlos a cabo mediante nuevos instrumentos de política industrial. Durante mucho tiempo las posiciones han sido irreductibles en sus planteamientos sin posibilidad de establecimiento de un diálogo sobre el tema.

EL MARCO LEGAL DE LA MAQUILADORA

Para la atracción de las plantas maquiladoras los gobiernos fronterizos ofrecieron facilidades a los inversores desde finales

de los años sesenta. Por su parte los inversionistas norteamericanos pusieron grandes esperanzas en el programa y desde un principio proyectaron utilizar la mano de obra femenina existente en las ciudades fronterizas.

Así pues en el primer impulso de la maquiladora mexicana se conjuntaron varios esfuerzos e intereses: el interés del gobierno mexicano por un lado, el de los inversionistas norteamericanos por otro y, en tercer lugar, la acción de varios emprendedores mexicanos que ofrecieron sus servicios a las primeras industrias. En este sentido resultan exageradas las versiones que ven a México exclusivamente como un receptor de inversión y en ese sentido un "instrumento" en manos de intereses ajenos al país. En sentido inverso, tan poco es justo anotar a la cuenta de los éxitos gubernamentales, los montos de empleo y de divisas.

Para la operación de las plantas de ensamble se elaboró una legislación, modificada a lo largo de los años, destinada a facilitar las importaciones de partes y materias primas y su reexportación posterior.

El apoyo al desarrollo de la maquiladora continuó durante los años siguientes, setenta y ochenta, bajo diversas modalidades. La legislación elaborada en estos años da cuenta de un incremento de las facilidades de operación de las maquiladoras tanto en lo que se refiere a su régimen de propiedad como a los requisitos para la importación. En el caso de las exportaciones a Estados Unidos, que siguen siendo la gran mayoría el flujo de regreso se reguló por las tarifas 806.30 y 807 –llamadas hoy fracciones 9802.60 y 9802.0080– que permiten la entrada de ciertos componentes específicos que se ensamblan fuera de Estados Unidos sin ningún tipo de pago de derechos.

Además de las condiciones arancelarias especiales, la industria maquiladora tiene desde 1973 el permiso especial de constituirse con capital 100% extranjero, eliminándose la restricción existente hasta entonces que obligaba a que el 49% del capital fuera mexicano; ésto no ha impedido que se forme un número considerable de compañías de propiedad totalmente

mexicana que ofrecen servicios de subcontratación a empresas principalmente estadounidenses.

Posteriormente, en tiempos de López Portillo (1976-1982), dentro de la "Alianza para la producción" el gobierno acordó aumentar sus actividades de promoción de la maquila, rebajar la cuota de las maquiladoras textiles y establecer un sólo canal de comunicación para el tratamiento de todos los problemas concernientes a la maquila. Por su parte los empresarios maquiladores se comprometieron entre otras cosas a crear 175,000 empleos en los seis años siguientes y usar las maquiladoras como industrias de sustitución de importaciones por medio de "joint ventures" y a promover la inversión en la maquila con énfasis en los parques industriales.

De 1983 a 1989, a algunas maquiladoras seleccionadas se les permitió vender hasta el 20% de su producción en el mercado mexicano. Dicho producto debía tener al menos 15% de contenido nacional, no competir directamente con un producto elaborado en México y otras condiciones. En abril de 1988 sólo 15 maquiladoras de 1300 habían obtenido autorización para vender en el mercado mexicano.

En 1989 el gobierno mexicano anunció nuevas reglas más liberales en lo que se refiere a establecimiento de las plantas, los productos libres de impuestos de importación que incluye computadoras, telecomunicaciones y equipo de transporte. Se simplificaron las reglas para ventas de equipo entre maquiladoras y a empresas no maquiladoras; se eximió de impuestos a las ventas domésticas de las maquiladoras y se dio permiso para vender en el mercado interno hasta el 50% del valor añadido de las exportaciones anuales. Esta liberación y desreglamentación del funcionamiento de la maquiladora se dio en el contexto de una desregulación generalizada para toda la industria que se plasmó en varias reformas reglamentarias.

Por otro lado, las maquiladoras están sujetas a las mismas condiciones fiscales que otros negocios en México. Entre ellos se incluyen los pagos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) y el impuesto de seguridad social. La ventaja fundamental es que al ser centro

de costos no pagan los impuestos sobre las ganancias que se realizan en el país donde se asienta la casa matriz.[4]

Los apoyos sucesivos al programa maquilador han hecho que la maquiladora se convirtiera en el centro de la política industrial de la región fronteriza del norte en los años setenta y de la política industrial nacional en la década de los ochenta (González-Aréchiga y Barajas, 1989: 17).

EL PROBLEMA DE LA VOLATILIDAD

A pesar del crecimiento logrado, del interés de los inversores y de los apoyos gubernamentales, la expansión ha conocido dificultades, interrupciones y crisis.

En los años de 1974 y 1975 se produjo el primer estancamiento e incluso disminución del empleo en la maquiladora. En ese período la frontera presenció cierres y despidos que afectaron de manera importante el empleo de las ciudades fronterizas. Carrillo y Hernández (1985: 24) estiman en 32,000 los despidos en los años 1974 y 1975.

Aún cuando el argumento principal de los inversores para explicar los cierres se basaba en la recesión por la que atravesaba en aquellas fechas la economía norteamericana, otras dos causas pueden ayudar a comprender mejor las circunstancias en que se produjeron los cierres y despidos. Por un lado, el sector empresarial consideraba que México había perdido competitividad frente a los bajos salarios que se ofrecían en otros países. Por otro lado, se reconoce que un factor que desalentaba la inversión había sido la fuerte actividad sindical que habían iniciado los trabajadores mexicanos (Carrillo y Hernández, 1985: 93-94.). Si la crisis había alentado la beligerancia y la militancia de los trabajadores o si la militancia de los trabaja-

4. Para los aspectos legales se puede consultar Davis (1985) y US Department of Labour (1990).

dores y sus mayores exigencias habían provocado la crisis, es una cuestión abierta. Leslie Sklair (1993: 58) observa en todo caso esa coincidencia también señalada por los autores antes citados. Para este autora no existe sin embargo una conexión tan clara como se ha pretendido entre el alza de salarios a mediados de los setenta y los cierres de plantas; para Sklair (1993: 67) lo que causó los mencionados cierres no fueron los salarios crecientes, sino la pérdida de control de la mano de obra.

A partir de la crisis mencionada, el tema de la permanencia o la volatilidad de las maquiladoras ha estado presente como una preocupación. En los años ochenta pareció ganar terreno la tesis de que las maquiladoras, dados los mayores volúmenes de inversión y las tendencias de la economía internacional, no abandonarían la frontera mexicana de manera masiva.[5] Desde la perspectiva de Estados Unidos, el traslado de plantas a México y el desempleo consiguiente ha sido uno de los argumentos de los sindicatos en contra de la firma del Tratado de Libre Comercio.

LAS PERSPECTIVAS CRÍTICAS

Otro aspecto crítico es el tipo de desarrollo que la maquiladora propicia, lo cual se relaciona estrechamente con las explicaciones acerca del origen de su crecimiento. Durante mucho tiempo se justificó este crecimiento por teorías que explicaban la división internacional del trabajo y la fragmentación de la producción de la siguiente manera:

> "Los países altamente desarrollados se dedicarán a la investigación y el diseño de nuevas tecnologías, así como a

5. Carrillo (1989) señala que incluso los sucesivos enfoques gubernamentales hasta 1983 denotan una percepción de inestabilidad en la maquiladora. Según este autor, sólo a partir de 1983 "... la maquiladora es considerada como una industria permanente y como base del desarrollo fronterizo".

las partes del proceso productivo que exigen una fuerte inversión de capital, en tanto que aquellos con enclaves industriales de exportación tendrán como actividad única llevar a su nivel óptimo los procesos que requieran la utilización de la fuerza de trabajo intensiva" (Carrillo y Hernández, 1985: 35).

Pero a pesar de la importancia del precio del trabajo, se reconocía que otros factores también contaban. Por ejemplo, las ventajas en los medios de comunicación (costos de transporte), cercanía geográfica, viabilidad para el financiamiento local, tasas de interés, telecomunicaciones, parques industriales, mano de obra, productividad, adiestramiento de los trabajadores, facilidad del idioma, facilidades aduaneras, exención de impuestos, falta de regulaciones sobre condiciones de trabajo, seguridad industrial y contaminación del ambiente.

Todos ellos contribuían a lo que se consideraban los rasgos fundamentales de la maquiladora: un trabajo manual de ensamble sencillo con mano de obra femenina poco calificada, cuya ventaja comparativa principal eran los bajos salarios percibidos.

El esquema de funcionamiento descrito en los términos anteriores tenía efectos negativos en la consideración de Carrillo y Hernández (1985): por un lado, la volatilidad e inestabilidad de las plantas[6]; y, por otro lado, los efectos negativos sobre el empleo tanto en los países desarrollados como subdesarrollados.[7]

---

6. Señalan que en Tijuana se cerraron 100 fábricas entre 1979 y 1980 y entre 1967 y 1974 otras 102 dejaron de operar. Nuevamente se producen despidos en 1980 en Matamoros y habían cerrados sus puertas empresas como Samsonite, Tesa, Electrónica de Baja California y Acapulco Fashion y habían reducido su personal Solidev, Convertor, Sigma, Crescent y Ampex (Carrillo y Hernández, 1985:51 y 57).

7. "En este sentido el impacto del PPIC tanto en los países del Tercer Mundo como en los desarrollados, tiene un significado similar, y no beneficia como generalmente se cree, a naciones como México, y perjudica, como otras, a Estados Unidos"

LOS AÑOS OCHENTA: EL DESCUBRIMIENTO DE LA HETEROGENEIDAD

En los años ochenta y noventa una parte del poder explicativo de la teoría de la nueva división internacional del trabajo se perdió debido a una serie de transformaciones que ocurrieron en la economía internacional y en la teoría económica. Los grandes marcos explicativos pasaron a un segundo plano y un trabajo empírico cada vez más abundante permitió dibujar un panorama diverso que influyó sobre la caracterización de la maquiladora y también sobre la valoración acerca de la misma.

Desde una perspectiva general, varias fueron las transformaciones. En primer lugar, la competencia se estableció de manera cada vez más global, con lo que una parte importante de las nuevas inversiones se dio entre los mismos países industrializados. En segundo lugar, el costo de la mano de obra se vio tan sólo como un factor de competitividad entre varios (capacitación, productividad, calidad, estabilidad política). En tercer lugar, la aparición de técnicas de organización de la producción como el "justo a tiempo" o la ingeniería simultánea ("simultaneous ingenieering") establecieron formas de localización diferentes a las descritas por la nueva división internacional del trabajo. Finalmente, la evolución de las plantas de ensamble en los países más avanzados del Sudeste Asiático añadieron una perspectiva dinámica a la idea del dualismo inscrito en las teorías que acabamos de señalar.

Las variaciones señaladas en la conceptualización de las relocalizaciones no significa que éstas dejaran de producirse, pero no siempre ocurrió de la misma manera ni con las mismas consecuencias. Algunos de esos procesos siguieron cobrando fuerza aprovechando entre otras las ventajas tradicionales relacionadas con el costo de la mano de obra. En el caso de la maquiladora la contiguidad geográfica de los dos países invo-

---

(Carrillo y Hernández, 1985:51).

lucrados–México y Estados Unidos– modifica los presupuestos y consecuencias de las diferentes teorías. Algunos autores se permiten hablar por ello de una industria binacional (Sklair, 1993: 52).

De ahí que en el establecimiento de las maquiladoras en la frontera se han de considerar no sólo las tendencias generales dentro de la economía internacional, sino también tendencias específicas de la economía estadounidense. Desde los ochenta, la inversión maquiladora en la frontera puede verse como parte del movimiento general de la industria manufacturera estadounidense desde el "Rustbelt" hasta el "Sunbelt".

Una de las consecuencias más importantes del cambio de enfoque es la modificación acerca de las potencialidades futuras de la industria en un contexto de dinamismo y transformación. Por éllo, estos nuevos enfoques han tratado de explorar las posibilidades de aprovechamiento de los procesos de deslocalización en los países receptores de esa inversión tratando de eludir el juego de suma cero con ganadores en el Primer Mundo y perdedores en el Tercer Mundo (Wilson, 1992: 3).

En este sentido las plantas ensambladoras podrían representar una oportunidad de desarrollo que en el caso de México ha sido deficiente en los últimos treinta años, tal como discutiremos en la sección final de este trabajo.

Estos nuevos enfoques eliminan buena parte del determinismo y el monolitismo presente en las teorías de los setenta. Los desplazamientos de capitales hacia los países del Tercer Mundo serían el resultado de muchas decisiones estratégicas corporativas para lidiar con la competencia internacional y no tanto la consecuencia de una lógica inmanente al desarrollo del capitalismo (Wilson, 1992: 13).

Patricia Wilson ha señalado de qué manera la vecindad fronteriza entre México y Estados Unidos da a la frontera una cierta excepcionalidad frente a otros países de América Latina. Los presupuestos de la nueva división internacional de trabajo no se cumplen cuando se observa que la extensión de la "producción compartida" tiene lugar en áreas determinadas de los

países del Tercer Mundo y no en cualquier lugar donde haya mano de obra barata.

El ensamble en los países en desarrollo comenzó en los cincuenta en Hong-Kong y Puerto Rico seguido en los 60 por Taiwan, Singapur, Filipinas, México y la República Dominicana. A mediados de los ochenta había setenta y nueve zonas en treinta y cinco países con sustanciales actividades de ensamble (Wilson 1992: 9 y ss). La razón de que en la mayor parte de América Latina, la inversión en procesos de ensamble no conociera mayor auge se debe a la política de sustitución de importaciones y a las coaliciones políticas que se constituían alrededor de ellas. En América Latina, argumenta Patricia Wilson, la estrategia de sustitución de importaciones había creado demandas populistas en el sentido de que los beneficios de la industrialización se habían de compartir con los trabajadores sindicalizados, la creciente clase media y el flujo de migrantes rurales que engrosaban las filas de los pobres urbanos (Wilson, 1992: 14). Por el contrario esta fase en Corea y Taiwan nunca incluyó a los trabajadores y a las clases medias en una competencia por el poder político.

En ese contexto de la política de sustitución de importaciones se deben muchas de las críticas tempranas a la industria maquiladora. A pesar del contexto capitalista en que se desenvolvían, muchos de los sectores académicos críticos encontraban positivo el proceso de sustitución de importaciones o al menos preferible a una "estrategia desnacionalizadora". Desde un punto de vista económico la sustitución de importaciones permitía pensar en la posibilidad de avanzar en la línea del "desarrollo endógeno". Por el contrario, un esquema de apertura internacional sin eslabonamientos productivos parecía reproducir los viejos esquemas de principios de siglo de "desarrollo hacia afuera".

En análisis recientes se ha apuntado que las estrategias de localización en la frontera estarían determinadas principalmente por los siguientes factores: a. el control y aplicación creciente de la tecnología flexible por parte de Estados Unidos, Japón y Alemania; b. la corporativización mundial de las prác-

ticas comerciales; c. la gran asistencia de los gobiernos centrales a las empresas involucradas en problemas de contaminación u otro trabajo no mercantil; y d. las nuevas relaciones establecidas entre los proveedores, manufactureros y maquiladores a raíz del uso intensivo de tecnologías blandas (Ramírez y González-Aréchiga, 1989).

Otros análisis han tratado de identificar los nuevos rasgos de la organización de la producción en lo que se ha convenido en llamar "producción flexible". Alrededor de las distintas variantes e interpretaciones de la teoría ha surgido una abundantísima literatura en los años ochenta en la que se advierten posiciones encontradas acerca del grado de extensión de la producción flexible, de sus consecuencias y del grado de ruptura que supone con formas de producción anteriores. La tecnología reprogramable, las formas de organización del trabajo y la formación de formas de cooperación interindustriales, como los observados en los "distritos industriales" serían los tres ámbitos de cambio principales.

UNA MAQUILADORA CON TECNOLOGÍAS MÁS MODERNAS

En lo que se refiere a la maquiladora, las investigaciones de mediados de los años ochenta apuntan rasgos novedosos: 1. la aparición en algunas plantas de nuevos procesos tecnológicos y técnicas de producción como el "just-in-time" o de calidad como el Control Estadístico de Procesos; 2. un incremento del número de técnicos e ingenieros y de mano de obra masculina; 3. la aparición de nuevas técnicas de organización del trabajo y de gestión de recursos humanos; 4. el establecimiento de grandes firmas japonesas sobre todo en Tijuana; y, 5. el establecimiento de maquiladoras en zonas no fronterizas como Guadalajara y Monterrey o la reconversión en maquiladoras de industrias nacionales asentadas en esas zonas. Todo ello se da,

como se mencionó, en un contexto en que México abre sustancialmente su economía y la maquiladora no es el único régimen legal de subcontratación internacional.[8]

A mediados de los ochenta, Leonard Mertens y Laura Palomares (1986) modificaron parte de las concepciones tradicionales cuando subrayaron en su estudio la introducción en la maquiladora de máquinas automáticas y otras tecnologías avanzadas así como ciertas características novedosas del trabajo de los operarios. La calidad exigida a los productos –principalmente los productos denominados estratégicos– exacerbaban la necesidad de un trabajador más atento, participativo e implicado en su trabajo.

Los aspectos de tecnología fueron también subrayados por Domínguez y Brown (1990) a fines de la década pasada. Estas autoras daban cuenta de la heterogeneidad que mencionábamos anteriormente. Distinguieron varios tipos de empresas: a. poco tecnificadas, con largas líneas de ensamble manual y un mínimo de equipo; b. intermedias que han introducido pocas unidades de maquinaria microelectrónica en algún proceso; c. muy automatizadas, con un gran número de unidades con maquinaria de este tipo. Es interesante señalar que en el interior de este grupo se ubicaron dos casos: i. empresas con maquinaria antigua reconvertida con controles electrónicos regidos por computadoras y, ii. empresas con maquinaria con diseño moderno.

Los tipos de empresas correspondientes a los incisos b y c –casi inexistentes en la década pasada– habían ganado importancia, lo cual no significaba la desaparición de la primera categoría. En cuanto al tipo de maquinaria, poco más de la tercera parte (37.5%) está compuesto por máquinas de control numérico dedicadas a soldar, moldear o inyectar por plástico y

8. Desde mediados de los ochenta se establecen El Programa de Importación Temporal para Exportación (PITEX), el Régimen de Industria Fronteriza, el Programa de Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX) y las facilidades administrativas para empresas de la industria automotriz y electrónica (González-Aréchiga y Ramírez, 1990).

el resto por robots de ensamble (40.2%), o de prueba y en menor grado de manejo de materiales (Domínguez y Brown 1990: 185).

En ese mismo estudio se señalan varios casos de introducción de maquinaria automatizada y la inversión en capacitación realizada por las plantas con cursos para los ingenieros en Estados Unidos y Europa:

> "Además se había generado una mayor demanda de cursos de capacitación y de formación de cuadros técnicos, que hasta ahora se habían satisfecho a través de instituciones públicas. En este sentido, las empresas señalaron el papel del Tecnológico de Juárez, tanto en relación a la formación de la mayor parte de sus técnicos, como en el proceso de capacitación del personal calificado de la planta" (Domínguez y Brown, 1990: 189).[9]

Se señala asimismo un cambio en las tareas de los trabajadores:

> "Al trabajador se le asignaban nuevas tareas como la preparación y monitoreo del equipo o su intervención en el flujo de producción cuando había problemas. El trabajo de mantenimiento empezaba a cobrar importancia, debido a que el costo de roturas y mal funcionamiento del equipo era muy alto. Se exigía al obrero mayor atención, limpieza en el proceso de trabajo y mayor capacidad de pensamiento abstracto" (...) La disposición de las máquinas "lay out" se había adecuado y largas líneas de producción habían dejado de ser la regla. Las máquinas se arreglaban en células que conjugaban distintos procesos de un sólo producto. Estos

9. En otro momento del estudio las autoras insisten en la importancia de la oferta educativa: "En este contexto es interesante mencionar la ponderación que la calidad del sistema educativo local de Chihuahua jugó en la selección del sitio de ubicación de la planta de motores, en particular las secundarias técnicas y vocacionales y el tecnológico de la localidad" (Domínguez y Brown, 1990: 193).

últimos estaban siendo implantados no sólo en empresas automotrices, sino también en empresas electrónicas y de productos eléctricos, en los cuales se estaban dando cambios en la organización social del proceso de trabajo" (Domínguez y Brown, 1990: 190).

A pesar del interés del estudio, alguna afirmación del mismo no deja de traslucir una generalización excesiva junto con un cierto determinismo tecnológico:

"En otras palabras, las nuevas tecnologías imponen exigencias mayores sobre la infraestructura educativa. La existencia de salarios bajos no es una ventaja suficiente para atraer estas inversiones, pues es más bien el trabajo calificado barato lo que se precia" (Domínguez y Brown, 1990: 193).

Este cambio hacia un trabajo con requerimientos algo mayores tiene también su expresión en las experiencias interesantes de la vinculación entre los centros educativos de las localidades fronterizas y las plantas maquiladoras (Hualde, 1993a).

Los aspectos tecnológicos mencionados con toda la importancia que revisten, son un síntoma de una "modernización" desigual en la maquiladora. El estudio de El Colegio de la Frontera Norte (COLEF/STYPS, 1991) de 1990 expondrá en toda su complejidad esa heterogeneidad que caracteriza a la maquiladora en los años noventa.[10]

---

10. El estudio, a pesar de constituir el panorama más completo acerca de la industria maquiladora, –una encuesta entre 260 plantas– tiene el inconveniente de no haber sido contrastado por el momento con el testimonio de la fuerza de trabajo. En ese sentido algunos de los datos sobre capacitación han podido ser exagerados. Por otro lado, las menciones acerca de nuevas técnicas de organización de la producción –como el "just in time"– deben ser precisados en estudios más puntuales así como el establecimiento de círculos de calidad cuyo funcionamiento "a la japonesa" es dudoso con tasas de rotación elevadas.

Así pues, la mayor participación masculina en el porcentaje de mano de obra empleada en la maquiladora, la incorporación de técnicos e ingenieros y una menor proporción de migrantes son las características más importantes de la mano de obra en los ochenta y noventa. Asimismo la llegada masiva de plantas grandes con una organización más compleja acaba con la imagen de talleres improvisados.

En este sentido, uno de los supuestos más mencionados es que las inversiones de plantas más grandes pertenecientes a firmas trasnacionales altamente competitivas introduce una racionalidad diferente en la gestión de los recursos humanos y en las condiciones de trabajo de la mano de obra. Sin embargo, las evidencias empíricas muestran que la relación entre ambos aspectos no siempre se da en la realidad.

En la práctica uno de los fenómenos también novedosos en los años ochenta es la alta rotación de personal observada en la maquiladora. De ahí que para explicar la mayor proporción de hombres que de mujeres no sólo se deben tener en cuenta las preferencias ideales de las plantas. Es necesario señalar que en ciudades como Tijuana y Ciudad Juárez, donde la rotación supera el 100% anual las preferencias se amoldan a las coyunturas de los mercados de trabajo. Es decir, en temporadas de escasez de mano de obra disponible algunos requerimientos dejan de contar. En segundo lugar, se ha señalado que posiblemente una mayor proporción de hombres puede explicarse por el hecho de que ya no hay muchas más mujeres para trabajar en la maquila y, en tercer lugar porque la inclusión de maquinaria y otro tipo de tecnología favorece una mayor incorporación de los hombres.

Otra hipótesis que habría que comprobar es si las plantas que intentan retener a la mano de obra en la planta y evitar la rotación, no están apostando a la contratación masculina como una forma de lograr una mano de obra más estable, dado que entre las mujeres el ciclo laboral está más condicionado al ciclo reproductivo. Existe un núcleo de mano de obra femenina joven y otro más reducido de 35 a 50 años. La pregunta pertinente se refiere entonces a esa mano de obra que abandona la maquila-

dora en el momento de tener hijos: ¿abandona definitivamente el mercado de trabajo? o ¿se establece en otro tipo de trabajos?

La rotación en cualquier caso hace dudar de algunos de los supuestos de la modernización de la maquiladora: ¿es posible realizar procesos complejos con mano de obra rotadora? ¿cuáles son las preocupaciones reales de la industria por invertir en capacitación con una mano de obra tan volátil? En consecuencia, ¿cuál es la profundidad de la transformación tecnológica y productiva de la última década? Estas son preguntas pendientes sujetas a una investigación todavía más extensa con nuevas metodologías.

SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Uno de los aspectos más controvertidos acerca de la maquiladora ha sido el de los salarios y las condiciones de trabajo. La idea persistente de la explotación, de las largas jornadas, de malas condiciones higiénicas y de seguridad recorre la literatura referida a los años setenta. Aquí, nuevamente es necesario precisar los temas y enunciar ciertas observaciones.

A pesar de la variedad salarial entre ciudades y plantas, los resultados promedios contradicen suposiciones según las cuales los salarios se acercaban o eran inferiores a los mínimos legales. Los salarios equivalen aproximadamente a dos salarios mínimos (alrededor de 70 dólares semanales) que sumados con las prestaciones dan un total de alrededor de tres salarios mínimos. Sin embargo conviene situar el significado de este promedio cuando en México debido a las políticas de contención salarial y la inflación de los ochenta, los salarios mínimos dejan de suponer una garantía para unas condiciones de vida dignas. El salario mínimo no permite hoy día la supervivencia individual por lo que no es de extrañar que el salario familiar –con tres o cuatro miembros de la familia en el mercado de trabajo–

sea una medida más adecuada para entender las condiciones de vida de los trabajadores de la maquila.

Los salarios han sido uno de los aspectos más criticados en las maquiladoras, sobre todo cuando se establecen comparaciones internacionales. En los mercados mexicanos, los salarios son más bajos que el promedio de la manufactura (representan alrededor del 60%), pero posiblemente no son sustancialmente más bajos que los que se obtienen en puestos poco calificados en los servicios o en el comercio.[11] Lo que parece relativamente frecuente es la incorporación de varios miembros de la familia a la maquiladora o a otro tipo de trabajos como una forma de compensar las carencias del consumo familiar. En cualquier caso, para la inversión extranjera el bajo precio del factor trabajo sigue siendo un factor de atracción importante.

Las horas de trabajo y de descanso son, en general, muy similares entre las plantas según tamaño de empleo, salvo el caso de las empresas grandes. En la ciudad de Tijuana se laboran un poco más de nueve horas efectivas diariamente en el primer turno con excepción de las plantas grandes que trabajan ocho horas durante cinco días a la semana. Los descansos durante la jornada tienen una duración de 1.3 horas y sólo en las plantas grandes supera las 2.0 horas. Al parecer, tampoco las horas extras representan un alargamiento sustancial de la jornada (Carrillo y Hualde, 1992).

En lo que respecta a Ciudad Juárez, resultó que, por ejemplo en el primer turno, son muy similares los promedios de horas de trabajo efectivas (9.2 horas) y de descanso (1.3 horas). En esta ciudad se presenta el mismo patrón en el trabajo en turnos: a mayor tamaño de empleo mayor el número de turnos. Y en cuanto a las horas extras se observa la misma situación.

Existe una asociación clara entre turnos y tamaño de las plantas, de tal forma que cuanto más empleados tenga una planta más turnos trabaja. Por ejemplo, las pequeñas laboran

11. Estos son datos que han de confirmarse con estudios más amplios. La afirmación se basa en los datos preliminares para la ciudad de Tijuana de un estudio de trayectorias laborales que se lleva a cabo en el Colegio de la Frontera Norte.

prácticamente sólo un turno y en el caso de las medianas ninguna planta trabajó un segundo turno en Tijuana. Mientras que las grandes empresas laboran en buena medida dos turnos y en algunos pocos casos los tres turnos, en el caso de las macro es claro que todas laboran dos turnos y una cantidad considerable los tres.

Una regulación generalizada de la jornada laboral combate la visión del trabajo por pieza con jornadas de catorce horas. Sin embargo, es posible pensar que todavía existen plantas del vestido en las que persiste este sistema.

Dentro de las plantas, las categorías entre las que se mueven los operarios denotan una estructura simple y oportunidades limitadas para una carrera laboral. Los puestos principales son ensamble, tareas de mantenimiento y limpieza, control de calidad y supervisión. Es difícil que un trabajador rebase estas jerarquías a no ser, cosa muy poco frecuente, que siga estudiando mientras trabaja en la maquiladora. A pesar de ello ciertas plantas amplían el número de categorías y diferencian salarios como una forma de estimular la productividad y el interés de los trabajadores.

El trabajo empírico indica que conforme es más grande el tamaño de la planta crece la movilidad ocupacional ascendente. Estos datos son consistentes con el hecho de que las plantas de mayor volumen utilizan más intensivamente sus mercados internos. La movilidad está sin embargo condicionada nuevamente por la rotación y por el tipo de estructura interna de la planta. Entre los hombres, pueden obtenerse calificaciones relacionadas con determinada preparación técnica –mecánicos, electricistas– que se traducen en el desempeño de tareas como obrero calificado o como técnico.[12] En este aspecto es importante señalar el tipo de capacitación que dan las plantas. En una investigación realizada entre empresas vinculadas con

12. Entre los hombres es frecuente combinar estudios como técnico medio con el trabajo productivo. La terminación de los estudios se traduce en ascensos hacia labores de mantenimiento y reparación.

centros educativos en Tijuana y Ciudad Juárez se pudieron establecer una serie de conclusiones.[13]

Una minoría de las plantas entrevistadas parecía adoptar estrategias de capacitación generalizadas para las distintas categorías del personal. Entre los operarios predominaba el entrenamiento cruzado ("cross training") con dominio de varias operaciones; los técnicos era sin duda el sector más difuso en lo que a capacitación se refiere; en algunas empresas no existían técnicos como tales y en otras se daban cursos de electricidad u otros similares. Entre los ingenieros predominaba la capacitación destinada a nuevas técnicas de producción o a ingeniería de producto y cursos diversos sobre supervisión de calidad. La mayoría de las plantas sin embargo sólo dirigía su capacitación a grupos específicos de trabajadores para cubrir necesidades concretas cuando se producían cambios en la producción.

Finalmente, se detectó un sector de plantas cuyo entrenamiento a los operarios era mínimo, impartido por el supervisor de manera empírica y el resto del personal era contratado con los conocimientos que se requerían. A pesar de éllo, se observó un conocimiento y puesta en práctica relativamente extendido de los grupos de trabajo o de técnicas de calidad como el Control Estadístico de Procesos.

Los grupos de trabajo se utilizan para la detección de problemas en los procesos de fabricación y para sugerir cambios en la producción. El significado de estos grupos es sobre todo un mayor involucramiento en el trabajo, más cooperación con los compañeros y más responsabilidad. Para la mayoría no significa si embargo una mayor disciplina, ni una mayor cooperación con los jefes.

---

13. Los resultados aparecen en el informe "Mercado de Trabajo y formación de recursos humanos en la industria electrónica maquiladora de Tijuana y Ciudad Juárez: su vinculación con las instituciones educativas técnicas de formación profesional", dentro del proyecto del mismo título financiado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo con sede en Buenos Aires.

De la muestra, el 39% de los entrevistados utiliza en Tijuana el Control Estadístico de Procesos y el 47% en Ciudad Juárez. Sin embargo, no resultan tan claras algunas de las consecuencias de utilización de este sistema. Para una mayoría de los entrevistados en Tijuana supone realizar tareas más complejas, mientras que para una mayoría en Juárez supone realizar tareas más simples. Un resultado más claro es que la mayoría de los entrevistados coincidió en que la utilización de esta técnica no significa ni una mejoría salarial ni un ascenso de puesto, ni otros beneficios adicionales.

Las opiniones acerca de estos aspectos son diferentes cuando los entrevistados son los técnicos o los ingenieros. Estos últimos dan un mayor valor a la función participativa de los grupos de trabajo; la mayoría de los técnicos, sin embargo dicen que los grupos de trabajo no deciden sobre las condiciones de trabajo.

En consecuencia los aspectos de capacitación y de participación parecen estar sesgados hacia las categorías más altas. La participación de los operarios se reduce a la detección de fallas y a sugerir modificaciones en algunos aspectos de detalle del proceso de trabajo.

Los rasgos mencionados sobre la capacitación hace pensar en una cierta complejidad de los saberes y los conocimientos en los estratos medios y altos de las plantas y en ciertas tareas que realizan los operarios. Sin embargo, el panorama es muy desigual; entre los ingenieros es posible detectar casos de realización personal y aprendizaje en la maquiladora hasta otros que destacan la subutilización de sus conocimientos y la desventaja en el pago frente a los ingenieros estadounidenses o japoneses. En ese sentido las ventajas del precio del factor trabajo iría más allá de los salarios pagados a los operarios; los sueldos del "staff" local también contribuirían a abaratar costos.

Finalmente hay otra serie de aspectos que se deben considerar que necesitan una mayor investigación. Hacia el futuro, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo serán temas claves para evaluar el trabajo en la maquiladora. Aunque no existen estudios sistemáticos confiables, hay indicios y trabajos par-

ciales que permiten detectar la utilización de sustancias tóxicas, principalmente solventes, en industrias electrónicas y del plástico. En este aspecto la salud de los trabajadores se encuentra estrechamente relacionada con los aspectos ambientales puesto que muchas de las mencionadas sustancias se encuentran almacenadas sin ningún control, con el consiguiente riesgo para los trabajadores y para otros sectores de población. Al respecto, fuentes de la propia Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología han informado que de las 1963 plantas establecidas en México hasta fines de 1990, 1035 son importantes generadoras de residuos peligrosos. De ellas, sólo 33.5% cumple con los requisitos de la legislación ambiental mexicana.[14]

Los aspectos de seguridad están sujetos a varias acciones. Por un lado, existe una presión de los sindicatos estadounidenses para que los estándares más bajos en esta materia, no sean un motivo de deslocalización de las empresas estadounidenses. Por otro lado, la Secretaría del Trabajo está iniciando acciones para controlar más estrictamente los aspectos de seguridad en donde tanto la administración de las empresas, como los propios trabajadores carecen de una cultura adecuada al respecto. Los primeros, porque les obligaría a invertir en equipo y capacitación; los segundos por la inoperancia de las llamadas Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

De lo expuesto hasta ahora se deduce que en ciertos aspectos hay una relación estrecha entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores de la maquila. Estas empeoran con frecuencia en ciudades como Tijuana, donde el explosivo crecimiento demográfico de los últimos años no ha sido acompañado de una creación de infraestructura adecuada. La falta de agua y drenaje, la instalación de las viviendas junto a arroyos con materiales tóxicos, el hacinamiento, el transporte deficiente son algunos de estos factores que hablan de la incuria, la incapacidad y la falta de voluntad política de los poderes públicos para procurar un desarrollo social y urbano más racional y equilibrado. También reflejan la

14. Al respecto puede consultarse Sánchez (1990b).

falta de colaboración de la industria en ese mismo desarrollo por más que ciertas plantas individuales representen honrosas excepciones.

SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES EN LA MAQUILADORA

Las relaciones laborales en la maquiladora, como se ha puesto de manifiesto en varios trabajos, presentan algunas características diferenciales con relación al resto del país. Asimismo, si se compara el sindicalismo de las ciudades fronterizas, se perciben rasgos distintos por la hegemonía en cada una de ellas de diversas centrales sindicales, que desarrollan un acción sindical diferenciada. En consecuencia, también varían los rasgos de los conflictos que se han originado históricamente.

Los estudios más genéricos se han centrado en especificar las peculiaridades de los sindicatos maquiladores de acuerdo con la central dominante que suele coincidir con ámbitos de hegemonía territorial. En cada ciudad hay características diferentes porque distintas son las centrales que controlan a la fuerza de trabajo y las características de estas centrales tienen puntos en común y diferencias con el sindicalismo de otras partes del país (Carrillo y Hualde, 1990).

En este sentido conviene mencionar en principio que ni la maquiladora está desindicalizada –hay sindicatos y afiliación– ni la vida de la maquiladora ha estado exenta de movimientos reivindicativos.[15] Sin embargo, interesa resaltar aquí más que la existencia de esa afiliación el modo en que la acción sindical se desarrolla porque la afiliación a un sindicato en México, no

15. Respecto a los porcentajes de sindicalización un informe reciente del INEGI señalaba que en Tamaulipas todas las plantas existentes tienen sindicatos; en Coahuila, el 60% del total; Chihuahua el 26% de las plantas; Sonora el 5.6%; y, Baja California el 4.9% (*El Financiero*, 25 de junio de 1991).

es garantía de una vida sindical activa y democrática. En México los sindicatos han estado condicionados desde la Revolución por una compleja alianza con el Estado que los consideró aliados principales desde entonces. Sin embargo, a partir de los años cincuenta, la pluralidad existente queda sustituida por un monolitismo cada vez mayor encarnado principalmente por la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Esta central va evolucionando en la conformación de una burocracia sindical privilegiada que a su vez establece una relación clientelar y vertical con sus afiliados de la que están ausentes rasgos democráticos de representación (Hualde, 1993b).

En la maquiladora, como se acaba de mencionar, hay diferencias entre los modos de ejercer la acción sindical dependiendo de las centrales y de las ciudades de que se trate.

El sindicalismo tradicional en la maquiladora no difiere mucho del que la Confederacion de Trabajadores de México (CTM) ha practicado habitualmente. Sus ventajas para los trabajadores –mayores salarios y prestaciones– derivan de las condiciones de intercambio del pacto con los poderes políticos locales, estatales y federales: planteado esquemáticamente, el sindicato controla a los trabajadores y ofrece "paz social" a cambio de las ventajas señaladas anteriormente. La situación de estabilidad que este pacto ha revestido tradicionalmente en ciudades como Matamoros –al este de la frontera mexicana– puede o podría verse alterado por modificaciones similares a los que la CTM se ve sometida en el resto del país: sustitución de líderes que por circunstancias diversas no representan un liderazgo confiable o cambios en la línea de un liderazgo modernizado que refuncionaliza el pacto con el Estado.[16] Este tipo de sindicalismo mantiene las características conocidas de autoritarismo, falta de democracia y clientelismo, aunque algunos autores manifiestan que el poder de los mismos podría empezar a reducirse (Williams y Passé-Smith, 1992: 33). A pesar de lo anterior, los trabajadores se reconocen en el sindi-

16. El ejemplo más claro es el encarcelamiento en 1991 del líder maquilador de Matamaros, Agapito González Cavazos.

cato y muestran un sentido de pertenencia a sus organizaciones tradicionales.

La "originalidad fronteriza" más evidente en el área de las relaciones laborales ha correspondido históricamente al llamado sindicalismo subordinado que acepta y negocia para sus afiliados condiciones de trabajo inferiores a los que la central o los trabajadores habían conseguido anteriormente. Otro rasgo importante es la ausencia de vida sindical activa dentro de las plantas. En la frontera se podría trazar una línea de intensidad de Este a Oeste para documentar la presencia del sindicalismo tradicional en Matamoros, mezclas diversas de varios tipos de sindicalismo en la medida en que se avanza hacia Chihuahua y, finalmente, el sindicalismo subordinado que tiene su expresión más pura en Tijuana. En esta ciudad los sindicatos negocian los contratos sin que los propios trabajadores conozcan su afiliación al sindicato. Esto que resulta difícil de entender fuera de México es debido a los pactos entre estos sindicatos con los patrones y a la complicidad de las autoridades locales del trabajo para manejar las leyes de una manera distorsionada.

Como se señaló, unos y otros sindicatos han afiliado a una mano de obra muy joven, procedente con frecuencia del medio rural, con escasa experiencia industrial, compuesta por mujeres en su mayoría. Sin embargo, debido a las modificaciones que se han detectado en los últimos años, no se pueden extraer conclusiones definitivas respecto a la organización sindical a partir de perfiles sociodemográficos que además no son tan homogéneos como a veces se piensa. Ciertamente influye el ciclo reproductivo de la mujer y la inexperiencia de los jóvenes. Pero con estos perfiles, habría que conjugar otros datos del entorno del mercado de trabajo regional. En él, algunos trabajadores tienen sus expectativas o bien en Estados Unidos, o en el comercio o en los servicios de las ciudades fronterizas de México. Se trata por tanto de un mercado de trabajo "socialmente flexible" (Contreras, 1990) porque existen oportunidades variadas y relativamente abundantes para una mano de obra descalificada o relativamente calificada. No hay datos

suficientes para asegurarlo pero tal vez las consideraciones subjetivas de los trabajadores apuntan a que su paso por la maquiladora es transitorio en su trayectoria laboral; ahora bien, la antigüedad que comienza a advertirse en algunas plantas, tres o cuatro años en ocasiones, hace pensar que tal vez un sector de esta población laboral empiece a conformar el inicio de una "carrera laboral" en la maquiladora aprovechando la existencia de algunos mercados internos en la plantas.[17]

Con estas expectativas subjetivas resulta más plausible pensar –aunque no sea una explicación definitiva– que las tácticas de diferentes centrales sindicales hayan tenido más éxito que en otras partes del país. Aunque también, como se ha apuntado para el caso de Tijuana, en la implantación de determinado sindicato, hay a veces pugnas con otras centrales que han de entenderse a la luz de análisis históricos concretos (Quintero, 1990).

Tomando en cuenta estas circunstancias se constata que las características del sindicalismo, sobre todo del "subordinado" o "regresivo-funcional", se ha traducido históricamente en mayores facilidades para el despido, incumplimiento de determinadas claúsulas de la Ley Federal del Trabajo y otras arbitrariedades. En alusión a las recientes tendencias de flexibilización del trabajo se ha dicho que el sindicato maquilador nació flexible, aunque habría que exceptuar al menos al de Matamoros. Esta flexibilidad que hace quince o veinte años contrastaba fuertemente con las condiciones de contratación prevalecientes en las grandes industrias mexicanas, comienza a generalizarse en éstas a pesar de resistencias y conflictos. La flexibilidad impuesta se extiende precisamente en los centros donde las garantías sindicales y las condiciones de trabajo eran más difíciles de modificar.

Un aspecto menos explorado y también decisivo es el que se refiere a las plantas sin sindicato que constituyen la mayoría.

---

17. En su trabajo de campo el autor de este trabajo encontró una planta con más de veinte años de funcionamiento en Tijuana, en la que un pequeño grupo de trabajadoras habían permanecido entre catorce y veinte años trabajando allí.

Algunos datos revelan un fenómeno paradójico. En las plantas maquiladoras de autopartes existen mejores condiciones de trabajo en aquéllas que no tienen sindicato que en las que tienen una organización sindical (Carrillo y Hualde, 1990). Sin embargo, no resulta tan paradójico cuando se piensa que las mayores compensaciones por parte de las empresas tienen el propósito precisamente de evitar la sindicalización.

El panorama descrito hace pensar que las relaciones laborales es el aspecto más arcaico en la maquiladora. Una ideología, mezcla de paternalismo y motivación, trata de conseguir los objetivos de productividad y calidad, con la finalidad de evitar una negociación con representantes de los trabajadores agrupados en organizaciones autónomas. La negación del conflicto como algo obsoleto y perjudicial para todos y la posibilidad de cooperación para objetivos comunes encubre el encauzamiento del mismo y su resolución por vías negociadas. A pesar de ello y de la antigüedad de la maquiladora, muchos de los gerentes de recursos humanos, siguen señalando que una de las mayores carencias de la mano de obra –al menos en Tijuana y Ciudad Juárez– es la falta de disciplina de la mano de obra.[18]

Los juicios anteriores quedan ratificados por otros que señalan que los conflictos en los últimos años han sido más radicales y que las mujeres están participando cada vez más en los movimientos reivindicativos; también se observa paralelamente un aumento de los conflictos entre sindicatos rivales y entre los afiliados y sus líderes (Carrillo, 1991).

LA MAQUILADORA COMO FACTOR DE DESARROLLO: PERSPECTIVAS Y PREGUNTAS

La idea de una evolución de la maquiladora para convertirse más que en una industria funcional en un concepto de

18. Estos son resultados de una encuesta realizada por el autor en 1993 en cuarenta plantas de Tijuana y Ciudad Juárez cuyos resultados se exponen en el informe citado en la nota 12.

desarrollo territorial parece ser la más deseable para la región fronteriza y otras regiones de México.

Los signos de este cambio serían los siguientes: 1. un aumento en los encadenamientos productivos con los proveedores locales o regionales; 2. una mayor proporción de divisas retenidas en la región; 3. una recalificación extendida de la mano de obra; 4. una genuina transferencia de tecnología y no un simple traslado de la misma; 5. una mejora de las condiciones de trabajo; y 6. una distribución más equitativa de los costos y beneficios entre los inversores, los estratos competitivos en la población local y las autoridades de dentro y fuera de la zona (Sklair, 1993: 106 y ss).

Para lograr los aspectos anteriores hay varios obstáculos entre los que se encuentran: la inexistencia de una política de proveedores; la escasez de empresarios emprendedores dispuestos a crear redes de proveedores; la idea de los inversores maquiladores de que los cambios en las condiciones de trabajo han de limitarse a ciertas mejoras en el trato, las prestaciones y ciertos servicios como las canchas deportivas, el comedor, etc.

En realidad el compromiso de las plantas debería ir más bien en el aumento del gasto en capacitación, la mejora sustancial en las condiciones de seguridad e higiene y los aumentos salariales en relación con esas nuevas calificaciones. Es necesaria asimismo una mayor responsabilidad social de las plantas en relación con las necesidades de infraestructura de las ciudades fronterizas y con el cuidado del medio ambiente. Posiblemente las reglamentaciones ecológicas van a ser a mediano plazo el condicionamiento más importante para el funcionamiento, dado el mayor interés entre la población y entre las instancias de regulación entre Estados Unidos y México por remediar los graves problemas de desechos tóxicos incontrolados y la contaminación de aguas debido a las sustancias contaminantes de la industria.[19]

En algunos de estos aspectos se pueden constatar ciertos avances. En Ciudad Juárez por ejemplo las maquiladoras reali-

19. Al respecto puede consultarse Sánchez (1990a).

zan una donación al municipio para la realización de obras de infraestructura. En el aspecto de la contaminación se sabe que algunas plantas están procediendo a la sustitución de sustancias tóxicas.

En relación con el marco legal de la maquiladora, se supone que las ventajas de que goza para la importación de insumos temporales se igualarían con el resto de las industrias a partir del año 2,000 si se ratifica el Tratado de Libre Comercio. Ello podría dar lugar a una transformación de la maquiladora en industria fronteriza y, por otro lado, a la incorporación de nuevas fases del proceso productivo para las maquiladoras japonesas debido a la reglamentación sobre normas de origen. Esta nueva reglamentación, más las disposiciones contenidas en materia laboral en los "Acuerdos Paralelos" del Tratado de Libre Comercio, deben dar lugar a una industria sin restricciones a la libre asociación y con procesos de negociación efectivos entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, los cambios, si se dan, seguramente van a ser dificultosos dada la tradición de desindicalización en la industria. Se necesitarían acciones en diferentes instancias para que las nuevas condiciones dejen de ser algo más que buenos deseos.

En ese sentido se pueden formular algunas preguntas acerca del futuro de la maquiladora: ¿qué políticas son apropiadas para construir en la región maquiladora una infraestructura económica y social apta para fortalecer el desarrollo local? ¿qué puede hacerse para estimular el compromiso a largo plazo de las empresas? ¿cómo puede la industria maquiladora mejorarse para producir mayor valor añadido?

Desde una perspectiva trinacional podría preguntarse: ¿qué políticas son adecuadas para enfrentar las actuales o potenciales consecuencias negativas de las maquiladoras para las industrias en regiones de México, Estados Unidos y Canadá que sean afectadas por la relocalización de la producción industrial o por la pérdida de recursos humanos que se van a las maquiladoras? ¿cómo se puede minimizar el perjuicio social de ese ajuste? ¿cómo se puede hacer para preparar compensación de pérdidas en esas regiones y un nuevo desarrollo de activida-

des económicas? ¿cómo se pueden mejorar para que sean más endógenas?

LA EXPERIENCIA MEXICANA Y SU UTILIDAD PARA CENTROAMÉRICA

Algunos países centroamericanos, como Honduras, Costa Rica y Guatemala han iniciado más recientemente que México procesos de industrialización maquiladora. Estos países han sufrido también procesos de ajuste estructural y abandono de un modelo de sustitución de importaciones.

La llegada de la maquiladora se produce, sobre todo en el caso de Guatemala, en un momento de globalización intensa. Por otro lado, las economías de estos países, en menor medida Costa Rica, son menos desarrolladas que la mexicana y, obviamente mucho más pequeñas. Por tanto, las diferencias entre los países centroamericanos entre sí y las diferencias con México no hacen posible extraer un corolario al pie de la letra en la idea de que la "historia se repite". Sin embargo, lo que se conoce hasta el momento de la experiencia centroamericana compone un cuadro familiar para quien ha seguido de cerca la evolución de la maquiladora mexicana. Una evolución que, por cierto no es lineal, ni mucho menos.

En Centroamérica el trabajo a destajo de la maquiladora guatemalteca ("el trabajo de vender puntadas") es el mismo que el que se encontró en la maquiladora de la frontera norte de México en las primeras investigaciones. La tecnología automatizada de Costa Rica se acerca notablemente a los perfiles "modernos" hallados en los últimos años. Quienes crean que el ciclo del producto de Vernon pudiera ser una forma de explicación válida para la descentralización industrial, encontrarán que varios ciclos están presentes de manera simultánea, varios

modos de producir y varios modos de gestionar la fuerza de trabajo.

Con estas salvedades es posible extraer algunas consecuencias del desarrollo de la maquiladora mexicana que se deducen de las preguntas formuladas al final de la sección anterior. En la maquiladora mexicana –mayoritariamente fronteriza– hay aspectos económicos, sociales y tecnológicos que hacen de la maquiladora una opción deficiente. Sin embargo, no se puede analizar este hecho sin tener en cuenta "la respuesta" que la región o el país de origen da a la implantación de la maquiladora.

Un ejemplo servirá para aclarar lo anterior. La falta de integración de la maquiladora con las economías locales surge de la manera de operar de este tipo de industria. Pero esta manera de operar persiste también porque la maquiladora no encuentra calidad, puntualidad, precios adecuados en los suministros de los potenciales proveedores mexicanos. Y además, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial no ha diseñado la política de proveedores adecuada.

En los aspectos sociales, vimos de qué manera las autoridades del trabajo contribuyeron a fomentar una situación de "ilegalidad" –incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo– en lo que se refiere a la firma de determinados contratos. La aversión de la administración de las maquiladoras a las organizaciones sindicales encontró su complemento en este tipo de acciones. Pero además, los sindicatos mexicanos se enzarzaron en pugnas y prácticas que dificultan una acción sindical con una representación adecuada.

Algo similar ocurre con el deterioro ambiental. La búsqueda de una desregulación en esta materia es favorecida por la falta de control de los residuos tóxicos por parte de las autoridades locales.

Es decir, los beneficios de la inversión, empleos, divisas, algo de capacitación y tecnología, se pagaron a un alto costo, ante la posibilidad latente de que las plantas abandonaran la región.

¿Es conveniente permanecer en ese "laissez-faire" en el futuro? La respuesta parece negativa. Sin embargo, otros argumentos se oponen a una política de regulación ecológica, política industrial y política de desarrollo regional. En primer lugar, la ideología a favor del mercado que da prioridad a la apertura de fronteras y la acción de los agentes sin trabas. En segundo lugar, la propia crisis de paradigmas del desarrollo regional.

A la maquiladora mexicana le ha faltado el "control social" de las regiones donde se ha asentado. Las causas son complejas y variadas. Tienen que ver con la escasa estructuración de actores sociales –como trabajadores migrantes– en procesos novedosos; con la existencia de identidades débiles; y, sobre todo con prácticas sociales poco representativas. Esta falta de representatividad se observa tanto en los centros de trabajo como en la formulación de políticas locales y regionales.

La apuesta en este sentido consiste en obtener más beneficios y evitar los costos que antes hemos mencionado en una negociación permanente entre actores. Los condicionamientos son sin embargo variados en una economía global con capitales movilizables entre países y entre regiones y donde las opciones de desarrollo y el mismo concepto de desarrollo están siendo cuestionados en la práctica.

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

Allen Cordero

PRESENTACIÓN

La industria costarricense surgió principalmente al amparo de las políticas de diversificación productiva, introducidas a partir de 1948, por los grupos emergentes organizados en lo que posteriormente dará origen al Partido Liberación Nacional. No obstante, dicha industria conocerá su desarrollo en el marco de la estructuración del Mercado Común Centroamericano (MCCA), durante la década de los 60 y principios de los 70.

Como es sabido, la industria que se desarrolló fue básicamente de producción de bienes de consumo y de ensamblaje de bienes intermedios, cuyo destino, en gran medida fue el mercado regional, el cual fue protegido de la competencia externa. Fue asimismo una industria muy dependiente tecnológica y administrativamente de las casas matrices o de sus proveedores externos.

En lo que respecta a las condiciones laborales de la fuerza de trabajo ubicada en estas empresas se ha hablado que ésta se ha encontrado sujeta a una situación de explotación, lo que se ha expresado en bajos salarios, ritmos de trabajo tayloristas, jornadas extenuantes, sistemas de trabajo peligrosos, entre otras características. Todo esto ha atentado contra la salud

física y emocional de estas trabajadoras. (Duarte González y Quintanilla Alvarez, 1991).

Por su parte, la organización sindical ha sido prácticamente inexistente debido a la persecución que han recibido los trabajadores cuando han intentado organizarse de una manera autónoma. La organización de sindicatos ha sido eventual y efímera, dándose especialmente en momentos de quiebra de algunas empresas, con el objeto de defender derechos adquiridos, como prestaciones legales, aguinaldo, etc. Más bien, el sindicalismo se ha concentrado principalmente en el sector público. Aparte de ello, la tasa de sindicalización ha disminuido en los últimos años.[1]

En su lugar, y principalmente a partir de la crisis económica de principios de los años ochenta, los sectores empresariales han estimulado la formación de asociaciones solidaristas, esto con el objeto de aliviar algunas de las necesidades más urgentes de los trabajadores, pero dentro de una concepción de colaboración obrero-patronal. La aparición de este tipo de organizaciones data de 1947, pero no es sino a partir de 1980 que realmente adquiere una fuerza considerable cuando recibe el apoyo de sectores empresariales y del propio Estado (CEDAL, 1989: 24).

Así, al 30 de setiembre de 1990 habían 1.154 asociaciones solidaristas con un total de 113.879 afiliados. Entre 1989 y 1990, la tasa de crecimiento de asociaciones solidaristas fue del 9.6%, mientras que la de afiliados fue del 17.7% (MTSS, 1992: 21,22).

Se ha anotado que el solidarismo al resolver algunas de las necesidades inmediatas de los trabajadores puede incidir en aumentar su esfuerzo productivo, pero, asimismo, las investigaciones que se han hecho, evidencian que este tipo de organización no se involucra en lo que respecta a la organización del trabajo. Más bien, el solidarismo se mantiene paralelo al pro-

1. La tasa total de sindicalización que en 1984 era del 17.2%, en 1991 llegaba al 15.6% (MTSS, 1992).

ceso de trabajo y considera toda decisión productiva como ámbito empresarial (Trejos: s.f.: 21).

Por su parte, tal y como se detalla en el estudio introductorio de Juan Pablo Pérez Sáinz, contenido en este mismo volumen, en el marco de las políticas de ajuste estructural, el sector industrial ha mostrado una importante tendencia al crecimiento, el cual se ha centrado en un volcamiento hacia el mercado extra-centroamericano. Es decir, se trata de un sector que ha experimentado un importante proceso de apertura comercial, de acuerdo a las políticas en boga.[2]

Empero, ni en el marco de la anterior política de sustitución de importaciones, ni en la presente de apertura y ajuste estructural ha constituido objeto de estudio, los modelos de organización del trabajo imperante en el interior de las empresas.

No obstante se puede presumir que en general en las fábricas costarricenses prevaleció el tradicional modelo taylor-fordista, el cual se basa en las ideas desarrolladas inicialmente por Frederik Taylor y luego por Henry Ford. Sucintamente, los criterios organizadores de este modelo son:

a. Planificación rigurosa del proceso de producción.

b. Estructura organizativa piramidal, donde la cumbre y la base nunca se tocan.

c. División vertical del trabajo.

d. El individuo solamente realiza una tarea.

e. Los incentivos otorgados al trabajador son de tipo económico (Iranzo, 1988: 49-51).

Según esta autora, estas ideas son las que persisten hoy en día de manera abrumadora en la producción industrial. No obstante, este modelo ha entrado en crisis debido al desconten-

2. Para mayor ilustración al respecto consultar el estudio referido.

to obrero, la necesidad de la flexibilización técnica y de aumentar permanentemente la producción.

Ante las limitaciones señaladas al esquema taylor-fordista, se han desarrollado nuevos modelos de organización del trabajo, que pretenden enfrentar los problemas de la producción desde otro ángulo. Aunque existen una diversidad de esquemas y técnicas específicas, lo que las unifica, es el criterio de implicar a los trabajadores en el proceso productivo, esto es, lograr aprovechar todas sus capacidades mediante su involucramiento (Ibid, 63).

Es en este marco, que el objetivo principal de la presente investigación ha consistido en brindar elementos que permitan caracterizar el modelo bajo el cual opera la industria costarricense, dando especial relevancia a la descripción de las formas de organización del trabajo productivo. Es decir, la pregunta central que se busca responder es la de si persiste un patrón de relaciones laborales marcado por una estricta separación entre las labores de planificación, supervisión y dirección por un lado, y la ejecución del trabajo directo propiamente dicho. O bien, por el contrario, dicho esquema empieza a ser sustituido por uno donde hay un mayor involucramiento de los obreros más allá del trabajo estrictamente manual.

En lo referente a los aspectos metodológicos, el trabajo de investigación constó de dos fases. La primera consistió en la aplicación de una entrevista a gerentes de 24 empresas industriales exportadoras y la segunda, en la aplicación de una encuesta en cuatro empresas seleccionadas de las primeras. Al respecto se encuestaron 296 obreras(os); 74 por cada una de las empresas.[3]

En cuanto a la presentación formal de los resultados, se ha dividido en dos partes. En la primera, se suministran los resultados de la entrevista a gerentes. Y, en la segunda se

3. Por su parte, en el anexo metodológico se da cuenta del conjunto de criterios y procedimientos metodológicos implicados en la investigación.

analizan los datos obtenidos de la encuesta. Finalmente, se presentan las conclusiones globales.

EMPRESAS EXPORTADORAS Y PROCESOS DE TRABAJO

Tal y como se indicó anteriormente, la presente sección se dirige a describir y caracterizar la situación de 24 empresas exportadoras. En el primer acápite se suministra una caracterización general de las empresas; en el segundo se analizan los aspectos de involucramiento obrero; en el tercero se abordan los aspectos económicos; en el cuarto se analiza el empleo y las condiciones de trabajo y en el quinto se da cuenta de las relaciones obrero-patronales.

Características generales de las empresas estudiadas

En el cuadro 1 se recogen las variables más relevantes que permiten obtener una visión general de las 24 empresas estudiadas. En cuanto al número de años de funcionamiento de las empresas, el promedio es de 11.8 años.

En cuanto a los regímenes de exportación se tiene que la mayor parte de las empresas, se encuentran adscritas al régimen de admisión temporal (RAT). Predominan las empresas cuyo capital es total o predominantemente extranjero. El empleo total generado es de 8.285 puestos de trabajo. El promedio por empresa es de 345 empleados. Por su parte, se ha invertido en maquinaria un total de US$24.528.000. El promedio por empresa es US$1.114.909. Y, el promedio de inversión por empleado[4] es de US$2.984,6. Las empresas electrónicas, son las

4. Esto es la inversión total entre el empleo total.

Cuadro 1

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

EMPRESA	AÑOS [1]	NACIONALIDAD	ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPLEADOS	INVERSION EN MAQUINARIA (EN $US)	PROMEDIO DE INVERSIÓN POR EMPLEADO (EN $US)	REGIMEN DE EXPORTACIÓN [2]
1	7	EXT	Textil	240	200.000	833	RAT
2	4	EXT	Electrónica	174	1.000.000	5.747	RZF
3	7	EXT	Electrónica	47	1.000.000	21.276	RZF
4	3	EXT	Electrónica	141	1.000.000	7.092	RZF
5	8	EXT	Trípodes	15	425.000	28.333	RZF
6	5	EXT	Electrónica	188	909.000	4.835	RZF
7	8	NAC	Textil	870	554.000	636	RAT
8	61	EXT	Textil	245	700.000	2.857	RCE
9	4	EXT	Secadoras	1.600	6.800.000	4.250	RZF
10	19	EXT	Textil	415	S.I.	-----	RAT
11	8	EXT	Textil	315	585.000	1.857	RAT
12	3	EXT	Textil	400	3.000.000	7.500	RAT
13	9	EXT	Textil	170	130.000	764	RAT
14	2	EXT	Alfombras	83	581.000	7.000	RAT

Sigue...

...viene

EMPRESA	AÑOS [1]	NACIONALIDAD	ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPLEADOS	INVERSION EN MAQUINARIA (EN $US	PROMEDIO DE INVERSION POR EMPLEADO (EN $US	RÉGIMEN DE EXPORTACIÓN [2]
15	4	EXT	Textil	976	1.000.000	1.024	RAT
16	15	NAC	Textil	100	S.I.	-----	RAT
17	10	EXT	Textil	650	1.500.000	2.307	RAT
18	3	EXT	Textil	222	650.000	2.927	RZF
19	60	NAC	Textil	400	731.000	1.827	RAT
20	9	EXT	Textil	338	540.000	1.597	RAT
21	5	EXT	Textil	160	670.000	4.187	RAT
22	2	EXT	Textil	116	53.000	456	RAT
23	26	NAC	Textil	330	1.000.000	3.030	RAT-RCE
24	3	EXT	Textil	90	1.500.000	16.666	RZF

1. Años de funcionamiento de la planta.
2. RAT : Régimen de Admisión Temporal; RZF : Régimen de Zona Franca; RCE : Régimen de Contrato de Exportación.

Fuente: Investigación realizada.

que tienen un promedio de inversión más alto por empleado; US$7.107,2. Seguidamente se colocan las empresas dedicadas a actividades diferentes ("otras"), con un promedio por empleado de US$4.597,2. Finalmente, se encuentran las textiles que tienen el promedio de inversión más bajo, esto es, US$2.122,4.

El involucramiento obrero en la producción

Siendo el eje conductor de la presente investigación el detectar nuevas formas de organización del trabajo en la industria, se procedió a dividir las empresas entre aquellas donde habían formas de participación obrera de aquellas donde no se presentaban. Al respecto debe aclararse que por "participación obrera" se entiende grados de involucramiento de las obreras[5] en al menos alguna de las siguientes dimensiones: calidad, mantenimiento y producción. Se asume que tal involucramiento es adicional a las tareas ordinarias de carácter puramente manual. Es decir, se trata de aportar con ideas y sugerencias en el marco del proceso productivo.

Así, de las 24 empresas donde se entrevistaron a sus gerentes, se detectaron diversos elementos de participación obrera en 10, esto es en el 41.7% de las empresas estudiadas en esta primera fase. En el cuadro 2 pueden observarse las características de esta participación.

Del cuadro 2 puede destacarse que las formas de participación obrera no son homogéneas para el conjunto de las empresas. Así, están aquellas en las que la participación es solo un punto de referencia general que en la práctica significa intensificar la comunicación informal con los obreros, hasta aquellas hay un claro sistema formalizado de involucramiento, por ejemplo, los círculos de calidad.

---

5. Se utiliza el género femenino pues como se observará más adelante, la fuerza laboral de las empresas es predominantemente femenina.

Cuadro 2

CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS[1]

CASO	AREAS DE PARTICIPACIÓN	MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN
2	Diagnóstico y solución de problemas de producción	Se escogen 10 empleados a suerte y comparten con ellos quejas sugerencias y moral de la compañía
3	Control de calidad	Círculos de calidad
4	Control de calidad	Círculos de calidad
6	Mantenimiento de equipo y maquinaria, diagnóstico-solución de problemas de producción y control de calidad	Se capacita previamente a los operarios en las áreas indicadas
7	Aspectos variados[2]	Se consulta a los operarios en los momentos que se requiera
12	Aspectos variados[2]	Se estimula participación informal
14	Aspectos variados[2]	Se realiza una reunión semanal para consultar y rectificar
17	Control de calidad	Se hacen reuniones cuando se presentan problemas
19	Control de calidad	Se pide opinión a los operarios
21	Mantenimiento de equipo y maquinaria	Se les capacita para el cuidado permanente de la maquinaria

1. Incluye a las diez empresas donde se detectó participación de los operarios. Por su parte, el número de casos corresponde a la numeración utilizada en el cuadro 1, para cada una de las empresas.
2. *Aspectos variados:* Esto es, de acuerdo a problemas y necesidades que se presenten en la marcha de la empresa.

Fuente: Investigación realizada.

Debe agregarse que en algunos casos pese a que en el momento actual no se han introducido formas de participación obrera, y que por ende no se encuentran contempladas en el cuadro precedente, los gerentes están conscientes de la necesidad de modificar sus esquemas de organización laboral, escuchan con avidez los resultados obtenidos por empresas donde se aplican esquemas de involucramiento y hasta introducen empíricamente mecanismos de participación.

Por tanto, la división que se ha introducido es ciertamente relativa, pues no todas las empresas en donde los informantes expresaron que no existían formas de involucramiento obrero, la situación imperante es tajantemente no participativa. Asimismo, en aquellos casos donde sí se detectó participación, la misma se da tal y como se ha dicho, esto es con gradaciones.

Esto mueve a pensar que los esquemas de involucramiento no se instalan en las empresas de un día para otro, sino que requieren de un proceso de ensayo y error donde el criterio determinante será el de los resultados de producción, tanto en términos de cantidad como calidad, así como en lo referente a garantizarse la estabilidad de su mano de obra a partir de mayores grados de identificación de la misma con los objetivos de la empresa.

Habría que tener en cuenta otro factor cual es la gran comunicación interna que existe entre los gerentes de las empresas. Estos se encuentran organizados en cámaras diversas o en grupos específicos, por ejemplo, por rama de actividad o por pertenecer a una misma zona franca. Las noticias circulan muy rápidamente, asimismo debe suponerse que existen procesos de socialización de las experiencias productivas, en concreto en lo que se refiere a las relaciones laborales.

Por otro lado, de igual modo que sucede con la importación de tecnología, ocurre en lo que alude a los modelos de relación laboral, es decir: estos se importan prácticamente de inmediato. De modo, que los modelos vigentes en términos de relaciones laborales, se encuentran estrechamente relacionados a los que imperan en las casas matrices. Se debe agregar que muchos de los gerentes, principalmente los gerentes generales, provienen

de las casas matrices y a veces concentran una experiencia de varios países. Muchas veces lo que estos hacen es aplicar sus modelos a las particularidades nacionales. Los gerentes que han aplicado modelos más participativos en plantas instaladas en el país, en general se encuentran satisfechos con sus resultados. Opinan ellos que el nivel educativo de los trabajadores costarricenses y su capacidad de adaptación facilitan las cosas.

El hecho de que los fenómenos de involucramiento de la fuerza de trabajo no sean homogéneos, nos lleva a ensayar una tipología de acuerdo a los grados de participación, tal y como se muestra en el cuadro 3. Para diseñarla se han tomado en cuenta dos aspectos; las áreas y los mecanismos de participación.

El criterio para clasificar como alta, media o baja participación es el grado de formalización o institucionalización de la participación. Es decir a mayor formalización, más alta participación, y viceversa. Se considera en este sentido que hay una alta participación cuando tanto el área como el mecanismo de participación se encuentran definidos de una manera precisa, es decir, formalizados. Participación media cuando solamente el área o el mecanismo están bien definidos. Mientras que por participación baja se entiende cuando ni el área, ni el mecanismo están definidos de un modo preciso y más bien se trata de una política general.

Cuadro 3

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO AL TIPO DE PARTICIPACIÓN OBRERA

TIPO DE PARTICIPACION	CASOS*
ALTA	2, 3 y 4
MEDIA	6 14, 17, 19 y 21
BAJA	7 y 12

* Según la numeración presentada en el cuadro número 2.

De manera que en tres de los casos existe una alta participación, dos de estas empresas han introducido la modalidad de círculos de calidad[6] y en otro caso hay una modalidad específica de participación.[7] Estas tres empresas donde hay alta participación son electrónicas. Por su parte, 5 empresas mostraron una participación media, 3 de estas empresas son textiles, una es electrónica y la otra produce alfombras. Las empresas que mostraron una baja participación son 2, en ambos casos se trata de empresas textiles.

Aspectos económicos

Partiendo de los resultados mostrados en el acápite anterior, la presentación del resto de la información obtenida se ha organizado a partir de la variable participación obrera. Así, en los cuadros siguientes, la columna que aparece con el nombre de empresas donde no hay participación, equivale a 14 empresas y la columna de empresas donde hay participación suman 10. En la última columna se presentan los resultados totales. Por su parte, los valores indicados en cada celda equivalen a la categoría modal, esto es, la característica que salió mencionada con más frecuencia, excepto en aquellos casos donde el valor que se presenta es el promedio de todas las empresas.

En lo que respecta a las características económicas de las empresas, el cuadro 4 presenta la información pertinente. Como se observa, en términos de adscripción a regímenes específicos de exportación, no se presentan diferencias entre las empresas estudiadas.

En relación a los años de funcionamiento de las empresas se puede notar que las empresas con participación obrera son,

---

6. Los círculos de calidad consisten en trabajar bajo responsabilidad de calidad y producción por departamento o grupo.

7. Selección al azar de 10 operarios que se reúnen para discutir diversos problemas de la producción y de carácter general.

Cuadro 4

VARIABLES ECONÓMICAS EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

VARIABLES	EMPRESAS DONDE NO HAY PARTICIPACIÓN	EMPRESAS DONDE HAY PARTICIPACIÓN	TODAS LAS EMPRESAS
Régimen de exportación	RAT (60.7%)	RAT(60.0%)	RAT (60.4%)
Años de funcionamiento (Promedio)	12.7	10.7	11.8
Nacionalidad del capital	Extranjero (78.6%)	Extranjero (90.0%)	Extranjero (83.3%)
Actividad	Textiles (85.7%)	Textiles (50.0%)	Textiles (70.8%)
Tipo de producción	Ensambladoras[1] (57.1%)	Ensambladoras (50.0%) Manufactureras[2] (50.0%)	Ensambladoras (54.2%)
Promedio de inversión por empleado:	US$2.626,2	US$3.515,9	US$2.984,6
Maquinaria automática:	Si (64.3%)	Si (90.0%)	Si (75.0%)

1. Se incluyen empresas total o predominantemente ensambladoras.
2. Se incluyen empresas total o predominantemente manufactureras.

Fuente: Investigación realizada.

en promedio, dos años más nuevas que las empresas donde no hay participación.

La mayor parte de las empresas son total o predominantemente de capital extranjero; cerca de cuatro quintos del total. Sin embargo, entre las empresas donde se detectó participación obrera es mayor el peso relativo de las empresas extranjeras.

Un poco más de dos terceras partes de las empresas son textiles. Pero se debe subrayar que en las empresas donde no hay participación el peso relativo de las textileras es un poco mayor. Debe agregarse que en todas las empresas electrónicas se detectó participación obrera.

En cuanto al tipo de producción de las empresas no se detectaron grandes contrastes en ambos grupos.[8] Las empresas donde hay participación obrera se dividen a la mitad entre ensambladoras y manufactureras. Entre las empresas donde no hay participación obrera, predominan ligeramente las ensambladoras.

En lo referente a la inversión promedio por empleado, se tiene que las empresas donde hay participación obrera, tienen una inversión superior en un 33,9% respecto a las empresas donde no hay participación obrera. Se debe tener en cuenta, que en las empresas donde hay participación, se encuentran las electrónicas, que son las que tienen un promedio de inversión por empleado más alto.

En cuanto a la presencia de maquinaria automática, se tiene que la mayor parte de las empresas se encuentran utilizando en algún grado este tipo de maquinaria, esto es, tres cuartos del total. No obstante, en las empresas con participación obrera, el porcentaje de las que utilizan maquinaria automática es mayor.

Debe precisarse que la utilización de maquinaria automática va desde máquinas programables en las empresas textiles más modernizadas hasta la utilización de robots, brazos de

8. Por empresas ensambladoras se entienden aquellas que ya sea total o predominantemente se dedican al ensamblaje. Del mismo modo, las manufactureras son las que total o predominantemente se dedican a la manufactura.

robots, equipo programable para pruebas y realización de operaciones específicas, especialmente en las electrónicas y en una empresa dedicada a la manufactura de secadoras de pelo.

Debe agregarse que casi el 100% de la producción generada por la totalidad de las empresas se dirige al mercado externo, principalmente EUA. Solamente una empresa destina el 60,0% de su producción al mercado nacional, esta es una empresa que se adscribe simultáneamente a dos regímenes; el RAT y el RCE.

Finalmente, en relación a la presencia de formas de subcontratación se tiene que en el 41,6% de las empresas estudiadas se detectó esta situación. Al respecto, la gran mayoría de las empresas subcontratadas son medianas, entendiendo por tales aquellas que tienen entre 10 y 199 trabajadores.

En suma, puede advertirse que en lo que se refiere a las características económicas de las empresas estudiadas, en general no se detectan grandes contrastes entre las empresas con participación obrera de aquellas donde no hay participación. Lo que no quiere decir que no haya diferencias del todo. En general, las empresas con participación obrera se distinguen por ser fundamentalmente extranjeras, se trata principalmente de empresas electrónicas o textiles modernizadas, tienen un promedio de inversión ligeramente superior y casi la totalidad se encuentra utilizando maquinaria automática.

Empleo y condiciones de trabajo

En cuanto al empleo, mientras en las empresas participativas el promedio de empleados es de 311 en las no participativas es de 369; esto es, un 15,7% más de empleados.

Por su parte, en relación al nuevo empleo que se espera generar en lo que resta del año[9], en un 79,2% las empresas

9. La entrevista a los gerentes se realizó durante marzo y abril de 1993.

requieren aumentar su número de empleados, las cuales, en promedio, están necesitando 99 nuevos empleos. No se detectaron al respecto mayores diferencias entre los dos tipos de empresas. Por lo general, el 80% o más de los nuevos empleados que se requieren son obreras.

Empero, en la mitad de las empresas estudiadas se informó que se presentaban problemas en la contratación de operarias. Dichos problemas se presentan con más intensidad en las empresas donde no hay participación obrera, pues dos terceras partes de estas expresaron que acarreaban este tipo de problemas, mientras que su incidencia es bastante menor en las empresas donde hay participación obrera; solamente en el 30,0% de las empresas.

Para contratar nuevas obreras, generalmente se utiliza el procedimiento de pedir a los obreras que recomienden a otras. Esto se complementa con anuncios permanentes en la puerta de fábrica. Es frecuente leer en las puertas de las plantas anuncios que dicen lo siguiente: "Se necesitan operarios con o sin experiencia". Cuando las necesidades son mayores se pagan avisos en los medios de comunicación, principalmente en la radio y en menor medida en los periódicos. En un caso, el cura de la localidad informa a los feligreses de las ofertas de trabajo. Esto confirma, que en el caso del trabajo fabril se presenta carencia de mano de obra.

Así, puede observarse que posiblemente el empleo generado por este tipo de empresas continuará creciendo, por lo menos esta es la visión de los gerentes. Aunque claro está, dicha perspectiva podría verse alterada de ocurrir importantes modificaciones en el entorno socioeconómico, tal como el impacto del Tratado de Libre Comercio (TLC) en la economía nacional.

De manera que la flexibilización laboral en Costa Rica[10], no se ha mostrado como en otros países, especialmente los euro-

---

10. De acuerdo a Osvaldo Alonso la flexibilización laboral presenta dos aspectos, a saber: la flexibilidad interna que corresponde a aspectos relacionados con la organización interna del trabajo y la flexibilidad externa que consiste en la reducción del empleo fijo, para ser sustituido por la sub-

peos, con importantes reducciones del empleo industrial; antes bien la tendencia es a la del incremento del empleo obrero. Como se verá más adelante, más bien los empresarios lamentan los problemas de rotación obrera y el ausentismo, al mismo tiempo que aspiran a tener una fuerza laboral estable e identificada con sus empresas.

En el cuadro 5, se observa que en la mayor parte de las empresas funcionan una serie de incentivos, los que pueden ser a la productividad, a la asistencia y a la calidad. Pero, es en las empresas donde no hay participación donde la presencia de los incentivos es más alta.

En concreto, es el incentivo a la productividad donde parece que el contraste, entre ambos tipos de empresas, es más significativo. En las empresas donde no hay participación la mayor parte lo aplica, mientras que en las empresas donde hay participación, este incentivo se encuentra presente en un poco más de dos terceras partes. En el caso del incentivo a la puntualidad, más bien es en las empresas donde hay participación que este es más frecuente. Finalmente, el incentivo a la calidad, aunque no es tan frecuente para el conjunto de las empresas ya que solamente un quinto de las empresas lo aplican, tiende a presentarse principalmente en las empresas donde no hay participación obrera.

En lo referido a la existencia de servicios,[11] se vio que en un poco más de la mitad de las empresas hay cinco o más servicios de los indicados. Es en las empresas donde hay participación obrera donde se observó una mayor cantidad con más servicios, es decir, poco más de dos terceras partes brindan a sus empleados cinco o más servicios. Aquí se está en presencia de una diferencia importante entre ambos grupos de empresas. Los servicios que aparecen más recurrentes son: médico, capa-

---

contratación y la contratación de eventuales. Es en relación a este segundo aspecto que se hace la comparación (Alonso, 1991: 145-146).

11. En el cuestionario aplicado se indagó por los siguientes servicios: guardería, médico, transporte, recreativos, capacitación, comedor subsidiado y otros.

Cuadro 5

VARIABLES SOBRE CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

VARIABLES	EMPRESAS DONDE NO HAY PARTICIPACIÓN	EMPRESAS DONDE HAY PARTICIPACIÓN	TODAS LAS EMPRESAS
Porcentaje de empresas según tipo de incentivos:			
Productividad	85.7	70.0	79.2
Puntualidad	21.4	30.0	25.0
Calidad	28.5	10.0	20.0
Existencia de servicios	Menos de 5 servicios (57.2%)	5 o más servicios (70.0%)	5 o más servicios (54.2%)
Empresas con reglamento de trabajo(%)	71.4	80.0	75.0
Jornada laboral (Horas al día, en promedio)	9:46	9:36	9:42
Descansos (minutos al día, en promedio)	64	55	60
Empresas donde se trabajó horas extras durante la semana anterior(%)	64.3	80.0	70.8
Promedio de horas extras por obrero a la semana	1	2.3	1.5
Hay problemas de rotación de obreros	Si (71.4%)	No (60.0%)	Si (58.3%)
Promedio de tasas[1] de rotación(%)	18.0	17.9	18.0
Ausentismo durante la semana anterior(%)	9.2	4.3	7.7

1. La tasa de rotación se calculó al año.

Fuente: Investigación realizada.

citación y comedor subsidiado, todos estos servicios se presentan en el 87.5% de todas las empresas.

Los aspectos relativos a la existencia o no de reglamento de trabajo no presentó mayores novedades. Tres cuartos de las empresas reportó la existencia de reglamento interno de trabajo. En los casos donde no había reglamento, se trataba por lo general de empresas que lo tenían en trámite.

La extensión de la jornada laboral y el tiempo destinado a los descansos tampoco presenta diferencias importantes entre los grupos de empresas. Si bien, en promedio, la jornada laboral es 10 minutos más extensa en las empresas donde no hay participación obrera, la situación se invierte en lo que hace a los descansos pues en dichas empresas se conceden 10 minutos más de descanso respecto aquellas donde se detectó participación obrera.

Más de las dos terceras partes de las empresas informaron que en la semana anterior se trabajó horas extras. Las empresas donde hay participación obrera mostraron una tendencia ligeramente superior a trabajar horas extras, pues en cuatro quintos de éstas se trabajó horas extras, contra dos terceras partes de las empresas donde no hay participación.

En el caso de las empresas con participación obrera, el promedio de horas extras, por operario, trabajadas durante la semana anterior fue de 1.3 horas más que en el otro grupo de empresas. Puede verse, sin embargo, que el tiempo extra trabajado es poco. Algunas de las causas para trabajar horas extras anotadas con mayor frecuencia, tienen que ver con problemas de atrasos en las líneas de producción. También se anotó asuntos de variabilidad de los pedidos, lo que exige elevar la producción en ciertos momentos.

En cuanto a la existencia de problemas de rotación de operarios, más de la mitad de los informantes, señaló que efectivamente se presentan este tipo de problemas. Es en las empresas donde no hay participación obrera que con mayor frecuencia se anota la existencia de este problema, pues más de dos terceras partes así lo manifestó. Contrastando con esto, solamente dos quintos de las empresas con participación obrera

informó la existencia de dicho problema. Sin embargo, no se presentan mayores diferencias en los promedios de los porcentajes de rotación, que para el conjunto de las empresas es del 18.0%.

De manera que siendo el dato objetivo de la rotación muy similar para ambos tipos de empresas, lo que difiere es la percepción del mismo por parte de los gerentes, ya que los gerentes de las empresas participativas tienden a verlo como un problema manejable, mientras que para los otros gerentes éste sí constituye un problema relevante.

Las causas de la rotación de obreras tiene que ver principalmente con asuntos de oferta y demanda de mano de obra, es decir, que los empleos requeridos por las empresas supera la cantidad de personas con deseos de trabajar en las empresas. Este fenómeno tiende a agudizarse en períodos de producción agrícola, afectando principalmente a las plantas que se encuentran ubicadas en zonas geográficas cercanas o inmersas en economías agrícolas, tales son los casos de las fábricas de la zona franca de Cartago, o cantones periféricos como Ciudad Colón, Santa Ana, Atenas y Coyol de Alajuela. En la medida que hay una considerable demanda de trabajo, los operarios a veces se permiten la libertad de trabajar según conveniencias personales, tales como cercanía geográfica, facilidades de transporte, presencia de familiares y amistades laborando en la misma empresa, etc.

Las altas tasas de rotación tienen que ver también con dos aspectos particulares, por un lado las características de la mano de obra y posiblemente una forma de descontento obrero. Es decir, en la medida que se trata de obreras jóvenes, frecuentemente se les presentan situaciones como cambio de estado civil o maternidad que las obliga a abandonar sus trabajos, por otro lado, es posible que algunas trabajadoras ya sea por cansancio acumulado o necesidades económicas busquen ser despedidas con el objeto de descansar por un tiempo y acceder a las prestaciones legales.

El ausentismo ronda, en promedio, en un 7.7% semanales en todas las empresas, pero es ligeramente superior en las

empresas donde no hay participación obrera. En las empresas donde el ausentismo tiene una mayor incidencia han optado por instrumentar incentivos a la asistencia y a la puntualidad, también se ha decidido brindar servicios médicos de empresa con el fin de que los operarios no se ausenten para ir a la clínica.

En general pues, se manifiestan pocas diferencias entre las empresas en lo que respecta a reglamento de trabajo, jornada laboral, y descansos. Las diferencias tienen alguna relevancia en lo que se refiere a los problemas de rotación ya que las empresas donde hay participación obrera tienden a no considerarlo como problema. También se presenta un mayor ausentismo en las empresas donde no hay participación obrera. Donde parecen radicar las mayores diferencias entre los dos grupos de empresas es en lo referente a los incentivos y a los servicios de empresa. Por un lado se expresa una tendencia de las empresas donde no hay participación obrera a instrumentar los incentivos como forma de elevar la producción y disminuir la rotación y el ausentismo. Pero, por otra parte, las empresas donde se detectó participación obrera se inclinan en menor medida a la concesión de incentivos y más bien prefieren brindar un mayor número de servicios. Hay que tener en cuenta que la carencia de mano obra lleva a las empresas a competir entre si en materia de incentivos y servicios.

Relaciones obrero-patronales

Según se puede observar en el cuadro 6, la evaluación que se hace de las trabajadoras en general es buena, empero es en las empresas donde se detectó participación obrera que dicha evaluación es más positiva. En disciplina, cuatro quintos de las empresas con participación la calificaron como buena, mientras que en las empresas donde no hay participación, cerca de dos terceras partes se expresaron de igual manera. En rendimiento ambos tipos de empresas se mostraron relativamente homogéneas, pues un poco más de la mitad del total de empresas evaluaron como bueno este aspecto.

Cuadro 6

VARIABLES SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

VARIABLES	EMPRESAS DONDE NO HAY PARTICIPACIÓN	EMPRESAS DONDE HAY PARTICIPACIÓN	TODAS LAS EMPRESAS
Evaluación de la disciplina	Buena (69.2%)	Buena (80.0%)	Buena (73.9%)
Evaluación del rendimiento	Bueno (53.8%)	Bueno (60.0%)	Bueno (56.6%)
Evaluación de la cooperación	Buena (66.6%)	Muy buena (50.0%)	Buena (50.0%) Muy buena (31.8%)
Relaciones con el Ministerio de Trabajo	Buenas (78.6%)	Buenas (80.0%)	Buenas (79.2%)

Fuente: Investigación realizada.

Es en el aspecto de cooperación donde parecen haber mayores diferencias pues la mitad de las empresas con participación evaluaron este aspecto como "muy bueno", en tanto en las empresas donde no hay participación solamente el 16.6% evaluaron a sus obreras de igual manera. Es posible que un esquema más participativo de los operarios en los procesos productivos tenga como resultado un incremento de los niveles de cooperación.

Respecto a los problemas más corrientes que formulan las operarias, sobresalen en primer lugar los que tienen que ver con las remuneraciones tanto en la forma de salario fijo como en incentivos. No obstante, solamente en tres empresas se informó de la existencia de conflictos colectivos. Estos conflictos en general han sido de carácter espontáneo.

Más bien, las quejas y los problemas por motivos salariales tienden a expresarse de manera individual. Aunque en la mayor parte de las empresas se manifestó que existían remuneraciones por arriba del mínimo legal, al mismo tiempo se dijo que se presentaban frecuentemente problemas económicos entre los trabajadores. Dicha situación se ha tratado de compensar con la creación de asociaciones solidaristas y creación de cajas de ahorro y crédito.

Otro problema muy corrientemente presentado, principalmente en las empresas textiles más tradicionales, tiene que ver con las relaciones entre las operarias y las supervisoras. En este sentido, las obreras se quejan por rechazos a la calidad y a la producción o por la forma como transmiten las órdenes.

Como es natural, por otra parte, las plantas presentan una intensa vida personal que como tal da lugar a asuntos como los consabidos chismes y los conflictos pasionales. En general, los gerentes expresaron que las situaciones que se muestran a estos niveles son manejables. Ordinariamente cuando se presenta algún conflicto de esta naturaleza, se llama a las partes al diálogo. No obstante, cuando alguna de las partes comete "falta grave" se le despide.

Por su parte en lo que respecta a las relaciones con el Ministerio de Trabajo, se informó que en general son buenas. No existen en este sentido diferencias relevantes entre ambos grupos de empresas.

En lo que se refiere a la legislación laboral vigente, la gran mayoría de los gerentes la conciben como obsoleta y desactualizada. Se subraya que el sistema para resolver problemas laborales es burocrático y lento. A pesar de ello, los gerentes piensan que se puede trabajar con ella, al respecto uno de los informantes dijo: "Al inicio pensé que (la legislación) era pura cochinada luego me di cuenta que es un sistema con el que se puede funcionar, pero hay que aprenderlo".

Por su parte en lo que alude a la política laboral del actual gobierno, en general se opina que ésta no presenta mayores novedades. Un sector de gerentes, sin embargo, manifestó su preocupación por el proyecto de ley de cesantía, según estos la

obligación de depositar permanentemente el fondo destinado a la cesantía (un 8.33% de las planillas), le resta capacidad a las empresas para elevar su competitividad en un marco socioeconómico determinado por la apertura comercial.

En cuanto a la organización sindical de los trabajadores existe una opinión generalizada de carácter negativo. Uno de los gerentes se expresó así de los sindicatos: "...son organizaciones que sólo piensan en el bienestar de sus cúpulas". Por lo contrario las opiniones respecto al solidarismo son buenas.

En lo referente a las virtudes de los trabajadores costarricenseses se indicó por parte de los informantes que éstos son educados, esforzados y muy capaces para aprender y ajustarse a nuevos esquemas y exigencias. Además se dijo que es gente comunicativa. Empero, se subrayó que su principal defecto es su falta de disposición para el sacrificio. El hecho de que en el país no se haya dado una crisis como la que se vive en otros países, los hace muy volubles y sensibles, de modo que cualquier disgusto o circunstancia de menor importancia, los puede llevar a abandonar el trabajo sin mayores remordimientos.

En suma, las empresas participativas se caracterizan por valorar de una manera más positiva el desempeño de sus obreras, especialmente en lo que se relaciona con el aspecto de cooperación. Por su parte, los problemas que se señalan como más recurrentes son los que tienen que ver con las remuneraciones recibidas y las relaciones entre obreras y supervisoras. En cuanto a la organización obrera existe un rechazo absoluto al sindicalismo, mientras que se concibe a la organización solidarista como la forma más idónea de organización para resolver problemas inmediatos de las trabajadoras.

LA PERSPECTIVA OBRERA

En esta parte se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta en cuatro empresas. Las

características generales de dichas empresas son las siguientes: dos de las empresas son textiles; una es electrónica y otra produce secadoras de pelo. En dos empresas se detectó participación obrera y en las otras dos no.[12] En total, hay 1.616 obreras en las cuatro empresas. La muestra fue de 296 obreras, 74 por cada empresa seleccionada.

La presentación de los resultados se ha dividido en tres acápites. En el primero, se exponen los resultados en torno a las características de la fuerza de trabajo empleada, los aspectos referidos a la movilidad laboral y las condiciones de trabajo imperantes. En el segundo, se presenta un análisis de la participación obrera según las empresas estudiadas. Y, en el tercero se da cuenta de las asociaciones más explicativas en términos de la participación obrera.

Mano de obra y condiciones de trabajo

La información que se presenta se ha organizado de tal manera que se exponen los resultados por separado para cada tipo de empresas. También se dan a conocer los resultados obtenidos para el conjunto de la muestra, lo que es relevante para ensayar las caracterizaciones globales. Por otra parte, en la columna de la derecha, se suministran los valores de significación de las pruebas de hipótesis y los coeficientes de asociación respectivos.

---

12. Es preciso señalar que la clasificación de las empresas en participativas o no participativas se basó en la información obtenida de las entrevistas a los gerentes. Por otra parte se debe aclarar que la empresa número 2 se ha clasificado como "participativa", pero de manera diferente de la empresa número 1 donde esta participación se encuentra formalizada en círculos de calidad, en este caso se trata de una participación informal, que consiste en adiestrar a los mandos intermedios hacia una actitud de apertura ante las sugerencias y propuestas de los obreros.

Características de la fuerza de trabajo. En el cuadro 7 se brindan los resultados concernientes a las características de la fuerza laboral empleada. Los rasgos que presentan una mayor homogeneidad para los trabajadores de ambos tipos de empresas son los de sexo y lugar de nacimiento. Así, casi dos terceras partes de la fuerza de trabajo es femenina. Y, en lo relativo al lugar de nacimiento, prácticamente se dividen en partes iguales las que tienen un origen urbano de las que tienen origen rural.[13]

Como se ve, este ámbito laboral sigue siendo principalmente femenino, aunque últimamente, debido a la carencia de mano de obra, es un poco más común la incorporación de hombres a este tipo de trabajos.

En lo referente al origen, tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas[14] entre ambos tipos de empresas. Debe agregarse que los porcentajes de obreras con origen rural no reflejan estrictamente procesos de migración, pues algunas de las empresas estudiadas se encuentran ubicadas en distritos y cantones rurales, justamente como mecanismo para captar mano de obra.

Respecto a algunas de las diferencias significativas, en términos de las características de la fuerza de trabajo, se tiene que en las empresas donde se detectó participación obrera la fuerza de trabajo tiende a ser más joven. Dicha característica puede verse no tanto en términos de edad promedio, sino especialmente en los grupos de edad. Así, en las primeras empresas el 64.9% de sus obreras tienen edades que van de 15 a 24 años, mientras que en las segundas lo es el 48,6%. Igualmente, en tanto en las empresas con participación el porcentaje de obreras con edades que van de los 31 a los 47 años es

---

13. Se considera urbana a las personas que nacieron en cabeceras de provincia y área metropolitana, mientras que tienen origen rural aquellas que nacieron en cantones y distritos rurales.

14. Por "diferencias estadísticamente significativas", se está entendiendo cuando el nivel de significación es igual o menor a 0.05.

Cuadro 7

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS OPERARIOS

VARIABLES	TIPO DE EMPRESAS		TOTAL (N=296)	P<[1]	V DE CRAMER O ETA
	PARTICIPATIVAS (n=148)	NO PARTICIPATIVAS (n=148)			
SEXO (%)				.187	.083
Mujeres	58.1	66.2	62.2		
Hombres	41.9	33.8	37,8		
Edad (Promedio en años)	23.8	26.7	25.2	.084	.223
ESTADO CIVIL(%)				.031	.132
Solteras(os)	68.2	55.4	61.8		
Casadas(os)	29.7	39.2	34.5		
Otros	2.0	5.4	3.7		
LUGAR DE NACIMIENTO (%)				.056	.176
Distrito rural	25.2	23.6	24.4		
Cantón rural	24.5	19.6	22.0		
Cabeceras de provincia	17.7	32.4	25.1		
Area metropolitana	30.6	22.3	26.4		
Extranjeros	2.0	2.0	2.0		
ESCOLARIDAD(%)				.000	.321
Hasta primaria completa	42.6	55.4	48.9		
Secundaria incompleta	27.7	36.5	32.1		
Secundaria completa y más	29.8	8.1	18.9		

1. Pruebas de hipótesis: Chi cuadrado para variables nominales; U de Mann Whitney para variables ordinales y Prueba T para variables de intervalo.

Fuente: Investigación realizada.

solamente el 10.8%, en cambio en las otras empresas es del 25.7%.

En lo que se refiere al estado civil de las encuestadas en las empresas participativas, las solteras constituyen más de dos terceras partes, en tanto que en las otras empresas representan un poco más de la mitad.

En cuanto a la escolaridad, la misma tiende a ser más alta en las empresas con participación pues en este caso disminuye el grupo de las que han llegado hasta primaria completa, mientras que aumenta el que ha obtenido la secundaria completa y más, llegando en este caso a casi una tercera parte del total de obreras de estas empresas. De manera contraria, en las empresas donde no hay participación las personas que han llegado hasta primaria completa es casi la mitad y aquellas que tienen secundaria completa y más, constituyen una parte muy pequeña del total.

En suma, las trabajadoras de las empresas participativas tienden a caracterizarse por ser más jóvenes, básicamente solteras y tener un mayor nivel de escolaridad. Mientras que las otras empresas tienen un marco más amplio para la captación de su mano de obra.

Movilidad laboral y condiciones de trabajo. El cuadro 8 presenta los resultados obtenidos respecto a las variables de movilidad laboral. La característica más homogénea es la razón que tuvieron las obreras para tomar el presente trabajo. En este sentido, casi la mitad del total, adujo razones de tipo personal.

Empero, resultan diferencias significativas entre las trabajadoras de ambos tipos de empresas en todas las restantes variables analizadas, especialmente en lo que se refiere a la rama de actividad de su anterior trabajo. En efecto, mientras en las empresas participativas, alrededor de un tercio de las obreras procedían de un trabajo en la rama industrial, en cambio en las no participativas era de un poco más de la mitad. Además, en las empresas participativas, es mayor la proporción de personas que anteriormente no trabajaba.

Cuadro 8

MOVILIDAD LABORAL

VARIABLES	TIPO DE EMPRESAS: PARTICIPATIVAS (n=148)	TIPO DE EMPRESAS: NO PARTICIPATIVAS (n=148)	TOTAL (N=296)	P<[1]	V DE CRAMER O ETA
TRABAJO ANTERIOR (%)				.045	.145
Formal	52.7	66.9	59.8		
No formal	18.9	12.8	15.9		
No trabaja	28.4	20.3	24.3		
RAMA DE ACTIVIDAD EN ANTERIOR TRABAJO(%)				.014	.170
Industria	35.8	52.7	44.3		
Otras	35.8	27.0	31.4		
No trabaja	28.4	20.3	24.3		
RAZONES PARA TOMAR EL TRABAJO (%)				.547	.085
Familiares	11.5	16.9	14.2		
Personales	50.0	45.9	48.0		
Ambas	31.1	28.4	29.7		
Otras	7.4	8.8	8.1		
VENTAJAS QUE BUSCÓ (%)				.046	.164
Materiales	37.8	32.4	35.1		
Morales	58.8	57.4	58.1		
Ninguna	2.7	10.1	6.4		
No sabe	0.7		0.3		

1. Prueba de hipótesis: chi cuadrado.

Fuente: Investigación realizada.

Por su parte, en lo relacionado con las ventajas[15] que buscaron las trabajadoras al ubicarse en el presente trabajo, se tiene que las obreras de las empresas participativas buscaron en mayor medida que las obreras de las empresas no participativas, ventajas de tipo material. También hay una diferencia significativa en lo referente a que no se buscó ninguna ventaja específica, siendo mayor el grupo de las obreras de las empresas no participativas que no buscaron ventajas.

Así, mientras en las empresas participativas una parte considerable de su fuerza de trabajo no tenía experiencia laboral o venía de ramas distintas a la industria, en cambio las obreras de las empresas no participativas se distinguen por proceder especialmente de la industria, y en general por tener mayor experiencia laboral. Esto tiene que ver con el rasgo anotado en el apartado anterior en el sentido de que las obreras de las empresas participativas son más jóvenes, por lo que poseen trayectorias laborales muy cortas o nulas. En cambio, las obreras de las empresas no participativas, tienen mayor experiencia laboral, principalmente en la rama fabril.

Por su parte, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, según puede verse en el cuadro 9, ambos tipos de empresas resultan muy parejas en cuanto a lo que se podría llamar lealtad hacia la empresa ya que tres cuartas partes del total optaría por marcharse del presente trabajo en caso de que en otra empresa se les brinden mejores salarios u otras ventajas. Del mismo modo, puede señalarse que la mayor parte de las encuestadas, esto es cuatro quintos, señalan que el trato recibido por parte de los supervisores es bueno o muy bueno. Esto puede interpretarse en el sentido de que el buen trato no necesariamente genera lealtades fuertes. Y, por otra parte, puede decirse que las personas que allí trabajan, así se sientan bien en sus actuales trabajos, se mueven con sentido de oportunidad, procurando ubicarse en lugares mejor pagados y que

15. Las ventajas "materiales" aluden a salarios, incentivos, servicios y horas extras, mientras que las ventajas "morales", se refieren a aspectos como trato, ambiente laboral, ubicación, compañerismo y otras.

Cuadro 9

CONDICIONES SE TRABAJO

VARIABLES	TIPO DE EMPRESAS		TOTAL (N=296)	P<[1]	V DE CRAMER O ETA
	PARTICIPATIVAS (n=148)	NO PARTICIPATIVAS (n=148)			
SE IRÍA DE LA EMPRESA (%)				.793	.059
Si	75.0	73.6	74.3		
No	25.0	26.4	25.7		
PERCEPCION DEL TRATO RECIBIDO DE LOS SUPERVISORES (%)				.928	.066
Muy bien	31.8	33.8	32.8		
Bien	48.0	44.6	46.3		
No bien	20.3	21.7	20.9		
HORAS EXTRAS-MES PASADO (%)				.000	.296
Demasiadas	16.2	14.2	15.2		
Suficientes	31.8	39.9	35.8		
Pocas	9.5	26.4	17.9		
No trabajó	42.6	19.6	31.1		
VENTAJAS EN LA EMPRESA(%)				.005	.191
Materiales	36.4	22.8	29.5		
Morales	60.1	62.2	63.2		
No hay	3.5	11.0	7.3		
INCONVENIENTES EN LA EMPRESA (%)				.253	.097
Materiales	19.4	27.2	23.4		
Morales	22.9	18.4	20.6		
No hay	57.6	54.4	56.0		
ANTIGÜEDAD (PROMEDIO DE MESES TRABAJADOS)	13.4	28.4	20.9	.000	.379

1. Pruebas de hipótesis: Chi cuadrado para variables nominales; U de Mann Whitney para variables ordinales y Prueba T para variables de intervalo.

Fuente: Investigación realizada.

les brinden condiciones más ventajosas. Lo que tiene que ver, probablemente, con situaciones de carencias que se viven en sus hogares.

También resulta homogénea la percepción de inconvenientes o desventajas[16] en los dos tipos de empresas. Así, más de la mitad de las trabajadoras no observa tales inconvenientes en sus actuales trabajos. Alrededor de un cuarto del total de las obreras ve inconvenientes materiales y un quinto percibe inconvenientes de orden moral.

En cambio, en lo que se relacina a la percepción de ventajas en su actual trabajo si aparecen importantes diferencias. En efecto, alrededor de un tercio de las obreras de las empresas participativas indica tener ventajas materiales, en contraposición a las obreras de las otras empresas, ya que en este caso aproximadamente un cuarto las percibe. Además, mientras en las empresas participativas es insignificante el sector de trabajadoras que no percibe ventaja alguna, en cambio, en las empresas participativas, ese sector es mayor. No obstante, la percepción de ventajas morales para el conjunto de la muestra es similar; cerca de dos terceras partes del total.

La percepción alrededor de las horas extras también presenta diferencias significativas. Las obreras de las empresas no participativas no sólo fueron las que menos dejaron de trabajar horas extras, sino que además consideran insuficientes la cantidad de ellas. Así, en estas empresas, solamente un quinto de sus trabajadoras no había laborado horas extras el mes pasado, mientras que un cuarto de ellas opinó que habían sido pocas las trabajadas. En cambio, en las empresas participativas, cerca de la mitad no trabajó horas extras y solamente un décimo opinó que habían sido pocas.

Por su parte, la antigüedad en el presente trabajo es considerablemente mayor en las empresas no participativas donde sus obreras, en promedio, tienen el doble de tiempo de permanecer en estas empresas que en las empresas participativas.

---

16. Aquí las desventajas materiales y morales se desglosan de igual manera a como se indicó en la nota anterior.

De manera que, es posible que las obreras de las empresas participativas no hayan definido muy consistentemente la posibilidad de hacer su vida laboral en estas empresas. Su nivel educativo y el hecho de que muchas continúen estudiando, les plantea retos y posibilidades fuera de este ámbito laboral, al menos para un sector de éstas. En cambio, las obreras de las empresas no participativas han hecho su trayectoria laboral en el medio fabril y pareciera que se sienten más identificadas con el mismo. Dedican menos tiempo al estudio y se encuentran más dispuestas a laborar horas extras como una forma de aumentar sus ingresos y poder de esa manera cumplir con sus obligaciones familiares.

El involucramiento obrero según las empresas estudiadas

Las variables que hacen a la participación obrera en esferas que van más allá del estricto trabajo manual, se presentan bastante homogéneas para ambos tipos de empresas. De manera que, según el cuadro 10, alrededor de un cuarto del total de trabajadoras participa en las reparaciones de las máquinas o equipo con los que trabajan. Por su parte, se detectó para el conjunto de la muestra que cerca de sus dos terceras partes participa dando soluciones cuando tiene problemas con sus operaciones de trabajo.

Además, vale la pena subrayar que una de las variables que expresaría de manera más clara fenómenos de participación obrera, cual es la presencia de reuniones de discusión de las obreras con ingenieros y supervisores para discutir problemas de producción, arrojó un resultado de un poco más de la tercera parte de las trabajadoras que estaría participando en tales reuniones. De modo que, si se toma esta variable como la que de manera más refinada estaría indicando participación obrera, se podría concluir que aproximadamente un tercio de las

Cuadro 10

CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN OBRERA

VARIABLES	TIPO DE EMPRESAS: PARTICIPATIVAS (n=148)	TIPO DE EMPRESAS: NO PARTICIPATIVAS (n=148)	TOTAL (N=296)	P<[1]	V DE CRAMER O ETA
PARTICIPA EN AJUSTE Y LIMPIEZA (%)				.058	.117
Si	75.0	64.2	69.6		
No	25.0	35.8	30.4		
PARTICIPA EN REPARACIONES (%)				.409	.056
Si	25.7	20.9	23.3		
No	74.3	79.1	76.7		
PARTICIPA DANDO SOLUCIONES (%)				.189	.106
Participación no baja	70.3	60.8	65.5		
Participación baja	6.1	10.1	8.1		
No participa	23.6	29.1	26.4		
NIVEL DE DISCUSIÓN (%)				.562	.062
No baja	41.8	35.8	38.8		
Baja	4.8	4.7	4.8		
No hay	53.4	59.5	56.5		

1. Prueba de hipótesis: Chi cuadrado.

Fuente: Investigación realizada.

obreras, se encuentran experimentado procesos de involucramiento en la producción.

Se puede subrayar que los mecanismos de participación más frecuentes para ambos tipos de empresas son los que tienen que ver con el ajuste y limpieza de la maquinaria y los referentes a proponer soluciones cuando se presentan problemas de producción.

No obstante, prácticamente, en el límite de las diferencias, vale llamar la atención acerca de los resultados obtenidos para la variable referida al ajuste y la limpieza de las máquinas. En este caso, en las empresas participativas, tres cuartos de sus obreras informan que participan en este aspecto. De manera diferente ocurre en las empresas no participativas, donde son aproximadamente dos tercios quienes contribuyen en esta área. Es posible que las empresas participativas fomenten con mayor intensidad este tipo de colaboración dado su nivel tecnológico, el cual requiere una participación más activa de las trabajadoras en lo que se refiere a su mantenimiento. Es decir, que las características que asume aquí la participación se encuentra muy relacionada con los requerimientos técnicos propios de ser plantas más modernas.

Aunque lo que debe enfatizarse de la información presentada es su homogeneidad. Es decir, el conjunto de las empresas estudiadas han introducido mecanismos de participación de las trabajadoras. Esto se debe a que las formas y mecanismos de involucramiento obrero han asumido características híbridas. Esto es, que las empresas participativas no lo son totalmente y que las no participativas tampoco lo son absolutamente. Los perfiles de participación obrera en las empresas estudiadas, que se expresan en el cuadro 11, así lo reflejan.

Puede observarse que entre las empresas 1, 2 y 4[17] se presentan rasgos muy homogéneos, e incluso contradictorios a lo esperado. Así, se tiene que la empresa número 4 (no participativa) es en la que se informa de un mayor porcentaje de

17. En el presente cuadro las empresas 1 y 2 corresponden a las participativas y las 3 y 4 serían las no participativas.

Cuadro 11

PERFILES DE PARTICIPACIÓN EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

VARIABLES DE PARTICIPACIÓN	EMPRESA # 1	EMPRESA # 2	EMPRESA # 3	EMPRESA # 4
Ajuste y limpieza(%)	63.5	86.5	64.9	63.5
Reparaciones(%)	28.4	23.0	20.3	21.6
Soluciones a problemas de producción(%)	No bajo (70.3)	No bajo (70.3)	No bajo (58.1)	No bajo (63.5)
% de obreras que maneja de 1 a 2 máquinas	48.7	51.3	45.9	70.3
Discusiones con supervisores e ingenieros(%)	50.0	43.2	20.3	60.8
Cantidad de reuniones -mes anterior(%)	De 1 a 2 (24.3)	De 1 a 2 (31.1)	De 1 a 2 (12.2)	De 1 a 2 (51.4)
Se toma en cuenta la opinión(%)	48.6	33.8	18.9	52.7

Fuente: Investigación realizada.

obreras que discuten con ingenieros y supervisores problemas relativos a la producción. Por otro lado, lo que indicaría una mayor formalización de la participación como lo es la presencia de reuniones para discutir problemas de producción, refleja, asimismo, para la empresa número 4, que cerca de la mitad de las obreras participa en tales reuniones. Mientras que las empresas participativas, solamente alrededor de un cuarto de las obreras informó haber participado en reuniones de este tipo.

Debe precisarse que los resultados mostrados por la empresa número 2 no fueron tan sorprendentes puesto que de antemano se conocía que esa empresa funcionaba bajo un esquema al que se le podría denominar de "participación informal", ya que en la entrevista con el gerente se detectó que no existía un modelo específico de organización del trabajo, sino una política general impulsada por la gerencia en torno al estímulo de la consulta permanente a los trabajadores.

Mientras que los resultados obtenidos en la empresa número 4 fueron sorpresivos. En concreto la empresa que se esperaba fuera menos participativa, resultó la más participativa. Esto requirió de nuevas consultas con el gerente de esta empresa, quien informó, que la introducción de estos mecanismos de participación era una iniciativa suya. Explicó que él empezó a trabajar en el medio fabril como supervisor y que desde ese tiempo se dio cuenta de lo improductivo que es un sistema "totalitario" de organización laboral.[18] Paralelamente estudiaba ingeniería en la universidad y tuvo acceso a lecturas que relativizaban los esquemas predominantes. Le llamó la atención técnicas de consulta y participación como la llamada "tormenta de ideas" y la realización de reuniones con los obreros. La imposibilidad de poner en práctica sus ideas le llevó a abandonar su anterior trabajo. Pero, desde hace seis años que asumió la gerencia de la empresa donde ahora labora, se sintió con la autoridad requerida como para aplicar sus ideas. Explica, por tanto, que la participación en la empresa que él dirige no obedece a criterios "científicamente adoptados" sino a su experiencia.

Al preguntársele cómo miraban este esquema de organización laboral, los gerentes de la casa matriz (ubicada en New York), explicó que en este campo ellos no se metían, pues lo que les interesaba eran los resultados obtenidos. Agregó, que en EUA, funcionan dos plantas de esta misma empresa, una muy grande y otra pequeña y que en sus visitas había observado que

18. Resulta interesante la calificación del fordismo hecha por el gerente de esta empresa como un esquema "totalitario".

la grande funcionaba bajo el modelo "totalitario", mientras que la pequeña funcionaba bajo una forma muy similar a la suya.

De modo que, esta fábrica también funciona bajo un esquema de participación informal, en que del mismo modo que sucede con la empresa número 2, la iniciativa gerencial ha sido un factor de primordial importancia, en este caso fomentada por la experiencia acumulada y las reflexiones provocadas a partir de la educación universitaria.[19]

Por su parte, la empresa que se esperaba fuera la más participativa, esto es la número 1, que en la entrevista con su gerente informó que funciona bajo el esquema de los "círculos de calidad", no apareció con grandes diferencias al menos con respecto a las empresas 2 y 4, lo que en parte se puede explicar por el poco el tiempo que llevan de instaladas en el país (3 años) y, por consiguiente, es plausible que todavía se encuentre en una fase de experimentación.

Así, esto explica la presencia de relativamente pocas diferencias entre las empresas estudiadas. Lo que queda reflejado en el índice de participación laboral.[20] Los resultados obtenidos se presentan en el cuadro siguiente.

---

19. Un fenómeno similar logramos observar recientemente en una cooperativa de ahorro y crédito en Panamá que funciona bajo el esquema de "círculos de calidad total", el cual fue adoptado desde hace dos años, a partir de una asesoría que se recibió por parte de la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá.

20. El índice de participación laboral (INDPL) fue construído de la siguiente manera:
a. En las variables de ajuste-limpieza de la maquinaria y en la de reparaciones, se les asignó a cada una un valor de 1 cuando había participación y de 0 cuando no.
b. En la variable de soluciones a problemas de producción, se dio valor 2 cuando además de participar, se consideraba que las propuestas eran aceptadas. Se asignó valor 1 cuando había participación, pero sus propuestas no eran aceptadas. Y, se otorgó valor 0 cuando no se participaba del todo.
c. En la variable de reuniones con ingenieros y supervisores, se dio valor 2 cuando se presentaban estas reuniones y además se consideraba que sus opiniones eran tomadas en cuenta. Valor 1, cuando se presentaban tales reuniones pero las opiniones no eran tomadas en cuenta. Y, valor 0 cuando no

Cuadro 12

ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN LABORAL, SEGÚN EMPRESAS ESTUDIADAS

INDPL	EMPRESA # 1	EMPRESA # 2	EMPRESA # 3	EMPRESA # 4	TOTAL
No hay(%)	2.7	2.7	10.8	6.8	5.8 (17)
Bajo(%)	28.8	26.0	36.5	25.7	29.3 (86)
Medio(%)	42.5	46.5	43.2	37.8	42.5 (125)
Alto(%)	26.0	24.7	9.5	29.7	22.4 (66)
TOTAL	24.8 (73)	24.8 (73)	25.2 (74)	25.2 (74)	100.0 (294)

Prueba de hipótesis: chi cuadrado = .063.

Coeficiente de asociación: V de Cramer = .135

Fuente: Investigación realizada.

De acuerdo al universo indagado, la categoría modal es "participación media", esto es que el INDPL, tiene valores medios para cerca de la mitad de los obreras de las empresas. Aunque vale destacar, que mientras en las empresas 1, 2 y 4 cerca de un cuarto de sus trabajadoras muestran un IDPL alto, en cambio, la empresa número 3, solamente manifiesta alrededor de un décimo de sus trabajadoras en esa condición.

---

habían reuniones. A su vez, el resultado obtenido se multiplicó por un coeficiente del número de reuniones realizadas durante el mes pasado.
Así, el valor máximo del INDPL era de 6 y el mínimo de 0.

En suma, se está en presencia de un esquema de involucramiento laboral híbrido e informal, poco sistematizado, dependiente en buena medida de la iniciativa gerencial. Podría agregarse que se trata de un modelo informal de involucramiento que se introduce desde arriba, mientras que la iniciativa obrera ha sido un factor muy secundario. La escasa organización obrera independiente, la debilidad de una cultura obrera propia, inciden en la forma que ha asumido este fenómeno por el momento. Además, es posible, que el temor de los empresarios y gerentes a que la participación obrera tome cauces inconvenientes para ellos tales como, discusiones sobre salarios, incentivos, condiciones de trabajo, etc, les haya llevado ha introducir la participación de una manera muy controlada y azarosa.

De manera que, las empresas sin necesariamente adscribirse a un modelo productivo estructurado y definido, han hecho ajustes empíricos en su accionar tendientes a flexibilizar las tradicionales relaciones verticales y de separación tajante entre dirección y ejecución del trabajo.

Factores que inciden en la participación obrera

En el presente acápite se da cuenta de los resultados obtenidos del cruce de las variables referentes a la participación obrera, con el conjunto de variables relativas a las características sociodemográficas de las obreras, las de movilidad laboral y las referentes a las condiciones de trabajo.

Preliminarmente debe informarse que no se presentaron asociaciones significativas en los cruces de las variables referidas a la participación obrera en el ajuste y limpieza de las máquinas, ni tampoco en lo que se refiere a la participación en la reparación de las máquinas, con el conjunto de variables antes indicadas. En cambio, en las que tienen que ver con las discusiones de grupo y la solución a problemas de producción,

algunas de las pruebas de hipótesis resultaron significativas. En los dos siguientes apartados se exponen y analizan tales resultados.

Nivel de discusiones en grupo. Debe aclararse que la categoría que indica "no hay participación" se refiere a cuando no hay reuniones de discusión, la referente a "discusión baja" es cuando las obreras indicaron participar en reuniones pero consideraban que sus opiniones no eran tomadas en cuenta, mientras que por "discusión no baja" se entiende que además de participar en reuniones, las obreras consideraban que sus opiniones si eran tomadas en cuenta.

En el cuadro 13 se puede observar que cuatro variables resultaron asociadas con este importante indicador de participación obrera, esto es trato, ventajas y desventajas en la empresa y edad.

En lo relativo a la primera variable que se presenta, esto es el trato, puede observarse que según mejore el trato mayor es la participación en las discusiones grupales. De manera que, mientras casi la mitad de los que informan que reciben un muy buen trato tienen una participación no baja, en cambio solamente un cuarto de quienes informan que no reciben un buen trato, tienen una discusión no baja. De manera inversa, dos terceras partes de quienes expresaron no recibir buen trato, se ubican entre quienes no participan en reuniones de discusión.

La motivación tiene que ver, además, con otros factores de la vida de las obreras en las empresas, en especial, con el conjunto de ventajas que éstas perciben. De modo, que mientras menos de un décimo del grupo que no experimentan ventajas tiene una participación no baja, en cambio alrededor de dos quintos de quienes aprecian ventajas materiales y morales, tiene una participación no baja. Entretanto, en un sentido contrario, la proporción de obreras que no participa en discusiones disminuye a medida que al mismo tiempo se percibe estar recibiendo ventajas tanto de orden material como moral.

Cuadro 13

NIVEL DE DISCUSIONES EN GRUPO, SEGÚN EL TRATO, VENTAJAS, DESVENTAJAS Y EDAD

Nivel de discusión	TRATO			VENTAJAS		
	Muy bien	Bien	No bien	Sin ventajas	Ventajas Materiales	Ventajas Morales
No hay discusión(%)	50.5	56.9	64.5	66.7	56.5	55.6
Discusión baja(%)	1.1	4.4	11.3	19.0	5.9	2.8
Discusión noo baja(%)	48.4	38.7	24.2	14.3	37.6	41.7
TOTAL	32.3 (95)	46.6 (137)	21.1 (62)	7.3 (21)	29.7 (85)	62.9 (180)
	p .004[1] D de Somers = -.114			p .006[1] V de Cramer = .159		

Sigue...

...viene

Nivel de discusión	DESVENTAJAS			EDAD			TOTAL
	Sin desventajas	Desventajas Materiales	Desventajas Morales	Más jóvenes	No Jóvenes	jóvenes	
No hay discusión(%)	55.6	64.7	50.8	58.1	63.0	42.6	56.5
Discusión baja(%)	3.1	2.9	11.9	3.0	4.1	11.1	4.8
Discusión no baja(%)	41.4	32.4	37.3	38.9	32.9	46.3	38.8
TOTAL	56.1 (162)	23.5 (68)	20.4 (59)	56.8 (167)	24.8 (73)	18.4 (54)	100.0 (296) [2]
	p< .045[1] V de Cramer = .130			p< .047[1] D de Somers = .04967			

1. P< =chi cuadrado.

2. En: "trato" el total de casos fue de 294; en. "ventajas" de 286; en. "desventajas" 289 y en "edad" fueron 294.

Fuente: Investigación realizada.

En la siguiente variable que se presenta, esto es, la referente a desventajas, puede corroborarse la anterior información. Así, en este caso del grupo que no percibe desventajas, cerca de dos cuartos muestran una participación no baja. También puede resaltarse que aproximadamente dos terceras partes de quienes perciben desventajas materiales no participan en discusiones.

Y, por último con referencia a la edad, puede observarse que son las no jóvenes (de 30 a 47 años) las que muestran una tendencia más pronunciada a la participación. Así, cerca de la mitad de este grupo tiene una participación no baja, mientras que de las más jóvenes (de 15 a 24 años) es cerca de una tercera parte quienes tienen una participación no baja.

Ahora bien, debe recordarse del acápite anterior que mientras las empresas participativas se distinguían por conceder a sus obreras mayores ventajas materiales y morales, en cambio las empresas no participativas tenían la característica de tener una mano de obra con mayor trayectoria laboral, especialmente industrial.

Así, en conjunto, la información aquí expuesta puede interpretarse en el sentido de que en las empresas participativas las personas que participan derivan su motivación de las ventajas que reciben, tanto materiales como morales. Mientras que en las empresas no participativas, las obreras derivan su motivación, y por ende, una mayor participación a partir de una mayor identificación con su trabajo. Empero, unas y otras empresas son cuidadosas con el trato brindado a sus trabajadoras, en tanto que entienden que este es un mecanismo moral tendiente a incentivarlas, y por consiguiente obtener de ellas mejores niveles de productividad, tanto en lo que respecta al trabajo manual directo como al relativo a las sugerencias y a un involucramiento mayor en la gestión productiva.

Soluciones a problemas de producción. Como se observó en el anterior apartado, la participación de las obreras dando soluciones a problemas de producción, es una de las áreas que

apareció con más participación para ambos tipos de empresas; alrededor de dos terceras partes del total de trabajadoras colaboran en tal sentido.

En el cuadro 14 aparecen los resultados de los cruces con esta variable que resultaron con diferencias significativas. Así, en lo que respecta al trato puede observarse dos terceras partes de los grupos que manifestaron recibir un muy buen o buen trato, al mismo tiempo tienen una no baja participación. Mientras tanto, alrededor de la mitad de las que manifiestan no recibir buen trato, tiene una no baja participación.

En lo referente a lo que se podría denominar lealtad hacia la empresa, expresado en la posibilidad de marcharse de ésta en caso de que en otra se les ofrezcan mejores posibilidades, se tiene que, contrariamente a lo que se esperaría, es ligeramente mayor el porcentaje de no baja participación entre quienes se marcharían, que entre quienes no se marcharían. Se debe tener en cuenta que el grupo de quienes no expresan una lealtad fuerte es mayoritario y que esto es válido para ambos tipos de empresas. De manera, que ninguna empresa, independientemente del trato ni del modelo de relaciones laborales que aplica, genera lealtades fuertes.

Respecto a la existencia o no de desventajas, puede verse que hay una tendencia al incremento de la participación en los grupos que perciben desventajas materiales y morales. Puede ser que un incremento en la participación, lleve a las obreras a un aumento de la conciencia acerca de las posibles carencias que tienen en sus actuales trabajos, lo cual es coherente con los resultados obtenidos en la anterior variable analizada, relativa a la lealtad.

En conjunto, pues, se ha observado como se confirma que el trato es una variable que incide positivamente respecto al incremento en la participación, en este caso en lo relativo a proponer soluciones a problemas de producción. En cambio, no se observó que la lealtad hacia la empresa, ni la percepción de desventajas, sean variables que incidan afirmativamente en el fenómeno de la participación. Antes bien, parece existir una asociación contraria.

Cuadro 14

SOLUCIONES A PROBLEMAS DE PRODUCCIÓN. SEGÚN TRATO, LEALTAD Y DESVENTAJAS

Nivel de participación con respecto a proponer soluciones	TRATO			LEALTAD		DESVENTAJAS			TOTAL
	Muy bien	Bien	No bien	No se iría	Se iría	Sin Desventajas	Desventajas Materiales	Desventajas Morales	
No propone soluciones (%)	27.8	26.3	24.2	34.2	23.6	31.9	22.1	18.3	26.4
Baja participación (%)	6.2	3.6	21.0	2.6	10.0	4.3	13.2	11.7	8.1
No baja participación (%)	66.0	70.1	54.8	63.2	66.4	63.8	64.7	70.0	65.5
TOTAL	32.8 (97)	46.3 (137)	20.9 (62)	25.7 (76)	74.3 (220)	56.0 (163)	23.4 (68)	20.6 (60)	100.0 (296) [1]
	$p < .001$ [2] D de Somers = -.034			$p < .043$ [2] V de Cramer = .145		$p < .037$ [2] V de Cramer = .132			

1. En la variable "desventajas", el total de casos es de 291.

2. p<= chi cuadrado.

Fuente: Investigación realizada.

1. Tres factores se pueden considerar para caracterizar el modelo productivo prevaleciente en la industria costarricense, a saber: la orientación del mercado, las formas de organización de la producción y la situación de su fuerza de trabajo.

Los datos mostrados en el presente estudio indican que en cada uno de los factores señalados, pero especialmente en los asuntos referidos al mercado y a la organización de la producción, se han operado cambios, que hacen plausible la tesis de que en el marco actual se han introducido importantes modificaciones en el modelo productivo industrial.

En términos generales este modelo se puede caracterizar como crecientemente abierto al exterior, portador de nuevos esquemas de organización laboral tendientes a la flexibilización, especialmente en lo que se refiere a un mayor involucramiento de las trabajadoras en la gestión productiva, lo que aquí se ha dado en llamar participación obrera. Empero, al mismo tiempo, en gran medida, es una industria que sigue dependiendo de tener a su disposición una abundante y barata mano de obra y de los subsidios estatales.

De manera que los procesos de globalización en que esta industria se está introduciendo, hasta el momento se encuentran al servicio de elevar la productividad y la competividad. Pero los beneficios de los avances que se muestran en este terreno, difícilmente han incidido en una valorización de la fuerza de trabajo involucrada. Aunque, para las trabajadoras de estas industrias constituye una alternativa de empleo inmediata y que les permite obtener niveles de subsistencia.

Así, la globalización en la industria costarricense se muestra con resultados contradictorios. Por una parte, se globalizan mercados y procesos productivos, pero, por otra parte, se mantiene una desvalorización de los recursos nacionales tales como los servicios y la fuerza de trabajo.

2. En cuanto a la orientación del mercado, se tiene que producto de las políticas de ajuste estructural y apertura que se han venido ejecutando en el país desde mediados de la década de los 80, las mismas, en lo que respecta al sector industrial, han incidido en un incremento de su apertura externa, al mismo tiempo que la fuerza de trabajo empleada aquí, ha mostrado un crecimiento sostenido, lo que ha contribuido a reducir la tasa de desempleo abierto.

Por su parte, esta es la tendencia que parece se profundizará en el futuro, esto es a través del incremento de los regímenes de exención total de impuestos como lo es el de zonas francas y la introducción de empresas orientadas al mercado mundial, que buscarán mano de obra barata, servicios eficientes y estabilidad socio-política.

3. La investigación de campo realizada mostró un fenómeno novedoso en el campo de la organización de la producción, tal como lo es un mayor grado de involucramiento de las obreras en tareas como el control de calidad, el mantenimiento de equipo y maquinaria, el diagnóstico y solución de problemas de producción, entre otras. Esta situación tiende a modificar el modelo productivo de inspiración taylor-fordista centrado en una separación estricta entre la dirección y la ejecución del trabajo productivo.

No obstante, pudo observarse gradaciones en la participación. De modo que tiende a ser más alta donde se encuentra formalizada, mientras que es menor, donde la participación presenta un carácter informal. Es posible que las empresas que introducen mecanismos participativos avancen de una menor a una mayor formalización, mediante un proceso de ensayo y error.

En concreto, a nuestro juicio, se está ante un esquema productivo, híbrido, informal, poco sistematizado y en buena parte dependiente de la iniciativa gerencial. Se trata de la introducción de algunos elementos de participación obrera "desde arriba" en tanto que la iniciativa obrera ha sido un factor secundario.

Así, sin que las empresas se adscriban a un modelo específico y estructurado, han introducido correcciones empíricas en su actividad. De modo que, las empresas más verticales tienen mecanismos puntuales de consulta y participación horizontal, mientras que las empresas más horizontales no rompen totalmente con los mecanismos y procedimientos tradicionales.

Las áreas que resultaron con mayor involucramiento obrero fueron las de ajuste-limpieza de la maquinaria y la de formulación de propuestas de solución a problemas de producción. Asimismo, debe anotarse que una parte siginificativa de la fuerza de trabajo informó de la existencia de reuniones de discusión con supervisores e ingenieros, que sería la variable que expresaría un nivel de participación más formalizado.

Algunos factores explicativos de este fenómeno son, por una parte, que muchas de las plantas sean subsidiarias de empresas matrices ubicadas en el exterior y en las que se han introducido estos nuevos modelos. De modo, que las subsidiarias tienden a importar no solamente tecnología sino también modelos de organización del trabajo. Pero por otra parte, los procesos de socialización gerencial y empresarial, permiten intercambiar experiencias y tender hacia el equilibrio. Es posible, que las empresas menos modernizadas "copien", en lo que les sea factible, los nuevos esquemas que observan en las más modernizadas. Otros factores que se pueden agregar son la propia experiencia gerencial, así como el papel de las universidades en la divulgación de nuevos modelos productivos.

4. Se puede puntualizar que las empresas con esquemas participativos relativamente, más formalizados, se distinguen por captar una mano de obra más joven, educada, soltera y con trayectorias laborales más breves. Por su parte las obreras de dichas empresas buscaron ventajas materiales y opinan que las han encontrado en sus actuales trabajos. En tanto que las obreras de las empresas no participativas no buscaron mayores ventajas y tienden a no percibir beneficios significativos en sus actuales trabajos.

Las empresas participativas tienden a captar mano de obra con las características anotadas no solamente debido a sus modelos de organización laboral, sino que al ser empresas con tecnología más nueva y sofisticada, requieren de un mejor nivel educativo de sus empleados. También incide el interés en bajar costos de producción, en tanto que es una mano de obra que requiere de menores cargas indirectas.

5. Las variables que resultaron con mayor incidencia en la participación de las obreras fueron el trato, pues a mejor trato se dan mayores niveles de participación. También la percepción de ventajas, ya que se notan mayores niveles de participación entre quienes opinan estar recibiendo ventajas, principalmente materiales. De modo contrario, quienes perciben desventajas, participan menos. Y, la edad, donde el grupo de mayor edad muestra niveles más altos de participación.

Por tanto, pareciera que el perfil de trabajadora participativa es de edad relativamente madura y que percibe una serie de ventajas, al mismo tiempo que se encuentra satisfecha con el trato recibido.

6. No obstante, tanto en empresas participativas como en no participativas, lo que se podría denominar lealtad de las obreras hacia las empresas es bastante bajo. En ambos casos, la mayor parte de las obreras se marcharían de sus actuales trabajos si en otras empresas les ofrecen mejores salarios y condiciones de trabajo, básicamente materiales.

Mayor participación no conlleva necesariamente incrementos en la identificación con sus empresas, pues lo que busca esta fuerza laboral es aliviar su situación de pobreza. Esta aseveración se ve reforzada por las altas tasas de rotación y ausentismo presentes en el conjunto de las empresas, a tal grado que se ha convertido para las empresas en uno de los problemas más relevantes.

La ausencia de organización autónoma de las trabajadoras, producto de la oposición rotunda de los empresarios, así como la legislación vigente, muestra que uno de los temores centrales

de éstos sea que mediante la organización obrera se tiendan a romper los topes salariales, los sistemas de pago de incentivos, así como la cantidad y calidad de los servicios brindados.

Así, el hecho de que las empresas se encuentren en el marco de la ley en materia de salarios, horas extras y garantías laborales no significa que no sea una aspiración obrera mejorar su situación objetiva, lo que hasta el momento no han logrado de manera significativa, debido a su nula representación en las instancias de negociación.

La desorganización obrera en términos de estructuras propias que les representen, ha incidido a su vez en la forma que hasta el momento han asumido los esquemas de involucramiento. Es decir, los fenómenos de participación obrera, hasta el momento se encuentran muy determinados por las propuestas gerenciales. Como se ha visto, la participación obrera hasta ahora se ha encontrado al servicio del incremento de la productividad, pero ello no ha incidido en una valorización del trabajo de sus obreras.

LA MAQUILA EN GUATEMALA: UN ACERCAMIENTO A LAS RELACIONES LABORALES

Manuela Camus

LA MAQUILA EN GUATEMALA

Guatemala, pese a sumarse tardíamente a la corriente de industrialización "hacia afuera", experimentó a partir de 1986 un crecimiento extraordinario en la maquila. A ello contribuyeron diversos factores. Una cierta estabilidad política con el gobierno civil de Vinicio Cerezo y, con él, un firme apoyo al desarrollo de la exportación: se terminó de crear la estructura legal y se fomentó una política de incentivos fiscales y de estabilización monetaria. Los Estados Unidos jugaron un papel importante con el respaldo de su política y financiamiento. También vino a coincidir la búsqueda, por parte de capital asiático (coreano), de países dnde invertir y continuar su crecimiento. Por último, se sumaba la profunda crisis económica del país que permitía la oferta de una abundante mano de obra barata.

Así, el fomento de la exportación de productos no tradicionales pasa a ser una de las prioridades gubernamentales con la llegada del Gobierno de Cerezo (1986-90) –aunque ya se habían dado iniciativas previas que no fructificaron– aplicándose las directrices de los organismos internacionales y las medidas de ajuste estructural que éstos imponen. El consenso entre el

sector público y el privado permite que sean creados organismos como la Comisión Nacional de Promoción de Exportaciones (CONAPEX, 1986), donde se produce la participación empresarial en la definición de políticas económicas y donde van a asesorar y apoyar los cambios que han de verificarse en la administración y legislación. Así, se impulsa la reformulación de esa infraestructura legal destinada fundamentalmente a facilitar la exportación de los productos a través de exoneraciones aduaneras. Ello culmina con la emisión del decreto 29-89, "Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila". Otra disposición legislativa es la "Ley de Zonas Francas" (Decreto 65-89) que busca la creación bajo la iniciativa privada de áreas donde se establezcan industrias que gozarían de un régimen aduanero de favor.[1]

Por otro lado, al ser el sector textil el que se muestra más dinámico en Guatemala, genera regulaciones específicas, como el "Reglamento de Administración de Cuotas Textiles y Prendas de Vestir" (Decreto 438-89). Con él se conforma la Comisión Nacional de Cuotas, dependiente del Ministerio de Economía, que debe regular y administrar las cuotas impuestas por la política proteccionista de los Estados Unidos a aquellas piezas textiles producidas en el exterior que alcanzan un cierto volumen de producción. La Comisión asigna éstas entre las empresas. Actualmente existe este control sobre pantalones y pantalonetas de algodón (categoría 347/348), pantalones de lana para dama (categoría 448) y camisas de algodón y fibra sintética (categoría 340/640).

1. Según interpreta Petersen (1992), con la ley de maquila el papel del Gobierno queda reducido respecto a leyes semejantes de otros países. Por otro lado, FUNDESA expresa: "In most countries to operate under free trade zone status a business must be located within an industrial park... With the 1989 law, Guatemala broke this tradition. A single business, located anywhere in the country, may itself qualify as a stand alone free trade zone" ("Viva Guatemala, Business and Lifestyle" Guatemala, 1992). Esto permite explicar el escaso desarrollo que han tenido hasta ahora las Zonas Francas de Guatemala.

Hasta 1992 se ha producido un fuerte crecimiento en la maquila que, según la Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (Gexpront), de 41 empresas que encontrábamos en 1986, pasaron a 400 en 1992; de 5.000 puestos de trabajo a 70.000; de 2.3 millones de dólares en ingresos de divisas a 167.5. Estas estimaciones probablemente están abultadas pero nos permiten una idea del desarrollo alcanzado. Sin embargo, a partir de este año, parece que se ha dado una cierta contracción debido, según la misma fuente, a campañas de difamación contra la maquila, competencia con otros países de Centroamérica, aumento de los costos de la mano de obra y de arrendamiento de los locales y la importación de pacas. A estos argumentos podemos sumar la efectividad de las presiones de los Estados Unidos. A pesar de su breve historia el caso de Guatemala ha sido objeto de múltiples estudios, provocándose un intenso debate en torno a las implicaciones positivas o negativas que pueda suponer como desarrollo industrial. Pero han sido las denuncias que se han repetido a lo largo de estos años de irrespeto de los derechos humanos y laborales en las maquiladoras (especialmente en las fábricas propiedad de coreanos) las que han divulgado y popularizado la discusión. Los Sindicatos de Industrias Textiles norteamericanos han coaccionado intensamente con la amenaza de expulsar a Guatemala del Sistema General de Preferencias. Todo ello ha tenido su reflejo en la prensa del país y ha repercutido en una actitud recelosa por parte de los empresarios hacia las investigaciones en este campo.

Como rasgos característicos de la maquila en Guatemala se encuentran el que se trate de una industria prácticamente textil que viene a localizarse –hasta ahora– en la Ciudad de Guatemala, donde se ha concentrado tradicionalmente la industria nacional. Permite, por sus regulaciones, la inversión de capital nacional como pequeñas y medianas compañías contratadas. Así, ni la ubicación en Zonas Francas ni la presencia de compañías extranjeras son predominantes en este desarrollo, aunque respecto a esto último sí puede decirse que las empresas coreanas, con sus aproximadamente 50 plantas, acaparan una

importante proporción de mano de obra y, por supuesto, de producción.

Este trabajo tiene dos objetivos. Por un lado, mostrar un perfil del modelo industrial para la exportación que se está implantando en Guatemala y, por otro, determinar qué tipo de relaciones laborales implica el mismo. Consta de dos partes fundamentales. Una primera, basada en entrevistas a gerentes de plantas de maquila, presenta los puntos de vista de los mismos, respecto a diferentes aspectos de sus plantas, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales que se mantienen en ellas. La segunda, a partir de encuestas a los operarios de algunas de estas mismas fábricas, recoge la información obtenida en cuanto a datos básicos del trabajador y de su hogar, así como su movilidad laboral, las condiciones de trabajo y su valoración del empleo. Por último, se hace un breve balance sobre el contraste entre la versión de la gerencia y la realidad de la mano de obra.

LA MAQUILA DESDE LA GERENCIA: ¿ALGO MÁS QUE VENDER PUNTADAS?

Este capítulo está construído con los resultados de entrevistas estructuradas sobre un universo de estudio conformado por 21 plantas textiles para la exportación. Estas no pretenden ser representativas, aunque pensamos que recogen la diversidad de situaciones que encontramos en Guatemala.

En dos terceras partes, la entrevista contó como interlocutores a los mismos propietarios que fungen como gerentes generales de sus plantas. Como tales, se hallan involucrados en el funcionamiento de las mismas y son, junto al equipo de dirección, quienes diseñan la política de la empresa. En los casos restantes, se trata de profesionales: jefes de personal, gerentes de producción u otros. Algo que les caracteriza –y es importante tener en cuenta puesto que nos habla del modelo

de maquila que se está instalando en Guatemala– es su perfil común de personas jóvenes de estilo modernizante, con una preparación técnica a la que suman una importante experiencia en el trabajo directo en las plantas. Podríamos pensar que nos encontramos ante un nuevo empresariado implicado en la apuesta por esta vía de industrialización. También señalar que, aunque se les ha contactado a través de diferentes intermediarios, sin embargo todos coinciden en pertenecer a la Gexpront. Este organismo que los representa, les facilita la comunicación y les ofrece insumos e información socializándola entre ellos.

Para completar este contexto en que nos movemos, vamos a exponer lo que piensan los entrevistados sobre la función de instituciones estatales y gobierno en la maquila. El Ministerio de Trabajo, según la opinión general, no ha tenido mayor intervención, su presencia en las fábricas se remite a visitas esporádicas por parte de inspectores. Pese al "Informe sobre la situación de la maquila" que el Ministerio elaboró en abril de 1991 –después de las graves denuncias sobre malos tratos a los trabajadores en empresas principalmente coreanas– y de sus propósitos de mantener una inspectoría más efectiva en las plantas, no parece haber tenido mayor impacto por su escaso poder de coacción. Respecto a la legislación laboral y a la política laboral del gobierno de Serrano, la postura de los gerentes podría resumirse de la misma manera, no han interferido en el desarrollo de la maquila. Unos reconocen que la legislación resulta obsoleta, desarrollada hace muchos años cuando el país apenas contaba con industria, no ha logrado modernizarse, destacando el sinsentido de la misma que no puede afectar lo que no contempla. En cuanto a la política se reitera su falta de definición. Dentro de este discurso del "no afectan", un empresario llegaba a señalar las causas como estructurales del Estado: la corrupción del sistema hace que ni la legislación ni política alguna puedan tener funcionalidad, pues se puede pasar sobre ellas con una "mordida". Todo ello nos ofrece una imagen de falta de regulación por parte del Estado sobre este modelo de desarrollo que se quiere impulsar en el país.

Las plantas

A continuación vamos a describir las características generales de las plantas, incluyendo elementos de infraestructura y las modalidades de producción que desarrollan junto con la práctica de la subcontratación. Por último, se hace un primer balance sobre las posiciones de esta industria ante el tipo de mercado de que dependen.

Caracteristicas generales. Como se presenta en el Cuadro 1, respecto al origen del capital, el universo cuenta con una mayoría de inversionistas nacionales, el resto son de capital norteamericano, coreano o mixto de éstos con guatemalteco.[2] Apenas contamos con cuatro empresas filiales de casas matrices. Prácticamente se trata de Sociedades Anónimas independientes, empresas –todas textiles– que contratan sus servicios con clientes de los Estados Unidos, ya sean compañías manufactureras o cadenas comerciales. Esto muestra la proliferación de inversores nacionales y su adaptación a las nuevas relaciones de producción.

El fenómeno de la maquila es muy reciente en Guatemala, la media de antigüedad de la actividad exportadora de las plantas es de 4.7 años y considerando su existencia como fábricas textiles, asciende a 8.3. De manera que la mayoría de las plantas corresponden a empresas que iniciaron sus operaciones entre 1986 y 1989, e incluso tenemos poco más de una tercera parte que pertenecen a los años 90. Entre estas últimas se encuentran algunas que han ido creciendo modularmente o bien se han implantado como continuación de su línea de

2. Respecto a las plantas de coreanos, podemos decir que la entrada a las mismas se ha visto limitada por el secretismo en que se mantienen que llega a considerar confidenciales informaciones como las direcciones de las empresas y los nombres de sus presidentes. En estos casos de estudio no quedan representados pequeños y medianos inversionistas de esta nacionalidad: la inversión coreana no se ha desarrollado sólo a través de corporaciones sino que también se fomentó en estos empresarios independientes.

Cuadro 1

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

N°	Nacionalidad 1.	Año de Inicio 2.	N° de Máquinas	Localización	Nivel Tecnol. 3.	Tenencia Local	Tipo de Producción 4.
1	USA *	92	600	Periferia	2	Propiedad	Combinada*
2	USA	73*	210	Periferia	1	Propiedad	Combinada
3	USA	88	205	Centro	1	Alquiler	Sólo ensamble*
4	Corea*	87	250	Periferia	2	Alquiler	Sólo ensamble
5	Corea*	89	1.300	Fuera AMG	2	Propiedad	Combinada
6	USA /Guate*	86	225	Periferia	2	Propiedad	Combinada*
7	USA /Guate	91*	125	Periferia	1	Alquiler	Sólo ensamble*
8	USA /Guate	92	82	Periferia	2	Alquiler	Sólo ensamble*
9	Corea/Guate	92	450	Centro	2	Propiedad	Combinada
10	Guatemala	86	70	Centro	1	Alquiler	Manufactura*
11	Guatemala	88	115	Periferia	1	Alquiler	Sólo ensamble
12	Guatemala	57*	250	Centro	1	Propiedad	Combinada*
13	Guatemala	57*	60	Periferia	1	Propiedad	Combinada
14	Guatemala	88	250	Fuera AMG	2	Propiedad	Sólo ensamble*
15	Guatemala	86*	70	Periferia	1	Alquiler	Sólo ensamble

Sigue...

...viene

N°	Nacionalidad 1.	Año de Inicio 2.	N° de Máquinas	Localización	Nivel Tecnol. 3.	Tenencia Local	Tipo de Producción 4
16	Guatemala	86*	200	Periferia	2	Propiedad	Sólo ensamble*
17	Guatemala	86	175	Periferia	1	Propiedad	Sólo ensamble
18	Guatemala	91	50	Centro	1	Alquiler	Combinada*
19	Guatemala	87	87	Centro	1	Alquiler	Sólo ensamble
20	Guatemala	93	50	Periferia	1	Alquiler	Manufactura
21	Guatemala	84*	500	Periferia	2	Propiedad	Combinada

1. Las Empresas con asterisco son filiales
2. Las Empresas con asterisco se reconvirtieron para la exportación con posterioridad a este año
3. *Nivel* 1: Sólo maquinaria semiautomática. *Nivel* 2: Alguna maquinaria automática
4. Las Empresas con asterisco subcontratan parte de su producción

Fuente: Entrevistas a Gerentes

servicios: agentes contratistas intermediarios o compañías especializadas en el corte. Pero también están aquellas que tienen una historia de aperturas y reaperturas por distintas circunstancias, fundamentalmente por la temporalidad de los contratos de exportación y su pequeña capacidad. Es decir, no se trata enteramente de proyectos nuevos y, de alguna manera, sugieren el oportunismo y vulnerabilidad de ciertas experiencias. Con la recesión que se ha insinuado es posible que se produzca un asentamiento de las iniciativas más sólidas.

Resalta el hecho de encontrarnos, en una tercera parte de los casos, con plantas textiles que producían previamente para el mercado nacional o centroamericano y que han sufrido un proceso de reconversión. Se trata, en algunos de ellos, de empresas familiares que incluso datan de 1957. En general son industrias pioneras en la producción para la exportación, en los 70 o en los principios de los 80, también hay alguna de inversión extranjera previa a la maquila. La razón que aducen estas fábricas para su reconversión a la exportación es la contracción de la demanda en la década de los 80 y la competencia de las "pacas" de ropa usada procedentes de los Estados Unidos, dejándose ganar por las facilidades fiscales que se dieron y, sobre todo, por la alta rentabilidad que supone la maquila: mayores volúmenes de producción y menor volubilidad de las modas o líneas. La producción para el territorio nacional apenas se ha mantenido en dos de estas fábricas, bien en plantas más pequeñas, bien subcontratando esa parte de la producción. La reestructuración les supuso fuertes remodelaciones en la organización de la producción y en las relaciones laborales. El énfasis en la eficiencia y la productividad que impone el nuevo mercado significó, por ejemplo, la desmantelación de departamentos como corte y diseño, la adquisición de maquinaria especializada –por las nuevas líneas de producción– y la búsqueda de un perfil diferente de mano de obra que implicó despidos, actitudes de rechazo hacia las máquinas y el inicio de una alta rotación de operarios. Se había perdido la tradicional relación patrono-obrero, paternalista y "familiar", junto con el "cariño" a la empresa.

Los argumentos que se manejan, sobre las motivaciones para dedicarse al negocio de la maquila, difieren entre las empresas nacionales y extranjeras. Para las primeras, las textiles reconvertidas ya tenían la infraestructura y la experiencia, la crisis del modelo de sustitución de importaciones y las posibilidades de rentabilidad hicieron el resto. Los demás inversionistas guatemaltecos poseían cierta experiencia previa: un conocimiento del negocio que les permite lanzarse como autónomos puesto que la inversión que se requiere no es excesiva. Proceden de esta misma industria de exportación desde diversos campos: consultoría, administración, agentes contratistas, otros servicios o incluso de la misma industria textil nacional.

La inversión extranjera es atraída por la cercanía del mercado de Estados Unidos, unos costos laborales más bajos, la existencia de compañías de servicios y cuadros gerenciales locales, el aprovechamiento de privilegios comerciales proporcionados por la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, la inexistencia de cuotas en los inicios, la actitud favorable del gobierno guatemalteco para los negocios y, en el caso de los coreanos, la promoción y apoyo de su gobierno y del Eximbank de Corea.

Los Estados Unidos son el único mercado para los productos de la maquila guatemalteca, ellos son los clientes y contratistas absolutos. La dependencia es evidente: "si Estados Unidos estornuda, aquí nos cae la gripe", comentan varios de los entrevistados. La producción guatemalteca, señalan, se dirige hacia un inmenso mercado popular con un alto consumo de prendas de vestir y sin una excesiva exigencia de calidad. Los topes que ya están imponiendo las cuotas, la dependencia de contratos estacionales y la fuerte competencia con otros países del área, está haciendo plantearse a varios empresarios la búsqueda de nuevos mercados. Sin embargo, cuando piensan en Europa hablan de su lejanía, deficiente comunicación y de su estricta calidad, además de tratarse de un mercado voluble por las modas y de menor consumo: "no tienen línea popular".

Como ya comentamos, la maquila es una industria que se concentra en el Area Metropolitana de Guatemala (AMG) en un 90%, sirviendo toda la ciudad como un "gran parque industrial"

–según expresión de uno de los empresarios–. Las plantas están "regadas" por su espacio, aunque lógicamente hay mayor presencia hacia la periferia de la misma, acercándose a la mano de obra y a espacios de vocación industrial. En el eje sobre el que se instalaron tradicionalmente las plantas maquiladoras, el llamado "Triángulo de las Bermudas", tenemos una tercera parte de los casos. También los encontramos en otras vías de acceso a la ciudad, o bien en nuevas áreas industriales, donde la competencia por la mano de obra es menor. Incluso hay fábricas en el centro de la ciudad confundidas entre los comercios y las viviendas.

No se han realizado casos que se encontraran en zonas francas –Amatitlán, Villanueva o Santo Tomás de Castilla– pero en ellas tampoco se produce una concentración significativa de estas industrias. El "área libre" a lo largo de la carretera Panamericana, es muy amplia. Actualmente las tendencias son de prolongarse a través de esta vía hacia el Altiplano Occidental. Esto ocurre con las empresas coreanas que se expanden o trasladan aquí por miedo a la sindicalización de los trabajadores en el interior de la ciudad, y/o buscando una mano de obra campesina e indígena, masiva, barata y menos problemática. En nuestro universo se ajustan a este perfil dos casos, uno de ellos es de capital nacional pero que responde a la misma lógica.

En la maquila guatemalteca las plantas se definen por su número de máquinas, que sugieren la envergadura de producción de la empresa. Este factor se enfatiza más que los puestos de trabajo que generan. En nuestro universo la media es de 251 máquinas, aunque encontramos diversidad en cuanto al tamaño de las plantas, predominando las que tienen más de 200 máquinas.

Es una industria liviana que maneja todo tipo de maquinaria textil semiautomática, dependiendo de las distintas especializaciones de las plantas. Lo más sofisticado que se encuentra y nunca de manera masiva, son máquinas de puntada programable en nueve de las fábricas del universo (de ellas sólo tres son de capital nacional). Para hacernos una idea de su escasa significación, en una maquila con 1300 máquinas sólo

se cuenta con unas 25 de este tipo. La inversión en maquinaria supone para unas plantas medianas de 70 máquinas, de unos 50 a 60.000 dólares.[3] Para empresas más sólidas llegan a darse inversiones de más de 200.000 dólares.

El nivel tecnológico de la maquila guatemalteca puede calificarse como sencillo. Sus proyectos de "tecnificación" o crecimiento están en la línea de la adquisición de más maquinaria semiautomática, tal vez más rápida y moderna, y no de la automatización de la misma. Sólo hay dos empresas de capital mixto que sí se plantean esta última vía. Una busca su completa automatización a través de la compra de una planta en quiebra de los Estados Unidos. La otra tiene un contrato permanente con una multinacional y su proyecto de automatización plena para el 95 parece más factible. En definitiva, el pensamiento que prevalece se acercaría a lo expresado por un gerente que entiende que la expansión de la maquila no va de la mano de la innovación tecnológica sino que, en países como éste, hay que "aprovechar el recurso de la mano de obra barata".

Otra inversión que puede ser significativa es la que se efectúa sobre el terreno y el levantamiento o acondicionamiento de la fábrica. Al tratarse, como uno de los informantes afirma, de una industria "cobarde" y volátil y siendo desgravable el alquiler del local (normalmente bodegas acondicionadas), podríamos pensar que no realizaría este desembolso. Sin embargo, los casos encontrados contradicen ésto, puesto que en más de la mitad existe propiedad sobre el terreno y el local. La mayoría de las industrias reconvertidas cuentan con esta adquisición previa. Pero también empresas, tanto de capital nacional como extranjero, fuertes por su tamaño y productividad, han optado por el asentamiento. Algunas nos han dado el cálculo de su inversión que gira en torno a los dos millones de

3. Las informaciones cuantitativas que aparecen a lo largo de este capítulo son datos que no se han podido recabar sistemáticamente en todas las plantas. Por un lado, se ha producido cierta reticencia, por otro, se recurría a las poco fiables aproximaciones de la memoria.

dólares. La segunda posibilidad, la adecuación de las bodegas, supone cifras bastante más reducidas (en torno a los 20.000 o 30.000 dólares).

El tipo de operaciones que se realizan en esta producción de textiles es importante para el modelo de maquila en Guatemala. En un extremo encontramos que casi la mitad de las plantas se limitan al ensamble de las piezas que les llegan cortadas, al planchado (en ocasiones al servicio de lavado) y al empaque. Normalmente coincide con las que reenvían las prendas bajo el régimen de exportación de *Guaranteed Acces Levels o* GAL a través de la ley 807.[4] Son los casos en que el aporte de la industria nacional es mínimo o nulo, limitándose a hilo, botones, zippers y/u otros accesorios. Consistiría estrictamente en esa "venta de puntadas" que obedece las instrucciones que el cliente envía en patrones, las estipulaciones de calidad y, por supuesto, los plazos. Es el contrato de mayor rentabilidad y más cómodo, no exige de complejidad estructural aunque sí requiere de una férrea organización para cumplir los plazos y condiciones de calidad.

Las plantas restantes añaden a esta exportación a través del 807 alguna otra producción, combinando ambas. Encontramos desde las que trabajan mayoritariamente ensamble pero que también cortan tela (importada o nacional) en un 20% de su producción, hasta las que lo hacen en proporciones mayores, exportando estas prendas bien bajo cuota –la mayoría– o sin ella (SL o Límite Específico). Así, esta modalidad "mixta" no supone el abandono del puro ensamble, es más, mantenerlo entra dentro de sus estrategias de producción, pero desarrollan otros trabajos que suponen cierta manufacturación. La fabricación suele conllevar la existencia de sala de corte y una mayor

4. Las leyes 807 y 807-A se establecieron en los Estados Unidos para la estimulación de la maquila en los países pertenecientes a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Permite la exportación de sus productos para su ensamble en estos terceros países mediante el GAL, con el único pago del valor agregado por la mano de obra. En el caso del textil, el ensamblado de tela manufacturada y cortada en los Estado Unidos, tiene asegurado su entrada en este país sin limitaciones.

participación de insumos guatemaltecos que, al fin, siguen siendo mínimos puesto que las telas se obtienen principalmente de Taiwan, Tailandia, Corea y México. Las plantas que fabrican bajo cuota, se encuentran limitadas a esta barrera por la que han tenido que competir a nivel nacional ("pelear la cuota") pero tienen esa producción asegurada e incluso se les permite subcontratar hasta el 50%.

Por último, está el caso del paquete completo que mantiene en la planta todo el proceso de manufacturación, el cual no puede definirse propiamente como maquila aunque siempre hablamos de exportación. Esta producción es más arriesgada, el empresario guatemalteco corre con la inversión primera y se hace cargo de todas las operaciones de fabricación (el diseño podría venir impuesto). Uno de los propietarios opinaba que el futuro se encuentra en este paquete completo que le saldría mejor al cliente norteamericano. Para otro, los clientes pequeños podrían estar más interesados en la búsqueda de mayores servicios y materia prima en el país. Sin embargo, apenas encontramos tres casos que lo practiquen: dos que lo están realizando en volúmenes mínimos (uno de ellos combinado con otras formas) y ocasionalmente, y un tercero que lo ha desarrollado plenamente basando todo su sistema en la flexibilidad productiva que permite la subcontratación. Esta empresa excepcional tiene un promedio de producción semanal de 20.000 piezas, cuando solo cuenta en la planta con 70 máquinas. Su estrategia le permite contar con 14 empresas que tienen un mínimo de 20 máquinas fijas cada una para ella. Su cliente le envía posibles modelos de camisas y blusas que en la empresa pasan a ser rediseñados por un equipo de modistos. Cuando se les da el visto bueno, son allí mismo cortados para ser distribuidos a estas empresas submaquiladoras, incluyendo esta misma planta, adonde regresan para su último control de calidad y empaque. Tienen su cuota en camisas y con las blusas están peleando por una futura cuota que se va a imponer. El obtener ésta les permite la seguridad de tener un techo y les abre posibilidades para introducir otras líneas distintas para "sacar

a la calle" o para cubrirse con el 807, "que deja plata y no supone riesgo".

Aparte de este caso que acabamos de exponer, la subcontratación es algo habitual. Temporalmente, cualquiera de las plantas puede verse desbordada por los contratos y va a subcontratar lo que requiere menos calidad, de operaciones más sencillas o líneas que se salen de su especialidad. Normalmente se subcontrata a empresas medianas (entre 40 y 70 máquinas) que se localizan en la misma Capital o en San Pedro Sacatepéquez, municipio indígena cercano a la ciudad con una importante tradición en industria de la confección.

Adaptación a la dependencia. Una de las características definitorias de la maquila en Guatemala es su dependencia de contratos con otras firmas, incluso entre las empresas extranjeras. En este sentido, se da más profusamente los "Private Label", marcas privadas que el cliente maneja dependiendo del mercado al que distribuye, pero también se puede producir para una multinacional del vestuario aunque se trata de pedidos estacionales.

Así, respecto a los contratos podemos hablar de dos situaciones. Una, mayoritaria, de empresas con una producción insegura. Ello las obliga a abrirse al mercado y a distintas especialidades de prendas para poder asumir cualquier encargo. Además, muchas de estas plantas se quejan de que les ha afectado la recesión o la imposición de cuotas: antes de 1992 ocupaban la fábrica con un cliente, ahora necesitan dos y tres. Por otro lado, están las empresas que han obtenido cierta seguridad en sus producciones. Entre ellas podemos contar las que o bien cuentan con unos pedidos estables y de volumen considerable, o bien tienen una proporción de cuota que les permite asentarse. Ello lo reflejan invirtiendo en maquinaria automática y/o en el local.

Sin embargo en estas dos situaciones ante la dependencia, la idea que prima es lograr una continuidad en la especialidad de unas categorías textiles con las cuales obtener mayor eficiencia y productividad al poder trabajar en volúmenes más gran-

des. Para cualquiera de estos empresarios, el objetivo último es dar con un cliente estable para "producir fijo", ya que esto no es la norma y lo que se evidencia es una fuerte dependencia de unos contratos que no son estables. No se llega a plantear el mantenerse en una apertura al mercado –como lo practicaba la empresa basada en la subcontratación– ofreciendo una disponibilidad plena.

Estas disposiciones tienen sus implicaciones en cuanto a las perspectivas de futuro. Los primeros, signados por la inestabilidad, desean un crecimiento de la producción, bien a través de obtener más ensamblaje u 807 o introduciendo el servicio de corte para poder tener participación en cuotas futuras. Pero no terminan de definir cómo se va a producir este desarrollo futuro, no existe una planificación concreta, no pueden especificar cuántos trabajadores van a contratar, ni el número de máquinas que incrementarían. Un grupo de plantas nacionales están preocupadas por añadir valor en el proceso, reestructurar sus plantas con nuevos departamentos y funciones para tratar de llegar al paquete completo. Su idea es de practicar la "verticalidad" con la creación de una corporación junto a industrias periféricas guatemaltecas, incluso pensando en introducirse al mercado nacional. Esta concepción se acercaría a modelos organizativos tradicionales y no se relacionaría con las exigencias de una economía globalizada de mercado voluble y segmentado.

Entre los de situación más ventajosa se llega a visualizar una proyección futura reforzando o priorizando aspectos como la calidad, la automatización o la búsqueda de nuevos mercados. Fundamentalmente con ello buscan mejoras en metas de productividad, eficiencia y competitividad.

En definitiva, la maquila guatemalteca está formada mayoritariamente por empresas de inversores nacionales (aunque no son las que tienen la mayor producción) prestando sus servicios a clientes estadounidenses que son su único mercado. Se sitúan en la periferia de la ciudad capital que podría considerarse como un amplio parque industrial, tratándose de bodegas acondicionadas que están en propiedad o alquiladas. Su

nivel tecnológico es mínimo y su producción se limita fundamentalmente al ensamble de piezas de vestir que, en ocasiones, se combina con un poco más de manufacturación al fabricar una parte por cuota o por SL. El impacto sobre otros sectores de la industria nacional parece limitado pese a afirmaciones contrarias de los informantes que señalan un crecimiento en industrias periféricas del textil. Sin embargo, es posible que el eje de desarrollo se haya producido más significativamente en torno al sector servicios y transportes que rodean estas actividades de exportación. La inestabilidad y heterogeneidad de los contratos les obliga a una cierta adaptación que la misma liviandad de la industria textil y la práctica de la subcontratación permiten, pero se podría pensar que se encuentra en una situación de incertidumbre ante el futuro y de búsqueda de una seguridad productiva en la dependencia.

Las relaciones laborales según la gerencia

En esta parte buscamos conocer lo que son las condiciones de trabajo de la mano de obra y el tipo de relaciones laborales que se están dando en las plantas, visto desde la dirección de las mismas y a través del eje analítico que nos permite diferenciar entre las que aplican algún mecanismo de flexibilidad organizativa y las que no lo hacen.

La nueva modalidad de industrialización para la exportación que es la maquila ha supuesto innovaciones, entre otras, en la organización del trabajo. En el Cuadro 2 encontramos las plantas que dicen haber introducido, introducen o van a hacerlo a corto plazo, alguna de estas nuevas formas de organización fabril.[5] No pudimos comprobar hasta qué punto se llegan a

5. Ambos métodos, el justo a tiempo y los círculos de calidad se basan en el trabajo en equipo. El primero sustituye la producción individual de paquetes o bultos por el "mano a mano", de manera que no se acumula trabajo ni se originan "cuellos de botella", suponiendo también un mayor control de calidad

realizar estos mecanismos de una manera real y pensamos que se acerca más a una aplicación tentativa y empírica que, como algunos afirman, deriva en formas originales propias. Así, estas iniciativas de la gerencia serían reinterpretaciones y reacomodos que se practican según el contexto y/o la comprensión y transmisión de los mandos medios. De manera que sólo podemos hablar con seguridad de una actitud de la gerencia abierta y dispuesta a recibir innovaciones, que puede o no aplicar de manera informal y experimental.

Cuadro 2

EMPRESAS CON FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA DEL TRABAJO

Empresa	Modalidad de Flexibilidad	Canal de Comunicación
1	Justo a Tiempo / Círculos de Calidad	Abierto
7	Círculos de Calidad	Abierto
9	Círculos de Calidad	Jerárquico
12	Formas Originales	Abierto
13	Justo a Tiempo	Abierto
14	Formas Originales	Jerárquico
16	Círculos de Calidad	Abierto
17	Justo a Tiempo / Círculos de Calidad	Jerárquico
20	Futuro Justo a Tiempo	Jerárquico
21	Futuro Justo a Tiempo	Abierto

Fuente: Entrevistas a Gerentes

por los mismos operarios. Así se busca un flujo continuo de la producción que se saca a diario y que se relaciona con una menor acumulación de inventarios. Los círculos de calidad conllevan un análisis participativo de los errores y soluciones, los operarios exponen los problemas surgidos, evalúan los resultados, preguntan y sugieren soluciones para corregir errores de producción.

Cuando, por ejemplo, se les cuestionó sobre la participación de los trabajadores en actividades específicas como el mantenimiento y reparación de la maquinaria o el diagnóstico y solución de problemas de producción, resultó prácticamente inexistente y destacaban que ya había un equipo de mecánicos o un departamento de ingeniería. En cuanto al control de calidad, las plantas que buscaban una implicación del operario en este campo coincidían, aunque no plenamente, con las que desarrollan círculos de calidad.

Otros hechos que nos remiten a estas formas de flexibilización organizativa tienen que ver con el acercamiento y la consulta a los operarios ante cambios que se introducen en el proceso productivo. Estas plantas buscan mayoritariamente su apoyo con la idea final de lograr su consenso o consentimiento para poder obtener un mayor rendimiento: "es importante oír la opinión de la gente, ellos tienen mejor idea que nosotros muchas veces", "tratamos de implicar más al operario, a veces ellos saben más", "es importante su colaboración". Aunque se imponen las decisiones, se busca el acuerdo previo con los operarios ya que "estamos en el mismo barco". Dado que la flexibilidad organizativa supuestamente implica una nueva actitud de la gerencia hacia el trabajador, hemos añadido en el cuadro el tipo de canal de comunicación entre la dirección y el obrero. Una política de "puertas abiertas" entraña que los trabajadores puedan acceder a la dirección sin injerencia de jerarquías previas. En varias plantas se prescindía de jefe de personal porque pensaban que funcionaban "más como porteros que como facilitadores". Encontramos dos casos que realizan reuniones con los operarios. En uno, todos los martes se mantienen sesiones-producción donde el operario "puede sugerir y se le escucha". En el otro, mensualmente se exponen los planes de la empresa y se reciben sugerencias. Este término define hasta donde es relativa esta participación: sugerir no es discutir ni proponer.

Por el contrario, los gerentes partidarios de la funcionalidad de jerarquía piensan que ésta debe ser el proceso a seguir ante los planteamientos de problemas por parte de los trabaja-

dores. Así manifiestan, "se les enseña que siempre llamen", "los operarios no están contemplados en la jerarquía" o son "una pieza más de la máquina".

Esta distinción según la flexibilidad organizativa parece tener cierta relación respecto al origen del capital y a la propiedad del local. Entre las empresas que muestran un comportamiento receptivo hacia la misma, tendríamos mayor representación de fábricas nacionales. Mientras en las de línea más "tradicional" encontramos una mayoría de foráneas. Dentro de las primeras, encontramos propiedad sobre el local –con dos excepciones– y entre las segundas, la propiedad se produce sólo en tres casos.

En definitiva, con el empleo de estas diferencias en la actitud hacia la aplicación de formas flexibles en la organización del trabajo trataremos de ver si tiene efectos, más allá de mejorar las metas de producción, sobre las condiciones y políticas laborales y sobre la imagen de la fuerza laboral.

Condiciones laborales. Aunque no se recogió información sistemática, queremos iniciar este punto con un repaso sobre las condiciones físicas de las plantas. Como ya apuntamos, mayoritariamente las plantas maquiladoras se instalan en bodegas industriales no proyectadas para esta función manufacturera. Así, estas condiciones en cuanto a ventilación, luz, servicios sanitarios y otros espacios no son, por tanto, óptimas. Máquinas y planchas, el techado de lámina y el número de personal provocan altas temperaturas y elevado nivel de ruidos. Al no haber ventanas se trabaja con luz eléctrica, cuyos tendidos pasan por encima de las cabezas de los operarios. La falta de ventilación hace que quede en suspensión el polvo de los tejidos que afectan los bronquios. En los casos en que se ha construído, no necesariamente se ha prestado atención a estos factores. Como excepción encontramos dos plantas guatemaltecas, que se incluyen entre las que practican la flexibilidad organizativa, que han introducido mejoras e innovaciones en este tipo de condiciones: ventanales altos que permiten el trabajo sin luz eléctrica, sistemas de ventilación sofisticados con extracción

del polvo textil, conductos eléctricos por bajo, etc. Respecto al resto de condiciones, vamos a detenernos en algunos aspectos concretos como aparecen en el Cuadro 3.

Cuadro 3

PERFIL DE CONDICIONES LABORALES SEGÚN APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD

	Con flexibilidad	Sin flexibilidad	Total
Causas de Horas Extras	Fechas Entrega (60.0%)	Fechas Entrega (63.6%)	Fechas Entrega (62.0%)
Incentivos	A producción y otros (70.0%)	Sólo a producción (54.5%)	A producción y otros (57.2%)
Número de Servicios	Hasta tres (50.0%)	Hasta tres (63.6%)	Hasta tres (57.2%)
Capacitación Previa	Cursos (60.0%)	No hay (72.7%)	No hay (57.2%)

Fuente: Entrevistas a Gerentes

El número de horas laboradas no muestra diferencias entre ambos tipos de plantas, trabajan de lunes a viernes para completar las 44 horas semanales, con distintas políticas respecto a los tiempos de descanso, que oscilan entre los 45 minutos a los 80. En este sentido se cumple con la legalidad. Sin embargo este régimen de trabajo se rompe con la existencia generalizada de las horas extras, exceptuando cuatro casos, todas las plantas las habían requerido en la semana previa a la entrevista. Normalmente son variables y voluntarias, pero hay casos en que, por política de la empresa, se convierten en sistemáticas diariamente. Para casi una tercera parte de las plantas, el total de los operarios deben realizar de una a dos horas extras por día, de ellas la mayoría se encuentran entre las que no optan por la flexibilidad, pero es un fenómeno que no deja de existir

en las flexibles. Entre ellas, encontramos a tres de las cuatro que tienen casa matriz.

Algunos empresarios perciben que las horas extras forman parte del presupuesto doméstico de los trabajadores: "se han acostumbrado y alegan si les quitan extras porque les baja el sueldo". Otros reconocen que no se encuentra mucha colaboración por parte de los trabajadores para hacerlas y manifiestan una intencionalidad de controlarlas e incluso eliminarlas, pero en la práctica sólo uno dice estarlo logrando con una planificación previa.

Las causas que motivan estas horas extras son principalmente los apremios de las fechas de entrega: tienen que cumplir los embarques. Este motivo se ve complementado por atrasos en la productividad, ausentismo, problemas en los envíos de material e incluso maquinaria obsoleta.

El incentivo es otro componente inherente a la maquila y su aplicación también es generalizada y desarrollada en mayor o menor medida por la misma exigencia de esta industria de producción intensiva. Hay mecanismos sofisticados para su control y para el estímulo de la competencia. Está ligado a la forma de pago por destajo a los operarios –normalmente desde la base de un salario mínimo fijo– que se practica en todas las plantas. El mismo aprovecha la precariedad de la situación doméstica del trabajador que le exige dar de sí lo más posible, además la urgencia del cobro les fuerza a una presencia activa y sin bajas en el trabajo.

El destinatario de estos incentivos –el individuo o el grupo– está estrechamente relacionado con la aplicación o no de formas flexibles de organización del trabajo. Entre los primeros hay cinco plantas que practican un incentivo grupal que, a veces, combinan con individuales. Mientras, entre los no flexibles los incentivos se dirigen exclusivamente al individuo. El incentivo colectivo funciona como una estrategia de presión entre los mismos operarios para alcanzar las metas, el ejercicio de la coerción deja de ser realizado por la figura del supervisor, participando los compañeros.

También se encuentra cierta diferencia respecto al tipo de incentivos que aplican. Para los primeros se practican bonificaciones hacia diferentes rubros (productividad, puntualidad, calidad...). La idea generalizada es que estos incentivos los motivan y les gustan, "todos quieren estar". Así, se realizan rifas, se premia a los mejores y en ocasiones, como las Navidades, se les obsequia con licuadoras o esas "cosas que ellos no pueden adquirir de otra manera". Mientras, entre los segundos, se da mayor énfasis a premiar la productividad. Dentro de éstos encontramos un informante para quien la existencia del incentivo está unida a un salario no justo y, por tanto, "alcanza la justicia el que más se jode".

La media de servicios que prestan las plantas es la misma para ambos grupos, cuatro para cada uno, aunque este hecho parece relacionarse con el tamaño de la fábrica, a más empleados más servicios. Los habituales son el patrocinio de actividades recreativas, desde equipos de basket para mujeres y fútbol para hombres hasta apoyo económico para excursiones o fiestas y la existencia de algún tipo de servicio médico. Más escasos son los subsidios al transporte (o transporte propio) o a la alimentación y las guarderías –sólo una planta la tiene propia, otras dos hacen uso de las del Bienestar Social del Gobierno pagando su mantenimiento–.

Por último, la existencia de capacitación o entrenamiento para los operarios recién llegados es uno de los servicios que marca diferencias entre los grupos. Aparece más profusamente en las plantas flexibles, donde mayoritariamente tienen estas escuelas de preparación. Optan por la formación buscando "inyectarles nuestra actitud" con la creación de vínculos más profundos para lograr una mayor identificación con la empresa.

Políticas laborales. Las políticas laborales nos remiten a las estrategias que manejan las empresas respecto a la mano de obra, como vemos en el Cuadro 4.

Respecto a las formas de contratación de personal no vemos diferencias entre flexibles y no flexibles: ambas hacen

uso masivo de medios directos como anuncios en prensa o radio, mantas o carteles fijos con el "se necesitan operarios". A ello pueden sumar el que sus trabajadores actúen como intermediarios presentando a sus compañeros.

Cuadro 4

PERFIL DE POLÍTICAS LABORALES SEGÚN TIPO DE EMPRESA

	Con flexibilidad	Sin flexibilidad	Total
Contratación de Mujeres	Más del 75% (40.0%)	Hasta el 60% / Más del 75% (36.3%) / (36.3%)	Más del 75% (38.0%)
Capacitación Posterior	Seguimiento (60.0%)	No hay (90.8%)	No hay (57.2%)
Soluciones a la Rotación	Nada (50.0%)	Nada (63.6%)	Nada (57.2%)
Actitud ante Sindicalización	Rechazo (70.0%)	Rechazo (72.7%)	Rechazo (71.3%)

Fuente: Entrevistas a Gerentes.

Los requisitos que se piden pasan por la experiencia previa combinada con otro rubros: la aptitud para el trabajo y, en menor medida, las recomendaciones, el nivel de instrucción, la edad, el sexo. Lo habitual es tener que superar un ejercicio práctico de coser. En general, los gerentes afirman que sus políticas tienden a ser abiertas, aceptan cualquier trabajador que quiera coser sin restricciones. Respecto al nivel de instrucción, en la ciudad se busca que hayan terminado la primaria, pero también depende de la máquina y operación donde vayan a destinar a la persona. En cuanto a la edad, hay plantas que ponen un tope: no quieren mayores de 25 años porque tienen mayores responsabilidades familiares, otros –por el contrario– dicen preferir el segmento de población entre 25 y 35 años

porque piensan que son más responsables y fijos. No es raro encontrar casos de menores, aunque jamás es lo mayoritario.

El predominio de mano de obra femenina resulta mayoritario y no vemos diferencias entre las políticas de los dos tipos de plantas. Según ellos "así llegan", y mantienen los tópicos de que la mujer tiene mayor habilidad manual y es más detallista, mientras el hombre tiene mayor rendimiento, no pone trabas a trabajar de noche y hasta se enferma menos, pero roban, alegan, suscitan conflictos amorosos en la planta, llegan "bolos" y "a la larga se meten en problemas laborales". También añaden que la mujer es fácil de dirigir y controlar masivamente, son "más llevaderas". Encontramos un tercio de empresas donde podríamos considerar que se da una proporción más o menos igualitaria entre ambos sexos, hasta un predominio de las mujeres en un 60%. Entre ellas la única donde son mayoritarios los hombres: una mano de obra indígena y rural. El informante opina que los hombres del campo son más tranquilos que los citadinos, no causan problemas laborales y son más rápidos que las mujeres, que ademas no acuden a buscar este tipo de trabajo. Para estas empresas el hombre es eficiente y agresivo para el destajo.

Por otro lado, en el interior de la industria de maquila hay ámbitos donde el sexismo es más tajante. Trabajos puramente masculinos son bodega, corte, la mecánica o la plancha industrial, como femeninos el despite o la plancha manual. Los primeros porque son duros o requieren cierta capacitación, los segundos porque son los más sencillos o tradicionalmente de mujeres.

Incluso en aquellas plantas que cuentan con capacitación, lo común es introducir de una vez al operario en su operación y darle un plazo para que rinda lo esperado, si no es así, debe abandonar. Previamente se le han comunicado las condiciones de trabajo: horario, prestaciones, reglas, forma de pago, que también se pueden encontrar en el Reglamento de Trabajo que todas las empresas sitúan en un lugar visible. Una de las plantas con flexibilidad, describía este proceso con los nuevos contratados: "les lanzamos al mar inmediatamente", tienen un

tiempo de prueba mientras aprenden sus funciones, antes de dos meses han de cumplir el horizonte, después hay cuatro meses de refinamiento y pulido, a los seis meses deben ser eficientes al 100%. Quienes no alcanzan las exigencias se van porque no ganan, sufriendo además la presión del grupo por frenar el trabajo o, bien, como decían varios empresarios, "si perjudica se cambia o expulsa".

En cuanto a problemas en la contratación no se dan percepciones distintas entre los dos tipos de empresa, hay suficiente oferta de mano de obra. Los que afirman que "hay problemas", vienen a plantear que han sentido un descenso en la afluencia de personas en busca de empleo sin que haya alcanzado un nivel preocupante.

Los ascensos dentro de la maquila son limitados, las mujeres que entran a despite pueden llegar a máquina. Desde ésta, hombres y mujeres pueden alcanzar distintos grados como operarios hasta la supervisión y, por último, la excepcional jefatura de planta. Los criterios para el ascenso que se manejan entre los dos grupos de plantas no se diferencian de modo significativo. Así el requerimiento principal es la habilidad, entendido también como la facilidad de aprendizaje y manejo de las distintas máquinas. El siguiente más reiterado es la cooperación y otros factores residuales son la disciplina, la instrucción o la puntualidad.

Considerando la capacitación posterior como una forma de promover un conocimiento mayor entre los empleados y así reforzar los ascensos, podemos decir que es una política difícil de encontrar: tienden a dejar el esfuerzo educativo en los operarios. Aquí sí encontramos diferencias entre las plantas, las flexibles muestran mayor preocupación por el seguimiento en la formación de sus operarios. Pero en definitiva, la preparación en los niveles de base de la fábrica no está fomentada, se da una fuerte tendencia a la especialización de los operarios pese a que los gerentes de plantas flexibles son conscientes de que sería más útil preparar equipos polifuncionales y versátiles para responder a estas formas de organización laboral.

Respecto a la rotación de los obreros en las plantas, las cifras que se consiguieron eran aproximaciones que los informantes hacían al respecto, lo que las hace poco fiables. Por tanto, sólo podemos referirnos a la percepción que éstos tienen del hecho. Así, no coincide la minimización de las cifras de rotación con la conciencia de sentirla como un problema –lo que ocurre en más de una tercera parte–.

Para los que introducen principios de flexibilidad organizativa, las causas de la rotación se producen exclusivamente desde la lógica de los trabajadores por razones personales y/o familiares (cuidado de los hijos, enfermedades de éstos, lejanía de la vivienda...) y económicas –que también podemos relacionar con la situación del hogar–.

Los gerentes de plantas no flexibles son más heterogéneos en sus opiniones, puesto que introducen la postura de la empresa dentro de las causas de la rotación: despidos por robos u otras faltas, e incluso uno que reconoce que la ineficiente organización de su fábrica origina una producción discontinua que fuerza al trabajador a buscar otro empleo. En ocasiones hacen señalamientos despectivos hacia el trabajador: "es la mentalidad de la gente, quieren ganar más sin trabajar" o "son los que buscan trabajo pidiendo a Dios no encontrarlo".

Las razones económicas de la rotación resultan siendo las mayoritarias, lo que vendría a contradecir la afirmación generalizada de estos mismos empresarios en cuanto a que sus trabajadores estarían satisfechos con las remuneraciones o cuando consideran que los salarios de sus plantas están en el promedio o son más altos que en otras empresas.

Las posibles soluciones a la rotación encuentran mayor silencio y descienden las propuestas para ambos tipos de plantas. La gran mayoría de los gerentes flexibles vienen a sugerir un acercamiento a los trabajadores: trato más abierto, mayor atención... Uno de éstos siente que ha hecho importantes esfuerzos por ellos: pagando más, otorgando prestaciones, implementando el justo a tiempo y tratando de involucrarles y darles sentido de pertenencia. Sin embargo, reconoce que no ha tenido éxito. Los no flexibles, en su postura más pasiva, tienen tam-

bién soluciones radicales como "hay que cambiarles la mente" o el despido. En definitiva, al no buscarse alternativas, entienden la rotación como una realidad con la que hay que convivir puesto que no necesariamente es un problema y, si lo es, es consubstancial a la maquila.

Todo ello nos remite a la pobre imagen que tienen los gerentes de la mano de obra. La evaluación que hacen de sus empleados es mayoritariamente "buena" y al considerar las cualidades de los trabajadores se refieren a éstos como tales, señalando su habilidad, responsabilidad, laboriosidad... Además manejan otras características valiosas desde el punto de vista empresarial, estarían haciendo frente a un grupo humano "fácil de dirigir" y "fácil de explotar", restándole voluntad de respuesta u oposición. Un gerente contesta con crudeza: "los trabajadores guatemaltecos tienen la cualidad de cobrar poco". Por último, un informante se refiere a una calidad moral: "son de corazón noble", que podría interpretarse en el sentido de ingenuidad o simpleza.

Para concretar los defectos parece haber mayor capacidad de contestación. Los flexibles señalan una falta de respuesta positiva de los trabajadores hacia los incentivos. El trabajador no entiende las ventajas y oportunidades que se habilitan para su beneficio, costando mucho su incentivación. No quiere entrar en la dinámica de lo productivo. Mientras, los empresarios de plantas no flexibles se refieren como causa de la incomprensión patrono-obrero a su carencia de educación y, por ello, a una cultura diferente de los trabajadores que no les permite entender sus órdenes. No tienen sentido del progreso, son tercos y de mentalidad cerrada. En definitiva ambas gerencias coinciden en señalar que el obrero no responde a su proyecto empresarial.

Continuando esta concepción limitada del sujeto y contradiciéndola al mismo tiempo, los empresarios evalúan negativamente cualquier posibilidad de organización laboral desde el lado del trabajador, "es un tema tabú" que les genera un miedo irracional. Ante el cuestionamiento sobre los sindicatos repiten: "aquí no hay de eso, gracias a Dios". Dentro de esta oposición, algunos se justifican desarrollando una crítica a las

organizaciones sindicales por su ineficiencia e insolidaridad con el trabajador, por su politicismo y la corrupción de sus cúpulas. Además opinan que están manipulados por los sindicatos norteamericanos que buscan denunciar a Guatemala para mantener en los Estados Unidos sus puestos de trabajo. Encontramos posturas recalcitrantes: "son lo peor", "la mayor porquería", "nos matan", "nos han echado tierra" o "no los acepto porque traen problemas". Frente a una posible sindicalización las posturas de los dos tipos de plantas se unifican y en definitiva entienden la organización obrera como un fuerte obstáculo para la maquila.

Para una quinta parte, no son los sindicatos en sí el problema, sino su funcionalidad al no responder como puentes de comunicación y consenso entre obreros y patronos buscando la negociación, la armonía y la colaboración para el beneficio de ambas partes. En este mismo sentido se expresaba un informante –no empresario– cuando decía que los sindicatos debían capacitarse y orientarse hacia la regulación de las relaciones laborales y no hacia el enfrentamiento.

En general la idea que manejan todos los entrevistados, es que la negociación colectiva es inaceptable, en último caso son partidarios de una negociación individualizada. Entre los flexibles, como vimos, existe una iniciativa excepcional donde funciona un comité de los obreros que sirve de canal de comunicación con la dirección.

Otra solución que se ha venido dando y que encontramos en cuatro plantas (tres de ellas flexibles) es el solidarismo. La "filosofía" que manejan es que la empresa es un equipo donde todos son necesarios y deben comprender su participación en el grupo: "todos parte de un todo". Uno de sus objetivos es "tratar de mejorar la calidad de vida de los trabajadores". Buscan influir en el comportamiento de los obreros fomentándoles el sentido de colaboración con la empresa. Se les saca una cartilla de ahorro para imbuirles la mentalidad de preveer y controlar sus ingresos, tratan de fortalecer su situación familiar con pláticas, consejos u otros apoyos y les compensan en

ciertos servicios (como la alimentación), subsidiándolos en parte.

Una de éstas mostraba cierto desencanto ante el fracaso de la organización: pretender introducir el ahorro con la necesaria inversión mensual de 100 quetzales por parte del trabajador no daba resultado. Pero la contestación venía a darla otro informante solidarista al exponer que "no aprecian lo que pueden ir teniendo ni lo identifican porque nunca han tenido nada". El solidarismo también tiene sus detractores, un entrevistado de la línea no flexible pensaba que éste venía a distorsionar el sentido de las organizaciones civiles al estar dirigido desde arriba, disfrazaba las relaciones patrón-obrero creando lealtades con la dirección y estimulando la competencia entre trabajadores. En una planta de la carretera Panamericana, nos comentaban que los obreros de la ciudad necesitan soluciones como el solidarismo porque son más problemáticos y quieren la superación, mientras que en el ámbito rural no buscan sindicatos porque son conformistas.

Apenas se han producido conflictos colectivos en las plantas. Cuando se han dado, se relacionan con cambios en los sistemas de trabajo o en la dirección de los trabajadores, por ejemplo cuando se inició el justo a tiempo que supuso un descenso en los salarios, cuando se cambió al jefe de planta o al gerente de la producción, o ante la introducción de maquinaria nueva. Estos hechos provocaron el rechazo momentáneo de los trabajadores, pero están lejos de suponer una organización para reclamar por sus derechos o mejoras en condiciones laborales. Como caso extraordinario, encontramos una planta que estuvo sindicalizada en la que, después de un largo proceso, se despidió al Comité, lo que no ha supuesto el fin de los problemas para la empresa.

En definitiva, las quejas que destacan los operarios son principalmente de índole económica para ambos tipos de plantas: solicitudes de préstamos o equivocaciones en el cómputo de las nóminas, frente a referidas a relaciones o condiciones laborales. Para los flexibles éstas se vinculan con la precariedad económica de sus hogares, siendo las causas más diversas entre

los no flexibles. Estos últimos destacan las que se refieren a la actitud de los operarios, mostrando un sentimiento algo despectivo hacia los mismos: "hacen una mala administración de su dinero", "su cultura es distinta", "no le gusta trabajar" o "montan bulla por cosas de niños".

"ATADOS POR LA NECESIDAD": LA MAQUILA DESDE LOS OPERARIOS

En esta segunda parte se van a exponer los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los operarios de maquilas. La muestra que se preparó buscaba mantener la línea seguida en el análisis de las entrevistas que acabamos de desarrollar, seleccionando dos plantas que practicaran la flexibilidad organizativa y dos que no lo hicieran. Se cumplió con lo previsto en tres de las maquiladoras, sin embargo, no fue posible la entrada en la cuarta planta, ni en la programada ni en otra sustituta.

Por las características de estas tres empresas, debemos señalar que se trata de filiales de compañías extranjeras a cargo de profesionales contratados. Fueron plantas nacionales con actitud receptiva hacia cambios en la organización laboral las que se negaron a la ejecución de las encuestas, en ellas la gerencia se imbrica estrechamente con la propiedad y parecen concebir la planta como patrimonio. Los obstáculos que pusieron para encuestar a los operarios nos hace pensar que las dificultades para el desarrollo de una visión moderna de la industria por parte del sector empresarial no se han superado.

Esta presentación de resultados quiere obtener un perfil de los operarios, de sus hogares y de su empleo. Previo a ello vamos a hacer un breve esbozo de las características de las tres plantas que, como decíamos, tienen en común el pertenecer a compañías extranjeras (de capital estadounidense o coreano) y el localizarse en distintos puntos de la periferia de la Ciudad de Guatemala. La primera inició sus operaciones de exportación de ropa casual de algodón en 1986, en un 25% realiza ensamble y en el otro 75% trabaja por cuota. Ha realizado fuertes inver-

siones, poseen la propiedad del local y entre sus servicios destaca la subvención al almuerzo y el funcionamiento de una asociación solidarista, no tienen escuela de capacitación. Actualmente están tratando de evitar las horas extras y los sábados no se trabaja.

La segunda fábrica, se restringe al ensamble de ropa de algodón, exportando desde 1987. Alquilan la bodega donde se asientan, subsidian el transporte e incluso la vivienda en algunos casos, tampoco tienen escuela de capacitación. Los trabajadores realizan diariamente dos horas extras, incluidos sábados.

La tercera es de funcionamiento reciente –marzo de 1992–. Está especializada en la confección de trajes de mujer que realiza en un 80% a través de ensamble. Ha ido creciendo progresivamente ampliándose por líneas, y cuenta con una importante inversión en el local (de su propiedad) y maquinaria. Subvencionan el almuerzo y tienen servicio de bus a algunas colonias cercanas, también dan cierta preparación a los operarios nuevos. Dentro de su horario se incluyen una o dos horas extras selectivas y se integra una hora diaria con la idea de dejar libre el sábado. Esta última correspondería a la tipología de las plantas que practican la flexibilidad organizativa.

Un acercamiento al universo

Como no ha sido posible mantener el eje analítico de flexibles versus no flexibles vamos a presentar los datos de las tres plantas por separado.[6]

Los operarios. A través de algunos indicadores, mostraremos en este apartado las características sociodemográficas de los operarios de las tres plantas de maquila, según aparece en el Cuadro 5.

6. Se realizaron pruebas de significación respecto a la flexibilidad organizativa con un resultado de escasa relevancia, optándose por presentar las plantas individualmente.

Cuadro 5

CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA POR EMPRESAS

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Sexo					.000	.256
Mujeres	63.8	86.1	84.9	78.0		
Hombres	36.2	13.9	15.1	22.0		
Edad (media)	26.9	22.1	20.0	23.0	.000	.427
Estado civil					.000	.359
Solteros/as	46.6	79.2	83.6	69.7		
No solteros/as	53.4	20.8	15.4	30.3		
Condición migratoria					.010	.204
Migrantes	68.5	69.4	47.9	61.9		
No migrantes	31.5	30.6	52.1	38.1		

Sigue...

...viene

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Nivel Educativo					.139	.134
Primaria incompleta	27.4	43.1	37.0	35.8		
Primaria completa o más	72.6	56.9	63.0	64.2		

1. Significación según las pruebas de hipótesis Chi-cuadrado para variables ordinales y nominales y Oneway (análisis de varianzas) para variables de intervalo.
2. Coeficiente de asociación según V de Cramer para variables ordinales y nominales y Eta para variables de intervalo.

Fuente: Encuesta a Operarios

El universo al que nos enfrentamos es femenino en más de las tres cuartas partes, lo que casi nos permitiría hablar de operarias.[7] Sin embargo, hay que señalar el comportamiento diferenciado de la primera planta, que cuenta con un significativo 37% masculino.

Respecto a la edad de los operarios se produce un claro predominio del grupo de edad de 18 a 24 años en casi tres cuartas partes del universo total, es decir, hablamos de una población muy joven. En la media de las edades de esta mano de obra destaca de nuevo la primera empresa donde los operarios son menos jóvenes. Para contrastar esto, debemos decir que las otras dos cuentan con una importante presencia de menores de 18 años que alcanza el 20.8% en una y el 38.4% en la tercera.

Como podíamos esperar el estado civil de esta población se relaciona con su edad, encontrándonos ante una mayoría de solteros, esquema que de nuevo se rompe en el primer caso, donde entre su predominio de no solteros hay tres cuartas partes de casados.

Un dato a destacar, tratándose de una ocupación industrial y, especialmente, de una población tan joven, es el alto número de migrantes.[8] Su proporción mayoritaria sólo desciende, en este caso, para la tercera planta (donde sigue siendo importante la presencia de migrantes). La procedencia de estos nacidos fuera de la Ciudad de Guatemala es muy diversa, destacando regiones tradicionalmente expulsoras como la suroccidental (con departamentos como San Marcos, Quetzaltenango o Suchitepéquez), y la suroriental (con Santa Rosa o Jutiapa). Es sugestivo considerar el nivel de urbanización del que provienen puesto que su origen es principalmente de aldea, lo que implica

7. El 37.5% de la PEA ocupada urbana son mujeres (INE, 1990). También señalar que, pese al predominio de mujeres operarias, hemos optado por el genérico masculino para referirnos a los trabajadores.

8. Un 43.8% de la PEA ocupada en Ciudad de Guatemala es de origen migrante, de ellos el 70% llegaron antes de 1976 (FLACSO, 1989).

una extracción fuertemente rural, pudiendo suponer a estos individuos una migración económica por falta de medios de sobrevivencia y un cierto desconocimiento del mundo urbano.

La cualificación de los operarios según su nivel de estudios formales es bajo.[9] Lo más común es haber completado la primaria pero encontramos poco más de la tercera parte de los individuos que no lo han hecho y que podríamos considerar analfabetos funcionales.

Otro indicador del bagaje que aporta el operario es su capacitación técnica. En este sentido encontramos una escasa preparación en este oficio, sólo un 14% afirma haber recibido alguna enseñanza. Pese a su escasez, es importante que cualifiquemos en qué consiste tal instrucción que se concentra en la primera planta (donde ascendería a casi la cuarta parte del universo). La formación que consideran los entrevistados se realiza a través de tres medios. El más significativo (con la mitad de los casos) son cursos de corte y confección impartidos por Academias u ONGs. El objetivo de los mismos se dirige a formar sastres o costureras como cuentapropistas o asalariados de pequeños talleres de costura donde conocen y manejan la prenda de vestir completa. La preparación para la línea industrial se da en la otra mitad de los casos, bien a través de escuelas de capacitación de otras maquiladoras o bien, más residual, a través de los cursos que desarrollan el Instituto Técnico de Capacitación –INTECAP–, estatal, o una escuela privada llamada FUNTEC.

El hogar de los operarios. Complemento necesario para la caracterización de los trabajadores es la configuración de los hogares donde se insertan estos operarios, que se recoge en el Cuadro 6.

El tamaño de sus hogares señala una media algo más alta que la media urbana de 4.7 (FLACSO, 1989). Dentro de la homogeneidad entre los universos, los hogares de la segunda

9. El 53.1% de la PEA ocupada capitalina supera la primaria (FLACSO, 1989), cuando para las maquilas encuestadas es de 27.5%.

Cuadro 6

CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DE LA MANO DE OBRA POR EMPRESAS

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Número de miembros (media)	4.7	5.6	5.2	5.2	.062	.159
Posición en el hogar					.000	.353
jefes	54.8	20.8	19.2	31.7		
Dependientes	45.2	79.2	80.8	68.3		
Número de ingresos (media)	2.2	2.6	2.5	2.4	.179	.125
Aporte					.007	.179
Alto	60.3	31.9	37.0	43.1		
Medio	31.5	48.6	45.2	41.7		
Bajo	8.2	19.4	17.8	15.1		

Sigue...

...viene

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Indice trabajo doméstico					.003	.189
Alto	49.3	75.0	65.8	63.3		
Medio	15.1	13.9	17.8	15.6		
Bajo	35.6	11.1	16.4	21.1		

1. Significación según las pruebas de hipótesis Chi-cuadrado para variables ordinales y nominales y Oneway (análisis de varianzas) para variables de intervalo.
2. Coeficiente de asociación según V de Cramer para variables ordinales y nominales y Eta para variables de intervalo.

Fuente: Encuestas a Operarios.

empresa son los más grandes, poco más de la mitad de ellos tienen seis o más miembros.

Este universo cuenta con una mayoría de operarios dependientes de una jerarquía en el hogar. En el interior de estos hogares predominantes se destacan en tres quintas partes aquellos donde la jefatura es ejercida por el padre. Cuando la figura central es la madre hablamos de una cuarta parte de los dependientes, y es una realidad que encontramos desarrollada con más énfasis en la tercera empresa. La jefatura ejercida por otra persona nos remite principalmente a migrantes que en su arribo a la ciudad se insertan en hogares de hermanos, tíos u otros parientes previamente instalados, lo que se produce casi exclusivamente en el caso de la segunda empresa.

En la gran mayoría de hogares encontramos dos o más ingresos, así el salario de la maquila no suele ser único, excepto en un significativo 18.3%. Estos casos se concentran en la primera empresa donde ascienden a poco más de la cuarta parte de los hogares y se vinculan a personas que ejercen la jefatura, además se trata de hogares que mayoritariamente no alcanzan las tres personas por lo que podemos suponer que se trata de matrimonios recientes. La relación de dependencia entre ingresos y miembros del hogar es de 2.1.

La importancia del ingreso supuesto por la maquila se puede cualificar con el aporte que el trabajador destina a su hogar que, como vemos para el universo general, es una alta proporción del ingreso de estos operarios. El aporte medio en la segunda y tercera plantas se encuentra relacionado con el tipo de hogares que tienen los miembros, estas mujeres jóvenes, dependientes de un hogar, entregan una importante ayuda a éste y, sobre todo, se sustraen como miembros de gasto. Algo que se debe señalar es el bajo peso de aquellos que aportan menos de la mitad de su salario, esto nos puede indicar cómo las necesidades del hogar requieren para su reproducción de una importante colaboración.

Por último, además de lo que supone el aporte económico, el mantenimiento del hogar exige a sus miembros femeninos su esfuerzo para la ejecución de los quehaceres domésticos. Así,

pese a tratarse de mujeres jóvenes sin responsabilidades, éstas realizan una fuerte inversión de tiempo en trabajo doméstico. La primera empresa es la que lo mantiene más bajo debido a su proporción de varones que, por su tradicional rol social, no participan en estas tareas.[10]

Este desgaste que se añade con el trabajo doméstico nos remite directamente a la doble jornada laboral y al impacto que sufre desde el hogar esta mano de obra femenina. Llegan a laborar 9 o 10 horas diarias a las que debemos sumar el transporte a sus residencias para, posteriormente, enfrentarse a quehaceres en el hogar. Es la organización interna y la influencia de valores sexistas en los hogares populares, junto a la extrema necesidad de los mismos tanto a nivel económico como reproductivo cotidiano, lo que les hace desarrollar unas estrategias de subsistencia que recaen con fuerza en las mujeres del hogar. El emplearse en la maquila no parece favorecer a aliviar a la mujer de este peso. El trabajo asalariado femenino, donde ésta asume un papel como portadora de ingresos económicos, todavía no parece haber afectado las relaciones intradomésticas. Seguramente ha supuesto una nueva organización del tiempo de la mujer para realizar los quehaceres domésticos –con la extensión de éstos a los días de descanso, por ejemplo– (AVANCSO, 1993). Sin embargo, no ha implicado redefiniciones en su papel social y familiar: "su rol dentro de la familia sigue siendo tradicional... a pesar de las responsabilidades que de hecho ha asumido"(Monzón, 1992 : 68).

En definitiva, respecto a este perfil sociodemográfico y de los hogares de los trabajadores de maquila se destaca que nos encontramos ante universos diferenciados. Esto nos indicaría que no podemos referirnos a un prototipo definido para los

10. Para manejar la información respecto al trabajo doméstico se construyó un índice, de manera que el haber cocinado y lavado ropa la semana anterior a la encuesta tenían un punto cada una, mientras que limpiar la casa o hacer la compra se puntuaba con 0.5 –puesto que son tareas menos costosas en inversión de tiempo y energía física–. Por último, la escala se graduó: hasta 1, nivel bajo; hasta 2, nivel medio; hasta 3, nivel alto de implicación en el quehacer doméstico.

trabajadores de maquila de Ciudad de Guatemala, aunque sí se constatan diferencias respecto al mercado laboral citadino.[11]

Entre nuestras plantas nos atreveríamos a distinguir tres conformaciones. La primera fábrica nos define una composición sociodemográfica y de hogar lejos de la regla, al contener una población con mayor proporción masculina y de más edad y, con ello, nivel elevado de jefatura de hogar entre sus operarios. Nos remite a hogares con menos miembros donde la maquila juega un papel significativo al tratarse de un ingreso con un aporte muy alto y, por tanto, clave para la reproducción.

Las otras dos plantas se muestran más uniformes al estar feminizadas y ser sus operarios más jóvenes. Son miembros dependientes de hogares donde hay mayor número de ingresos y el aporte es algo menor, aunque la exigencia en trabajo doméstico es muy alta. Sin embargo, dentro de este perfil puede haber varios matices. La tercera empresa se distingue por contener una población mayoritariamente capitalina con las repercusiones que esto tiene en cuanto a socialización urbana. Es la que se acerca a la norma citadina pero también donde encontramos mayor proporción de menores que deberían estar estudiando –por ello, en este caso, no se manifiestan diferencias educativas entre rurales y capitalinos– y de hogares con jefatura femenina que indican cierta desintegración familiar. La segunda fábrica, muestra ciertas carencias que pueden influir en su comportamiento laboral, una menor socialización urbana y el menor nivel educativo de las tres, además sus hogares son los más grandes, los que reciben mayor número de ingresos al movilizar fuerza secundaria y los que requieren de más trabajo

11. Esta misma heterogeneidad se comprueba en la muestra sobre 116 trabajadoras de maquila de Pérez Sáinz y Castellanos (1991), donde el perfil que obtuvieron contrasta con el nuestro: su media de edad alcanzaba los 27 años, con lo que ello supone en términos de estado civil, jefatura y aportes al hogar. También se encontraban poco más de una cuarta parte de operarias capacitadas. Su universo coincide en cuanto a condición migratoria, nivel de estudios, tamaño del hogar y relación de dependencia entre ingresos y miembros del hogar.

doméstico. Por todo ello podemos suponerles unas estrategias de subsistencia diferentes.

Pero los datos recabados también permiten salvar las diferencias y generalizar sobre este universo como de mujeres jóvenes solteras, a lo que suma un origen migrante fuertemente rural, con un bajo nivel de estudios y de capacitación; su lugar de residencia les identifica como un población popular de bajos recursos y deficientes condiciones de vida. Insertados en sus hogares como miembros secundarios, su aporte es muy significativo tanto económicamente como a través de su trabajo doméstico.

El puesto de trabajo

La movilidad laboral. En este apartado vamos a tratar la procedencia laboral de los trabajadores encuestados: su experiencia previa al empleo en estas maquilas y las razones y expectativas que manejaban al insertarse en ellas, como tenemos en el Cuadro 7.

Lo primero que se comentará es que este empleo en maquila no parece suponer –pese a la juventud de algunos operarios– la única experiencia laboral de estos trabajadores. Para la primera planta sobresale este hecho, tal vez por tratarse de una población más madura. Le sigue la tercera que, sin embargo, era la que mayor proporción de menores tenía. Para el grupo minoritario de personas que no eran activas económicamente, su ocupación previa se reparte entre el estudio o los quehaceres domésticos sin diferencias en el interior de las plantas.

La anterior experiencia laboral se caracteriza por tratarse de un empleo formal como asalariados de empresa y dentro de la industria manufacturera. En la segunda planta, un grupo de casi dos quintos de sus trabajadores con experiencia previa proceden del sector no formal, principalmente del servicio doméstico, aunque también se puede señalar la agricultura en una décima parte.

Cuadro 7

MOVILIDAD LABORAL DE LA MANO DE OBRA POR EMPRESAS

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Actividad anterior					.015	.195
Empleado/a	87.7	68.1	79.5	78.4		
No empleado/a	12.3	31.9	20.5	21.6		
Categoría ocupacional *					.001	.277
Salariado (formales)	87.5	61.2	84.5	78.9		
Otras (no formales)	12.5	38.8	15.5	21.1		
Rama de actividad*					.000	.385
Manufactura	92.2	44.9	77.6	73.7		
Otras	7.8	55.1	22.4	26.3		
Experiencia en maquila					.000	.313
Sí	61.6	23.6	43.8	43.1		
No	38.4	76.4	56.2	56.9		

Sigue...

...viene

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Razones de elección					.040	.173
Familiar	41.1	30.6	37.0	36.2		
Personal	30.1	40.3	20.5	30.3		
Ambas	26.0	29.2	42.5	32.6		
Otra	2.7	0.0	0.0	0.9		
Ventaja buscada					.048	.205
Salario	57.3	63.9	52.1	57.8		
Condiciones laborales	12.3	2.8	11.0	8.7		
Localización	21.9	6.9	16.4	15.1		
Aprendizaje	5.5	15.3	13.7	11.5		
Otra/ninguna	2.7	11.1	6.9	6.9		

* Estos porcentajes se refieren a los que estuvieron empleados.

1 Significación según las pruebas de hipótesis Chi-cuadrado para variables ordinales y nominales y Oneway (análisis de varianzas) para variables de intervalo.

2 Coeficiente de asociación según V de Cramer para variables ordinales y nominales y Eta para variables de intervalo.

Fuente: Encuesta a Operarios.

La experiencia en otra maquila nos remite a cierto conocimiento empírico previo que podría hacerse extensivo a los demás asalariados de empresas manufactureras en cuanto a un manejo del mundo fabril. El predominio de operarios sin este paso por la maquila nos permite relativizar ese intenso trasvase que se supone se produce entre las maquilas.[12]

También debemos analizar las pautas que mueven a los trabajadores a integrarse en estas maquilas. Los factores más influyentes para el total del universo en la elección del empleo actual son los familiares. En este sentido la presión del hogar que se insinuaba en los datos anteriores, parece coherente. El mismo tipo de hogar, es lo que hace que la familia sea tan influyente en la primera empresa. Para la segunda, podríamos pensar que es el individuo como tal el que toma la decisión sin injerencias del hogar. Mientras, en la tercera se cruzan tanto la iniciativa personal como la presión del hogar.

Ahora bien, para una mayor comprensión vamos a acercarnos a las referencias que manejan. Las argumentaciones de tipo familiar más recurrentes son: "No me alcanza el gasto de mi esposo" o "para ayudar a mis padres a obtener recursos", en definitiva, el hogar necesita dinero. Cuando plantean un razonamiento de tipo personal dicen: "pensé aprender a manejar máquinas", "me gusta y me queda cerca", o la lógica de quien dice "es el trabajo que sé hacer y en otros lugares piden requisitos que no puedo cumplir", es decir esconden las influencias del hogar resaltando su voluntad propia. Cuando se sienten influenciados por ambos factores, familiares y personales, pueden remitir a hechos combinados como "para pagar mi colegiatura y ayudar a mi familia", "porque quería aprender a coser y ganar mejor y ayudar a mi mamá", o no: "no prosperaba mi negocio (fotógrafo) y necesitaba más ingresos", "no tenía dinero para seguir estudiando". En estos casos se produce cierta confusión y dificultad de separación entre la voluntad propia y la

12. Para Pérez Sáinz y Castellanos (1991), la fuerza de trabajo se está movilizando en su caso en el mismo ámbito laboral, ya que tres cuartas partes proceden de empresas que mayoritariamente son maquiladoras.

presión familiar, lo que resulta común para aquellos individuos que se emplean por primera vez y porque los trabajadores se ocupan por la necesidad de un ingreso, pero siempre buscan donde ganar más y ahí juega su propia voluntad.

Otro indicador que nos señala lo que les lleva a seleccionar este empleo frente a otros y, por tanto, también nos permite intuir qué expectativas tenían al tomar el trabajo, es la ventaja o beneficio que le veían al mismo. Y la mayoría se manifiesta por la obtención de un salario.[13] Al mismo se le da dos sentidos, unos repiten su esperanza de "ganar más", "superar económicamente" o "mejorar el salario". Otros ambicionan el acceso a un salario: "un ingreso", "ayudar a mi familia", "dejar de ser desempleada".

Pequeños matices se manifiestan entre los universos de cada planta dentro de ventajas secundarias. Para la primera fábrica, en segundo lugar les motiva la cercanía de la planta a sus hogares, insistiendo en "la proximidad por la economía", seguido de manera más residual por condiciones laborales como "aquí preparan la alimentación". En la segunda empresa es más repartido, destacando la idea de "aprender un trabajo". La planta tercera interesa a los operarios por la localización cercana y el aprendizaje. En definitiva, los criterios que manejan no recogen las condiciones que ofrece la empresa como podríamos pensar que atraerían a una población en un ámbito industrial como la maquila.[14] De hecho cuando hacen referencia a esas condiciones lo hacen en su vertiente de servicios: "el almuerzo es caliente y no lo llevo", "no gasto pasaje", "las prestaciones del bus", enfatizando el sentido del ahorro que supone en sus economías. Apenas hacen mención a otros aspectos laborales propios de la maquila: "esperaba una buena ope-

13. Para los que indican que primaron las presiones familiares a la hora de tomar este empleo, en dos terceras partes expusieron que su expectativa era la mejora salarial.

14. Dentro de las condiciones laborales incluímos incentivos, servicios, horarios, extras, trato, nivel de exigencia, prestaciones y permisos.

ración" o "seguir trabajando en máquina plana y mejorar el salario".

Un caso particular en Guatemala es la escasez y carestía que ha alcanzado el servicio doméstico porque las maquiladoras han empleado a estas jóvenes. Para los empresarios este era un hecho demostrativo de las innovaciones que había supuesto esta industria. Y lo que estas exdomésticas priorizan son los beneficios de un trabajo formal: "pagan el IGSS", "no trabajan todos los sábados", "por tener un sueldo".

En definitiva, son motivaciones elementalmente económicas y materiales: el salario alcanza un sentido primario. Argumentos concretos, prácticos, operan en la mentalidad del trabajador y no hacen sino subrayarnos que las posibilidades de opción de estos trabajadores son limitadas: por sus mismas condiciones sociodemográficas, por las presiones que ejerce el hogar hacia sus miembros ante sus dificultades de reproducción, en definitiva por todo el contexto económico y social en el que se encuentran. La urgencia de unos ingresos monetarios es el reclamo más manifiesto en sus palabras y pautas de comportamiento.

Las diferencias entre los universos permiten continuar el análisis anterior. Para la primera población encontramos una mayor experiencia laboral que puede empatar con su edad y capacitación. Por la composición de sus hogares son razones familiares las que tienen más influencia a la hora de tomar el empleo. La procedencia laboral de la población más joven de la segunda y tercera planta difiere. Los primeros arriban desde empleos no formales y de actividades no manufactureras, los segundos eran asalariados de manufactura. Ello podría relacionarse con esa menor o mayor socialización urbana que poseen. Las motivaciones en la elección del trabajo difieren sin que podamos interpretarlo más que, como planteamos, por estrategias diferentes.

Al fin, el comportamiento mayoritario nos dice que son operarios que tienen experiencias laborales anteriores, principalmente como asalariados de empresas manufactureras –predominantemente maquiladoras– y a quienes las necesidades

económicas del hogar les motiva a buscar un ingreso seguro y/o más alto.

Las condiciones laborales. Ahora entramos a ver las actuales condiciones laborales de los operarios entrevistados: su estabilidad laboral, el trato que reciben, la realización de horas extras, el conocimiento que adquieren de las máquinas y, finalmente, aspectos relacionados con su participación laboral (ver Cuadro 8).

La antigüedad de los trabajadores en las distintas empresas puede expresar cierta voluntad de los trabajadores de mantenerse o salirse de la planta y, en definitiva, su conformidad o inconformidad con las condiciones laborales. Lógicamente ésto está en relación también con el tiempo que llevan en funcionamiento las fábricas, recordemos que la tercera está activa desde marzo del 92. Así la media general de antigüedad laboral es de prácticamente año y medio con fuertes diferencias internas.[15]

La primera empresa es la de funcionamiento más antiguo y la que muestra comparativamente mayor rotación en su personal. Es la única donde hay operarios que no han cumplido un mes de trabajo, aunque también en su interior se contrastan grupos de antigüedad. Encontramos trabajadores recientes (dos terceras partes no llevan el año), hay un descenso en los que llevan de uno a dos años, y finalmente aparece otro segmento significativo (una cuarta parte) que tiene más de dos años de laborar en la fábrica.

El caso de la segunda planta es menos irregular pero no menos chocante. Su escasa rotación se manifiesta en que el número de operarios asciende gradualmente con la antigüedad. Incluso el rubro más significativo tienen más de dos años (44%). Esta estabilidad se produce en la planta donde había más gente para quienes suponía el primer empleo, donde encontramos a las que se emplearon anteriormente como domésticas y, en general, personas sin experiencia en maquila ni en fábricas. Y efectivamente las que tienen una permanencia de más de dos

15. El promedio de estancia en las plantas para Pérez Sáinz y Castellanos (1991) es de 7.8 meses.

Cuadro 8

CONDICIONES LABORALES DE LA MANO DE OBRA POR EMPRESAS

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Antigüedad en meses (media)	18.6	25.8	8.3	17.5	.000	.405
Trato por supervisores					.000	.256
Bueno	67.1	40.3	67.1	58.3		
Regular-malo	32.9	59.7	32.9	41.7		
Horas extras					.000	.348
Demasiadas	19.2	8.3	16.4	14.7		
Suficientes	17.8	37.5	56.2	37.2		
Pocas	17.8	38.9	21.9	26.1		
No trabajó	45.2	15.3	5.5	22.0		
Máquinas que puede operar (media)	3.9	2.4	2.1	2.8	.000	.401

Sigue...

...viene

Características	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. 1	Asociación 2
Indice de Participación Laboral					.294	.106
Alto	23.3	13.9	11.0	16.1		
Medio	46.6	56.9	54.8	52.8		
Bajo	30.1	29.2	34.2	31.2		

1. Significación según las pruebas de hipótesis Chi-cuadrado para variables ordinales y nominales y Oneway (análisis de varianzas) para variables de intervalo.
2. Coeficiente de asociación según V de Cramer para variables ordinales y nominales y Eta para variables de intervalo.

Fuente: Encuesta a Operarios.

años fueron principalmente domésticas en dos terceras partes y aquellos que no tenían un empleo anterior (57%), mientras que procedentes de manufactura o de maquila suponen poco más de un tercio del total. Ello nos induce a pensar si, para la empresa, el tomar este tipo de personal nuevo conlleva cierta permanencia.

En la tercera, dado su poco tiempo en activo, no podemos sacar mayores conclusiones sobre el comportamiento de sus operarios.

En la percepción de los trabajadores del trato que reciben de sus supervisores, que son quienes ejercen la autoridad y el control directo de su trabajo, predomina uno "bueno", excepto en la empresa que hemos visto con mayor antigüedad donde las quejas son mayoritarias. Es decir, la estabilidad no se relaciona positivamente con tan básica condición laboral como lo es el trato.

La realización de horas extras es un fenómeno común en las tres plantas, recordemos que la segunda incluye dos diarias. Se relacionan con los ciclos productivos de la empresa y los embarques, de manera que pasan por temporadas que no necesariamente coinciden con la fecha de la entrevista que se refería a las del mes pasado. Así, en la primera planta, donde la gerencia afirmaba estar haciendo un esfuerzo por controlar las mismas, casi la mitad del universo no trabajó extras. En la segunda planta destacan quienes opinan que han sido pocas, pudiéndose señalar que para una tercera parte de las operarias las horas extras se realizan por motivos económicos personales, como una alternativa de elevar sus ingresos. Mientras en la última empresa, la mayoría está de acuerdo en que fueron suficientes ya que así lo demandó la dirección.

La información respecto al número de máquinas que pueden operar los trabajadores indica la naturaleza de la maquila en Guatemala puesto que nos habla de la capacitación que deja en los obreros.[16] Las situaciones difieren, la primera planta

16. Estas pueden ser: plana, overlock, multiaguja, elastiquera, ruedo, pretinadora, botonera, atraque, ojalera... dependiendo de la especialidad de confección de la planta, aunque cada

destaca por ser donde hay un mayor conocimiento de distintas máquinas, recordaremos que en ella encontramos operarios más maduros con más capacitación, experiencia y rotación. Mientras las otras dos se caracterizan por el bajo nivel de dominio de maquinaria. Es decir, pese a lo que podríamos suponer, la antigüedad laboral no se relaciona con un mayor conocimiento de maquinaria. Estos bajos niveles nos llevan a pensar que lo que se produce en la preparación de los empleados es una especialización. Los niveles reales de capacitación que adquieren, su conocimiento del "oficio", son escasos. A ello tenemos que sumar el que la tecnología que se emplea es sencilla y, en definitiva, la cualificación de los operarios es limitada.[17]

Como resumen de lo expuesto, el comportamiento de la primera planta refleja, en sus condiciones laborales una alta rotación y el conocimiento de diversas máquinas. Esto nos incita a pensar que esta población más madura, experimentada y con mayores responsabilidades familiares busca ubicarse en empleos donde el sueldo les resulte más favorable. Los operarios de la segunda planta se destacan por su alta estabilidad junto a una percepción no positiva del trato y una pobre capacidad para manipular maquinaria. Esto puede guardar relación con el hecho de tratarse de jóvenes de reciente socialización urbana. Sobre ellos la empresa ha aplicado una formación empírica de alta especialización y ejerce un intenso aprovechamiento de su juventud. Su mínima capacitación, experiencia y conocimiento urbano, las presiones del hogar y un posible "agradecimiento" a la empresa, pueden jugar como limitantes de su libertad y les sujeta a su puesto de trabajo. Para el tercer caso, dada la juventud de la planta, sería aventurado el plantear

una de las líneas de producción necesita diferentes máquinas para las operaciones.

17. Mientras que la finalidad de todo operario, según se trasluce en sus comentarios, es lograr un mayor aprendizaje y capacitación con la idea de que "aprendiendo el oficio", podrán ofrecer mayor experiencia y ganar más.

hipótesis, su bajo conocimiento de máquinas no podemos relacionarlo con su antigüedad laboral ni con su experiencia.

Por último, la lectura del perfil general que obtenemos del universo, es que estamos ante trabajadores que muestran cierta estabilidad laboral, con un nivel bajo de manejo de máquinas o capacitación limitada y que se muestran conformes con el trato y con la realización de horas extras.[18]

La participacion laboral. Como participación laboral vamos a entender el grado de iniciativa o disposición de los trabajadores a involucrarse en tareas más allá de lo que es estrictamente su operación de ensamble. Para ello se ha construido un índice que combina diversos factores. Por un lado tomamos dos variables que pensamos reflejan la actividad del trabajador: si realiza el ajuste o no de su máquina y si realiza o no algún tipo de reparación en la misma. Respecto a ambos hechos podemos decir que sus resultados son semejantes en los tres universos, mayoritariamente los operarios realizan actividades de ajuste al inicio de la jornada de trabajo, mientras casi una cuarta parte se atreve a realizar pequeños arreglos a su maquinaria pese a que los mismos suelen estar prohibidos por la dirección.

El siguiente indicador se refiere a la voluntad del operario para proponer soluciones a la gerencia sobre problemas que surgen en la producción. Si no manifiesta estas propuestas supondría que el mismo se limita a cumplir su trabajo y no muestra una intencionalidad de mejorar sus condiciones de trabajo ni de colaborar en la producción de la planta, asumiendo una postura pasiva. Por el contrario, una actitud de señalar problemas correspondería a un interés de participación en las labores que se realizan, a una voluntad de afirmarse en su

18. Otro aspecto relacionado con las condiciones laborales que intencionalmente no se ha recogido en esta investigación, es la remuneración de los operarios. En este sentido se puede apuntar que los testimonios de algunos entrevistados nos hablan de un salario de 211 a 285 quetzales con extras por quincena (cuando se hizo la encuesta el dólar estaba a 2.50 quetzales). La media salarial para las operarias en Pérez Sáinz y Castellanos (1991) era de 426 quetzales mensuales.

trabajo. Al respecto tampoco encontramos diferencias entre las plantas, en más de dos terceras partes se manifiesta una postura positiva a la participación, de ellas en la mitad de los casos la empresa escucha estos consejos, en el resto los toman en cuenta a veces o nunca.[19]

Según los resultados de este índice, el predominio es de una motivación media, seguido de una baja. La falta de diferencias internas entre los universos nos dice que la actitud de los operarios hacia la participación no dependería de sus distintas características. Pero lo interesante es tratar de definir cuáles son los factores que intervienen en una mayor motivación de los trabajadores, teniendo en cuenta que, por lo visto hasta ahora, los condicionantes de su contexto, marcados por presiones económicas y del hogar, les impide una identificación con el empleo. Para ello se realizó el ejercicio de una regresión múltiple, cuyos resultados podemos ver en el Cuadro 9. Aunque no se trata de elementos definitivos dado su limitado poder explicativo, sin embargo, las tres variables que resultaron significativas son sugerentes.[20]

Por un lado, esta postura de los operarios hacia la participación se ve influida por ciertas variables sociodemográficas. El ser hombre es, de ellas, la más significativa. Estos mostrarían mayor disposición a inmiscuirse en la problemática de las

19. Los valores se otorgaron así: ajuste y mantenimiento= 0.5, reparación= 1 y propuesta de soluciones=2. Los niveles quedan: bajo hasta 1.5, medio de 1.6 a 2.5 y alto de 2.6 a 3.5. Otro elemento que no se ha tomado en cuenta y podría haber resultado indicativo de una participación formal, se refiere a si los operarios participan en reuniones junto a la gerencia para la discusión de problemas de producción. Pero las "reuniones" sólo tenían un carácter informativo o de reforzamiento de la autoridad: recibir instrucciones, regaños, llamadas de atención.

20. Excepto la antigüedad laboral todas las variables consideradas en la regresión son "dummies" (ficticias) y se han construído así, experiencia en maquila: sí tuvo= 1, no tuvo=0; sexo: mujer= 1, hombre=0; trato: bueno= 1, regular-malo=0; capacitación: sí tuvo= 1, no tuvo=0; movilidad ante un mejor salario: no= 1, sí=0; educación secundaria: algún grado= 1, ninguno=0.

Cuadro 9

RESULTADOS DE LA REGRESIÓN MÚLTIPLE DEL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN

Prueba F (significación)		.000	
R Cuadrado Ajustado		.130	
VARIABLE	B	BETA	Significación
Experiencia en Maquila	.253	.115	.076
Sexo	-.500	-.191	.003
Trato	.016	7.4109E-03	.916
Capacitación	.264	.083	.193
Movilidad	-.159	-.914	.361
Antigüedad laboral	.682	.305	.000
Educación secundaria	-.361	-.149	.044
CONSTANTE	1.696	----	.000

Fuente: Encuesta a operarios.

labores de maquila, las posibilidades de participación serían mayores entre los hombres que entre las mujeres. La otra es la educación, el haber estudiado la secundaria aparece de forma negativa, es decir, quienes han alcanzado algún grado más allá de la primaria son más reacios al involucramiento. El nivel de estudios en las maquilas –como ya vimos– es bajo, tal vez quienes obtienen cierto nivel de estudios suelen tener mayores aspiraciones laborales que quedarse en una fábrica donde las posibilidades de ascenso son escasas. Mientras, una persona con esta carencia educativa buscaría prepararse en su oficio, alcanzar una capacitación en él, para poder competir en este espacio del mercado laboral.

Pero, sobre todo, esta voluntad de los operarios, más allá del simple cumplimiento de la operación parece mostrar relación con una característica de las condiciones laborales de la empresa. La antiguedad laboral evidenciaría que a mayor tiempo trabajando, mayor motivación. El conocimiento de las operaciones y del funcionamiento de la planta parece suponer a los

obreros una confianza y seguridad en sí mismos que les permite esa capacidad para mantener y reparar su maquinaria y los faculta para hacer propuestas de mejora para las operaciones. La antigüedad laboral es la variable que revela con mayor significación una incidencia en la actitud del operario. Otro factor, que no aparece tan significativo, se relaciona con la capacitación, no formal sino empírica: el haber trabajado en otras maquilas y contar con esta experiencia previa, parece insinuar también mayores posibilidades de derivar en una actitud participativa en los trabajadores.

Percepción de los operarios respecto a su empleo. Por último vamos a exponer las percepciones que manifiestan los trabajadores respecto a los beneficios e inconvenientes que resaltarían de sus empresas, su disposición a un cambio de empleo ante la perspectiva de una ganancia mayor y, por fin, su valoración sobre su experiencia en la maquila, según encontramos en el Cuadro 10.

La heterogeneidad de los resultados, tanto respecto a los beneficios como a los inconvenientes que los operarios ven en sus empresas, hacen necesario sistematizar las contestaciones. Los beneficios que priman son las condiciones laborales, seguidos de la localización de la planta y de los aspectos salariales. La interpretación de estas respuestas se asemeja a la postura que mostraban respecto a las expectativas que tenían al emplearse en esta maquila. Es decir, las condiciones laborales hacen referencia no tanto a características propiamente fabriles como horarios, prestaciones sociales o exigencias laborales, sino a los servicios que les alivian del gasto cotidiano como el transporte o la alimentación. En esta línea se mantienen la localización y la valoración de tener un ingreso que reiteran la idea de necesidad económica. Por eso les gusta la empresa y no porque les ofrezca mejores condiciones laborales. Su percepción se afirma por el sentido de su situación material y no por el empleo, por el lado de la lógica de la subsistencia, no de la laboral.

Cuadro 10

PERCEPCIONES DE LA MANO DE OBRA POR EMPRESA

CARACTERÍSTICAS	Empresas A (n=73)	Empresas B (n=72)	Empresas C (n=73)	Total (n=218)	Signific. (1)	Asociación (2)
BENEFICIOS				.000	.299	
Salario	21.9	12.5	16.4	17.0		
Condiciones laborales	39.7	15.3	37.0	30.7		
Localización	23.3	13.9	15.1	17.4		
Aprendizaje	4.1	11.1	13.7	9.6		
Otros	8.2	26.4	6.8	13.8		
Ninguno	2.7	20.8	11.0	11.5		
INCONVENIENTES					.251	.169
Salario	39.7	29.2	20.5	29.8		
Condiciones laborales	13.7	26.4	24.7	21.6		
Localización	2.7	1.4	5.5	3.2		
Aprendizaje	1.4	0.0	0.0	0.5		
Otros	6.8	9.7	9.6	8.7		
Ninguno	35.6	33.3	39.7	36.2		
MOVILIDAD ANTE SALARIO MAYOR					.389	.093
Sí	76.7	84.7	76.7	79.4		
No	23.3	15.3	23.3	20.6		
VALORACION DE LA MAQUILA					.180	.142
Económica	58.9	41.7	50.7	50.5		
Positiva	15.1	13.9	17.8	15.6		
Negativa	19.2	40.3	26.0	28.4		
Otras	6.8	4.2	5.5	5.5		

1. Significación según las pruebas de hipótesis Chi-cuadrado para variables ordinales y nominales y Oneway (análisis de varianzas) para variables de intervalo.
2. Coeficiente de asociación según V de Cramer para variables ordinales y nominales y Eta para variables de intervalo.

Fuente: Encuesta a Operarios.

Los inconvenientes vienen a redundar en la misma idea. Estos no existen, o sólo en cuanto que sus ingresos no son suficientes. Enfrentan el cuestionamiento no como trabajadores de maquila sino como personas urgidas económicamente y que, por tanto, no se detienen en aspectos inherentes al trabajo como tal, por lo que no le ven inconvenientes. Se reitera el que el pago es insuficiente, sólo en algunos casos excepcionales surgen explicaciones que profundizan en una crítica al sistema de la maquila: que el precio de las operaciones está barato y que el destajo hace inseguro el salario, en definitiva, "nos matamos mucho y ganamos poco". Ello nos habla de unos trabajadores de industria que no parecen identificarse con su puesto de trabajo y, frente al mismo, se muestran conformistas en el plano laboral al privilegiar la retribución económica independientemente de éste.

Este hecho se repite al comprobar que no se sienten sujetos a la planta, ante la posibilidad de incrementar el salario no tendrían inconveniente en dejar este empleo. En esta significativa postura no encontramos diferencias entre los operarios de las tres empresas e incluso podemos resaltar que la afirmación de huída más rotunda se produce en la segunda planta, precisamente la empresa con mayor estabilidad laboral, una de sus trabajadoras resume "estamos atadas por la necesidad".

En la evaluación que hacen los sujetos respecto a los aportes que les ha supuesto a ellos y a su familia su trabajo en la maquila, los criterios analíticos que manejamos –según sus respuestas– hacen referencia a valoraciones económicas primordialmente y de manera secundaria, destacan una visión desfavorable o favorable de su experiencia. Así, la idea de precariedad se mantiene. La maquila es valorada como una ayuda económica, un ingreso: "ha prosperado la economía del hogar", "aunque sea poco lo que se gana, pero es seguro", o como plantea una mujer de 20 años sin hijos: "antes no ganaba dinero, ahora sí; aunque es muy agotador y el beneficio económico es muy poco, nunca está uno desahogado". La postura de muchos jóvenes coincide en su orgullo por colaborar con la familia: "Mi mamá ya no trabaja", "en lugar de quitarles dinero, les doy".

El segundo sentido de valoración negativa plantea: "sólo es fuente de trabajo, pero no le encuentro ventajas", "la ayuda no es tanta", "mantenerme, nada más" o "sólo me alcanza para la comida". Dentro de lo que hemos englobado como visiones positivas, encontramos los pocos que se expresan en términos de consumo: "antes no podía vestir bien, ahora sí", "cuando vine no tenía nada, ahora tengo dos máquinas de coser, tela y equipo de sonido"; o de aprendizaje, que dicen "se aprende a operar máquinas" o "aprender a coser porque mi padre es sastre y le gusta que trabaje en maquila para poder ayudarle después". Otros expresan "tengo amigos" o "puedo seguir estudiando". En definitiva, según sus testimonios no podríamos pensar que les haya supuesto mejoras económicas significativas, mayores niveles de vida, o acceso al consumo.

Al enfrentarnos a las apreciaciones respecto al hecho de la maquila se hace difícil señalar el sentido de las escasas diferencias entre las empresas. Para los primeros resulta clara la necesidad económica porque, en su mentalidad, la presencia de las responsabilidades familiares es más fuerte. En los otros dos se diluye esta presencia, de alguna manera se homogenizan sus visiones y sentimientos rescatando el sentido económico y material que le otorgan a su puesto de trabajo.

EL DISCURSO Y LA REALIDAD

Este capítulo lo vamos a centrar en los objetivos del trabajo: el perfil de la nueva modalidad de industrialización para la exportación que supone la maquila en Guatemala y el tipo de relaciones laborales que se desarrollan en ella. Para ello haremos converger los dos enfoques que hemos descrito a lo largo del trabajo: el discurso de la gerencia y la realidad de la mano de obra. Puesto que se manejaron metodologías y contenidos diferentes, nos referiremos a aquellos puntos e indicadores donde se puede establecer comparación sin pretender abarcar

todas las complejidades de este novedoso hecho. Así, daremos un repaso a los aspectos relacionados con la demanda y oferta de la mano de obra, las formas de gestión del trabajo o la participación obrera y las percepciones que los actores tienen de todo ello, con la idea de captar las posibilidades de la maquila guatemalteca frente al reto de la globalización económica.

1. La gerencia plantea que sus políticas de contratación son relativamente abiertas, apenas manifiestan restricciones en cuanto a sexo, edad, estado civil o educación, tendiendo a quitar importancia a estos aspectos e insistiendo en que no hay una discriminación especial. Los resultados muestran una realidad donde se produce una preponderancia de mujeres menores de 25 años, de ahí también que se trate de solteras. Las mujeres acaban de iniciarse en el empleo fabril que, hasta ahora, les había estado prácticamente negado.[21] Acceden a él con un fuerte limitante: su propia condición de mujeres, con lo que ésto supone en sociedades sexistas. Su educación formal e informal y su papel en el hogar y en la sociedad, permiten que sea más factible ejercer sobre ella el poder y la autoridad. La presencia de estas mujeres jóvenes, objetivo de las políticas de contratación de las maquiladoras, mostraría la preferencia hacia una mano de obra maleable y sin desgastar.

El bajo nivel educativo sorprende por encontrarnos en un medio urbano y, aunque no se señaló específicamente por las gerencias, algunos comentaron que trataban que sus trabajadores tuvieran la primaria completa, lo cual no se cumple en nuestro universo. Por fin, dentro de este perfil, cada planta muestra comportamientos propios frente a la contratación, posiblemente por la influencia que también ejerce la oferta laboral. Por ello, no podemos considerar totalmente limitado el mercado laboral que ofrece la maquila, como tampoco nos hallamos ante uno "abierto" como sugiere la gerencia.

21. En Ciudad de Guatemala, casi la mitad de las mujeres se insertan en ocupaciones no formales frente a un tercio de hombres (FLACSO, 1989).

En unas plantas donde no se practica de modo generalizado una capacitación de la mano de obra, se subraya la experiencia previa entre los requisitos de contratación. Pero más de la mitad de los trabajadores no proceden de otras maquiladoras. Y, como recordaremos, los nuevos operarios son introducidos directamente en su puesto de trabajo dándoseles un plazo para que rindan en su operación y concediéndoles una mínima atención para adaptarles en su nuevo empleo. El manejo de la máquina queda así prácticamente en manos del operario al no contar con un entrenamiento previo. De manera que, desde la gerencia, se prioriza una experiencia que no se encuentra generalizada, y al no darse tampoco un entrenamiento, se deja recaer el peso de la formación y conocimiento del oficio en el mismo operario.

De manera más rotunda, una capacitación posterior o seguimiento en la preparación del operario es prácticamente inexistente. De nuevo la experticia de los mismos sigue sin contar con un apoyo de la empresa, por ello no es de extrañar el bajo nivel de conocimiento de maquinaria que hemos encontrado. Estamos pues ante trabajadores especializados en unas operaciones concretas y limitados por éstas. Una mayor antigüedad laboral no conlleva mayor experiencia y sin ésta difícilmente pueden optar a cualificarse como operarios más completos. En una maquila como la guatemalteca, con su dependencia de unos pedidos volubles y heterogéneos, tal vez debería darse un mayor interés por la polifuncionalidad de los trabajadores.

Otro punto donde de nuevo nos encontramos con la inexistencia de capacitación, es en las escasas posibilidades de promoción o ascenso. La gerencia prioriza para ello la habilidad que se muestre con las máquinas pero, como señalamos, no se incentiva desde la empresa debiendo ser el operario quien, de nuevo, desarrolle el esfuerzo. Esta ausencia de movilidad interna, unida a la monotonía del trabajo produce un fuerte desgaste y cansancio en la mano de obra.

En definitiva, se recarga el peso del aprendizaje y formación en el mismo trabajador. La maquila no les supone mayor

aporte en su cualificación y así, esta mano de obra queda limitada. Esta falta de oportunidades se reitera dentro de la planta ante su inamovilidad interna. Una fuerza laboral con estas características difícilmente puede ser competitiva ante una reestructuración y modernización del aparato industrial en el contexto de la globalización.

2. En el análisis de las plantas, desde la gerencia, distinguimos dos tipos de gestión en lo laboral, lo que reforzamos con el tipo de canal comunicativo dirección-trabajador. Pero la decisión de la gerencia de aplicar mecanismos de flexibilidad organizativa no parece ser respondida por la parte trabajadora con una mayor disposición a la participación. Desde el punto de vista del obrero, no se perciben estas diferencias.

El impacto de nuevas formas de gestión sobre las condiciones laborales sólo parece manifestarse en la capacitación –que es mayor en las plantas con flexibilidad organizativa. Más allá, se puede mencionar que ponen más énfasis en los incentivos y manifiestan cierta sensibilidad ante el problema de la rotación. Pero sobre las relaciones laborales continúa predominando la verticalidad, donde las funciones de cada uno son claras y definidas. El operario debe limitarse a coser, realizar un mínimo mantenimiento de la máquina antes de iniciar la jornada, avisar al equipo mecánico ante cualquier falla de la misma y recibir las órdenes por parte del supervisor o en aquellas reuniones que se convoquen. Algunos operarios afirman que realizan propuestas para mejorar la producción, pero no se fomenta este tipo de disposición. Así, la actitud más favorable hacia el obrero, en las plantas con flexibilidad organizativa, proviene de la recepción de innovaciones técnicas –que conllevaría la estrategia de vincular al trabajador a la empresa para obtener más eficacia y responsabilidad de su parte– pero, realmente, queda en una declaración de intenciones. Finalmente, las plantas no flexibles se limitan a un mantenimiento de las relaciones laborales, sin compromiso alguno.

El índice de participación laboral de los trabajadores, que podría suponerse en relación con la aplicación de nuevas for-

mas de organización flexible del trabajo, no muestra diferencias entre los tipos de plantas, confirmando la disociación de los planteamientos de la gerencia y la respuesta de la mano de obra. Las variables que se relacionan con él positivamente, especialmente la antigüedad laboral y el ser varón, nos remiten a las contradicciones de la realidad: la maquila en general se ha caracterizado por una alta rotación de mujeres jóvenes. La inestabilidad laboral es elemento consubstancial a estas plantas, aunque –como vimos en nuestros casos– se dan diferencias internas. Supuestamente las direcciones desean una permanencia laboral que, además, conlleva una mayor seguridad y conocimiento del empleo y, por ello, mayor motivación para participar en el proceso. Sin embargo, al mismo tiempo, la estabilidad está enfrentada a los bajos niveles salariales. Los operarios sienten que, a pesar de sus capacidades adquiridas en la planta, no hay una retribución a las mismas y optan por buscar otro empleo.

En este sentido, son interesantes las valoraciones que desarrolla la gerencia sobre las virtudes y defectos de los trabajadores. Destacan sus cualidades como buenos trabajadores en el sentido de cumplidos, dirigibles, dóciles... pero, al mismo tiempo, señalan que no comprenden las exigencias del ámbito fabril y no responden a los incentivos. Una posición contradictoria, puesto que demuestran ser partidarios de una mano de obra que no se preocupe por aspectos laborales y se remita a cumplir su trabajo. Por otro lado, la gerencia se cierra a admitir una posible organización colectiva de los trabajadores, éstos deben presentar sus demandas de manera individual.

De esta manera les están negando su constitución como sujetos con derechos y respuestas colectivas. Esta concepción del operario impide que se pueda desarrollar una postura más positiva de reconocimiento del otro y por tanto de consenso, participación e identificación, y está en consonancia con el tipo de mano de obra que se contrata y se valora positivamente. En definitiva, no hay interés hacia la constitución de una mano de obra participativa, no se fomentan las actitudes favorables al

involucramiento y no se recompensa ni aprovecha la fidelidad de los trabajadores.

3. Una de las principales características de la maquila en Guatemala es que puede localizarse en cualquier punto del país y beneficiarse como si se ubicara en una zona libre, por esto mismo, las instalaciones de las plantas son deficitarias. Por otro lado, actualmente la gerencia se preocupa y esfuerza por cumplir con la legalidad y ampliar sus prestaciones y servicios. Sin embargo, al ser cuestionados, los trabajadores no hacen apenas referencia a estas realidades ni a bonificaciones e incentivos. Ante la jornada laboral y las horas extras tampoco se destacan en su pensamiento quejas generalizadas por el desgaste o la monotonía del trabajo. Los operarios se remiten principalmente a su situación inmediata, relacionada con la subsistencia familiar. Así, priorizan servicios que se relacionan con el ahorro cotidiano frente a otros más coyunturales. No podríamos afirmar si el trabajador responde o no a los mecanismos de incentivación que se implementan en las plantas, lo que se demuestra es que su preocupación esencial gira en torno a su contexto personal sin vincularlo a las particulares condiciones de trabajo de las maquiladoras. Por otro lado, los quehaceres domésticos se suman al desgaste de las mujeres y probablemente tienen gran significación para la operaria, puesto que el hogar es un ámbito que le es más propio que la fábrica. Todo esto nos habla de una mano de obra signada por la precariedad y, tal vez, con una fuerte compenetración con su hogar frente al espacio laboral, lo que impediría la constitución de identidades laborales que propicien un involucramiento en su trabajo.

En un principio pensamos que en la rotación podríamos encontrar una reacción de los trabajadores hacia sus condiciones de empleo. Abandonar el puesto de trabajo es un hecho que se produce desde él y no tanto por la intervención directa de la dirección (con los despidos por ejemplo). Pero unos operarios afectados por la urgencia económica, aunque mano de obra secundaria y joven, no pueden estar predispuestos al abandono

del trabajo. Las claves de la rotación están en las condiciones que impone la maquila: su énfasis en el rendimiento individual con el destajo, su presión con las horas extras, la ausencia de oportunidades y ascensos, la escasa capacitación que deja, la precariedad del sistema con sus altibajos de producción y quiebras y, en definitiva, la "flexibilidad" de la misma que se construye sobre el esfuerzo de la mano de obra. Los condicionamientos son fuertes y la capacidad de respuesta del trabajador como tal, muy limitada. Se ve abocado a la rotación que no ha llegado todavía a constituirse en un problema grave ni para las empresas ni para el operario, por la abundancia de mano de obra y de demanda.

La dirección no admite la situación, piensa mayoritariamente que los trabajadores están satisfechos con las remuneraciones y que, comparativamente, los salarios de sus respectivas plantas están en un promedio medio alto. En algunos casos, hay un reconocimiento implícito de dificultades materiales, pero las escasas propuestas de soluciones que se plantean no se enfrentan a la realidad. Una mayor comunicación y trato, mejores servicios, o el solidarismo con sus préstamos y cartillas de ahorro –al que los propios trabajadores objetan, por no poder permitirse ahorrar mensualmente parte de su salario– son parches que no afrontan el hecho social de una población empobrecida.

4. El principal argumento a favor de la maquila es, para los gerentes, que ha generado empleo. Desde ahí, destacan las mayores posibilidades de consumo, de estudios, de apoyos económicos que permite a las familias. También los trabajadores están de acuerdo en ello, les han ofrecido un puesto de trabajo, pero en ellos la idea que subyace es que se trata de un ingreso más para la subsistencia familiar.

Ciertamente la maquila ha creado empleo para un relativamente nuevo perfil de trabajador: mujeres jóvenes solteras, como también se produjo en otro países. Como mujeres se les valora menos, como jóvenes aguantan mejor el desgaste físico, como miembros secundarios su salario no tiene que asegurar

la subsistencia del hogar. Esto resulta favorecido por la situación de crisis económica que fuerza a los hogares a introducir sus miembros tradicionalmente no empleados –mujeres y jóvenes– en esta oportunidad laboral.

El modelo de maquila que se está implantando en Guatemala, según los rasgos que hemos podido analizar, parte de la precariedad de los sectores populares y opta por el aprovechamiento intensivo de la mano de obra. La gerencia se mueve dentro de líneas tradicionales o bien ha sabido adaptarse al discurso de la modernidad y sus técnicas. Son cuadros preparados que diariamente se involucran en el trabajo de la planta, pero la estructura socioeconómica guatemalteca con su histórica discriminación social, les impide reconocer al sujeto que tienen enfrente, no lo aceptan como interlocutor, no lo personalizan y esto les encamina a un futuro que continúa pasando por la exclusión de la mano de obra. Además la maquila queda avalada por un Estado que la deja libre: fungiendo la nación como un gran parque industrial, sin un control laboral, y desarrollando una política económica adaptada a la dependencia. Por otra parte, la mano de obra se encuentra fuertemente motivada por las necesidades económicas del hogar y entienden el empleo como un ingreso, sin que se produzca mayor identificación con él y sin que las empresas intervengan en su adaptación, preparación y participación. De esta manera es difícil que pueda consolidarse una cultura industrial y en definitiva la inserción y acceso de la industria guatemalteca a un mercado competitivo.

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

Ian Walker
Rosibel Gómez Zúñiga

A inicios de la década de los setentas, se podía todavía hablar de un número reducido de países en donde se concentraba y desarrollaba el grueso de la producción industrial mundial. El panorama en los noventas aparece bastante diferente. La producción industrial no sólo no se concentra en los países avanzados sino que se encuentra dispersa globalmente, contando con una amplia participación de los países en vías de desarrollo. El proceso de globalización del desarrollo industrial comenzó a tomar forma, a mediados de la década de los setentas con la apertura de fábricas, subsidiarias de grandes compañías de los países desarrollados, en países en vías de desarrollo, especialmente en el continente asiático. Inicialmente a este proceso se le dio el nombre de "la nueva división internacional del trabajo" (Froebel et al., 1980).

La competencia y las demandas cada vez mayores de los trabajadores en los países desarrollados, llevó a numerosas compañías a pensar en una estrategia que les permitiera seguir siendo rentables a través de la transferencia de ciertas operaciones relativamente sencillas a plantas ubicadas en países de bajos costos laborales. La creación de los nuevos establecimientos inicialmente tenía entre sus objetivos, la reducción de costos vía la contratación de mano de obra barata. Muchas veces ésto fue también una respuesta por parte de las empresas de los

países desarrollados frente a la creciente competencia en actividades como la confección de ropa y ensamblaje electrónico localizadas en los países recién industrializados, sobre todo en los asiáticos. A este tipo de reorganización de empresas grandes se le ha dado en llamar "production sharing" (producción compartida).

A la par que ésto sucedía, muchos países en vías de desarrollo comenzaron a promover políticas orientadas a atraer la inversión extranjera con fines específicos como aliviar el desempleo, captar divisas y tener acceso a nuevas tecnologías y destrezas, apoyándose en la explotación de su ventaja comparativa de abundante mano de obra barata. Esto, junto con la modernización de los medios de transporte y la evolución de las operaciones de producción, hicieron posible la reubicación de procesos productivos de países desarrollados a menos desarrollados. La organización laboral en este tipo de industrias se caracterizó por la "importación" de modelos organizativos de las compañías matrices. Un elemento típico de estas industrias, era la adopción de un modelo de integración vertical de producción orientado a incrementar la intensidad y productividad del trabajo, para acelerar y aumentar el volumen de producción de bienes masificados a bajo costo. Con estas formas de actividad industrial se produce el nacimiento de un nuevo tipo de actividades denominadas más comunmente como maquiladoras y zonas francas que han favorecido el desarrollo de nuevos enclaves productivos.

En el caso específico de Honduras, este tipo de políticas tuvo su inicio a finales de la década de los setentas con la creación de la Zona Franca de Puerto Cortés. El marco legal hoy en día vigente se completó, a mediados de los ochentas, con la promulgación de la legislación sobre Zonas Industriales de Procesamiento del Sector Privado (ZIP) y la adopción del reformado Régimen de Importación Temporal (RIT). Su auge se remonta a los últimos tres años, a raíz de la adopción del paquete de medidas del ajuste estructural con el gobierno de Callejas. Frente al actual escenario internacional, la industria maquiladora puede representar una alternativa tanto para las

compañías transnacionales como para el propio país en el contexto de ajuste. Las preguntas obligatorias son entonces: ¿qué patrones laborales están adoptando las industrias maquiladoras que operan en el país para responder de forma estratégica al mercado mundial?; ¿nos encontramos de cara al surgimiento de un tipo de patrón laboral diferente a la experiencia "tradicional" del país?; ¿qué implicaciones tiene el desarrollo de estas industrias para los trabajadores en términos de su cultura e identidades laborales?

Este trabajo tiene como objetivo responder de manera exploratoria a estas preguntas a partir de la interpretación de la evidencia recabada en una investigación realizada sobre empresas maquiladoras. Tal interpretación se lleva a cabo en tres apartados. El primero remite a un análisis sobre aspectos generales y gestión laboral de 22 casos de estudio de plantas industriales exportadoras. En el siguiente acápite se interpreta la información recabada a través de una encuesta de fuerza laboral que se aplicó en cinco de estas empresas. Esta información remite a características de la mano de obra, a su movilidad laboral hacia el actual empleo y a su valoración de las condiciones de trabajo así como su involucramiento en ciertos aspectos del proceso laboral. Se concluye con una serie de reflexiones que buscan aportar respuestas a las interrogantes planteados.

FLEXIBILIDAD Y ORGANIZACIÓN LABORAL

Este apartado contiene la información suministrada por la gerencia de las plantas. En general se intentó obtener una caracterización de las empresas, tanto a través de lo reportado en las entrevistas en términos de sus características generales, sistema de relaciones de trabajo y apreciación sobre el entorno laboral, así como a través de la observación personal durante las visitas a las plantas.

Características generales de las plantas

El cuadro 1 contiene datos generales de las 22 plantas estudiadas. El promedio de años de operación de las empresas es de 4.6 lo que muestra que se está ante un proceso reciente, impulsado –sobre todo– por la legislación de fines de los ochentas, tal como se ha mencionado en la introducción. Las empresas con más años de operación son dos: la primera de 14 años pertenece a la Zona Libre mientras la segunda con 19 años es un caso de empresa reconvertida acogida al RIT. Por otra parte, las más recientes y que no alcanzan aún el año de operaciones, se encuentran amparadas en las ZIP como era de esperar.

Respecto a la localización espacial de las plantas, un aspecto que no se recoge en el cuadro en cuestión, hay que mencionar que dos plantas de las tres empresas acogidas al régimen de ZL, se ubican en Puerto Cortés, mientras la tercera tiene parte de su proceso productivo en Choloma. Las firmas acogidas a la Ley de ZIP se encuentran todas ubicadas en los nuevos parques industriales (Choloma, Búfalo y Villanueva). La mayor dispersión se encuentra en las empresas que trabajan con el RIT, que tienen localizadas sus plantas individuales en diferentes áreas de la ciudad de San Pedro Sula, con la excepción de una empresa de componentes electrónicos que opera en Tegucigalpa. En este mismo sentido, se puede señalar que las mejores instalaciones físicas corresponden a las plantas que operan en las ZIP, con espacios amplios, bien iluminados y con buena ventilación. Las peores acondicionadas se encuentran en las industrias que trabajan bajo el RIT, aunque el caso No.4 constituyó una notable excepción.

Otra dimensión que se refleja en el cuadro en cuestión tiene que ver con la nacionalidad. Como se puede observar predomina la propiedad extranjera (siete empresas de procedencia asiática y seis estadounidense) mientras del resto hay que resaltar dos casos de capital mixto, ambas hondureño-estadounidense.

Cuadro 1

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS PLANTAS

EMPRESA	AÑOS DE FUNCIONA-MIENTO	NACIONALIDAD	NO. DE EMPLEADOS	TIPO DE INDUSTRIA	INVERSION EN MAQUINARIA EN US$	UBICACION
1	2	HONDUREÑA	470	Textil [a]	---	ZIP
2	4	EUA	470	Textil [a]	---	ZIP
3	3	ASIÁTICA	750	Textil [a]	$830,000	ZIP
4	15	HONDUREÑA	620	Textil [a]	$1,200,000	RIT
5	3	ASIÁTICA	619	Textil [b]	$100,000	ZIP
6	0	EUA	150	Textil [a]	---	ZIP
7	3	EUA	390	Textil [a]	---	ZIP
8	2	ASIÁTICA	506	Textil [b]	---	ZIP
9	1	EUA	200	Textil [a]	$100,000	ZIP
10	0	ASIÁTICA	215	Textil [b]	---	ZIP
11	2	HONDUREÑA	20	Textil [a]	---	RIT
12	3	HONDUREÑA	180	Textil [a]	$120,000	RIT
13	2	ASIATICA	580	Textil [b]	$1,500,000	ZIP
14	0	EUA	261	Textil [a]	$2,000,000	ZIP
15	5	ASIÁTICA	850	Textil [a]	---	ZL

Sigue...

...viene

EMPRESA	AÑOS DE FUNCIONAMIENTO	NACIONALIDAD	NO. DE EMPLEADOS	TIPO DE INDUSTRIA	INVERSIÓN EN MAQUINARIA EN US$	UBICACION
16	3	ASIÁTICA	1,873	Textil [b]	---	ZIP
17	7	MIXTA	590	Textil [b]	$161,000	RIT
18	1	HONDUREÑA	25	Elect. [b]	$100,000	RIT
19	19	HONDUREÑA	413	Textil [c]	$645,000	RIT
20	14	MIXTA	110	Otros [c]	$80,000	ZL
21	4	HONDUREÑA	180	Textil [a]	$195,000	RIT
22	8	EUA	401	Textil [a]	$578,000	ZL

a: Industrias de sólo ensamblaje

b: Industrias mayoritariamente de ensamblaje

c: Industrias de ensamblaje y manufactura

Fuente: Entrevistas a gerentes

Con respecto al tipo de actividad, la casi totalidad de las empresas se dedican a la confección de ropa, rama que es la más desarrollada en Honduras en este tipo de industrialización. Apenas hay una planta de ensamblaje electrónico –la única en el país– y otra se dedica a la fabricación de pelotas de cuero. La mayoría de las actividades en las empresas visitadas, se reducen exclusivamente a procesos de ensamblado lo que implica importación de la casi totalidad de los insumos. En el caso del textil, un poco más de un tercio de éstas empresas involucran un proceso de cortado de piezas pero, generalmente, sólo se procede a "armar", lavar, planchar, etiquetar y empacar los productos. Los casos donde acaece también cierta actividad manufacturera se reducen apenas a dos: una fábrica textil que produce desde la tela hasta la confección final de la pieza y el caso de la planta de producción de pelotas. Prácticamente la totalidad de las empresas de los casos estudiados reportan que sus productos los exportan al mercado estadounidense.

El empleo total de las plantas indagadas es de 9,873 puestos de trabajo; cifra que representa aproximadamente 25% del empleo total en el sector industrial exportador en el momento del estudio. Se ha detectado un promedio de 449 empleados por empresa y los rangos varían entre una planta con 1,873 empleados y otra con apenas 20. Se obtuvo para 13 empresas datos sobre su inversión en maquinarias.[1] Las inversiones promedio por planta y por puesto de trabajo son de 585,000 y 1,823 US dólares, respectivamente.

Flexibilidad y organización laboral

Varias son las dimensiones que pueden tomarse en cuenta para determinar si hay aplicación de principios de especializa-

1. No se incluye inversión en edificios ya que muchas empresas se ubican en plantas alquiladas en las ZIP o ZL. Tal inclusión implicaría distorsiones al hacer comparaciones entre empresas por sus montos de inversión.

ción flexible en la organización del proceso laboral. En este estudio se han privilegiado tres: mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo; diagnóstico y solución de problemas de producción; y control de calidad.

En un alto número de las empresas visitadas (16 casos), los gerentes afirmaron que existe participación de los trabajadores, especialmente, en el control de calidad. No obstante se pudo determinar que, en la mayoría de tales casos, la intervención de los operarios se limitaba a un chequeo rutinario de las piezas. De hecho, apenas en seis plantas se puede hablar de situaciones donde existe flexibilidad organizativa. El cuadro 2 identifica tales empresas y explicita los mecanismos de participación. Más estrictamente, se diría que sólo en dos de de ellas, los casos 5 y 18, se puede afirmar que el involucramiento laboral está formalizado.

Estas seis empresas no responden a un patrón común con la excepción relativa de la dimensión tecnológica ya que en cuatro de ellas existe maquinaria automática programable. Por el contrario, tres de las plantas son de origen asiático, dos hondureñas y una de capital mixto. Los montos de inversión en maquinaria varían entre 195,000 dólares, correspondiente a una de las hondureñas, a 80,000 en el caso de la empresa mixta. Las diferencias son aún más marcadas en términos del empleo generado ya que mientras una de las asiáticas tiene 850 empleados, una de las hondureñas apenas 25. Tres de las plantas subcontratan producción resaltando el caso de la firma de capital mixto que ha establecido nexos con establecimientos de tipo familiar en comunidades aledañas. Esta empresa ha dividido y separado geográficamente sus procesos productivos con tal fin. Una de sus divisiones opera en la ciudad de Choloma, donde se prepara el material que se reparte a 11 subcontratistas quienes a su vez distribuyen el material a establecimientos familiares y recogen el producto terminado. La segunda planta se encuentra ubicada en la zona libre de Puerto Cortés donde se le da el acabado final y se empaca el producto. Según se pudo establecer durante el proceso de investigación, la empresa optó por esta estrategia luego de confrontar fuertes problemas con

Cuadro 2

PLANTAS CON FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA Y MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Empresa N° 5:	Control de calidad. Se realizan reuniones diarias por secciones, las que toman entre 10 y 15 minutos. En estas discuten problemas de calidad y como mejorarla en forma continua.
Empresa N° 8:	Control de calidad. Se realizan reuniones semanales entre operarios y superiores en cada una de las diferentes secciones de la planta.
Empresa N° 15:	Control de calidad y mantenimiento de equipo y maquinaria. Se ha capacitado a los operarios para que estos den mantenimiento al equipo y maquinaria. Se celebran reuniones diarias de 5 minutos para hablar sobre problemas de calidad y otros.
Empresa N° 18:	Control de calidad. Se promueve la participación de los operarios, sus opiniones son recogidas en reuniones formales que se celebran una vez a la semana.
Empresa N° 20:	Control de calidad. Se promueve la participación de los operarios a través de reuniones organizadas para escuchar sus opiniones.
Empresa N° 21:	Tienen un equipo de control de calidad integrado por los mismos operarios. Estos deben revisar los productos: cada 12 piezas deben parar la producción y seleccionar una pieza al azar para evaluar la calidad.

Fuente: Entrevistas a gerentes.

el antiguo sindicato de trabajadores de la planta. Bajo el actual esquema no hay organización sindical.

El cuadro 3 permite comparar estas empresas, calificadas con flexibilidad organizativa, con el resto de las plantas con base en dimensiones básicas. Antes de nada hay que resaltar que, en términos de nacionalidad, sobresale el hecho que ninguna de las firmas estadounidense pertenece al grupo donde existe algún tipo de involucramiento laboral. O sea, este tipo de capital parecería que sigue utilizando modelos tradicionales de inspiración taylorista. Segundo, las plantas sin flexibilidad muestran mayores niveles de inversión que se debe, justamente, a las empresas estadounidenses que son las que reflejan un promedio más elevado al respecto. Tercero, también se muestran diferencias en términos del empleo generado ya que las plantas con flexibilidad son de menor tamaño. Por el contrario, en términos del peso de la fuerza laboral directa, en el total del empleo, no hay mayores diferencias aunque hay que resaltar los casos de plantas hondureñas con organización flexible, ya que un tercio de los puestos de trabajo no corresponden a operarios. Las diferencias entre los dos grupos de empresas surgen de nuevo en relación a la subcontratación. Como se vio anteriormente, la mitad de las plantas con flexibilidad subcontratan mientras que tal fenómeno es mucho más limitado en el otro grupo. En este sentido lo más relevante que se debe resaltar es que –en términos globales– no se detecta que este fenómeno de la subcontratación tenga mayor relevancia en el universo indagado. Esto podría poner en evidencia la ausencia de empresas locales que reúnan los estándares exigidos en los mercados internacionales. Sin embargo, se requeriría una investigación más a fondo para conocer los motivos reales de las empresas para no subcontratrar. Finalmente, en términos de la tecnología utilizada, las plantas con flexibilidad organizativa aparecen como aquellas que utilizarían tecnología más avanzada. Pero, la diferencia más sobresaliente es la de las empresas asiáticas que muestran un desarrollo tecnológico de punta.

Cuadro 3

PERFILES DE PLANTAS SEGÚN TIPO Y NACIONALIDAD

TIPO Y NACIONALIDAD	INVERSION (US$)(a)	N° DE EMPLEADOS (a)	% DE OPERARIOS (a)	SUBCONTRATACIÓN (b)	MAQUINARIA AUTOMÁTICA (b)
Con flexibilidad	118,750	382	79	3	5
Asiática 3	100,000	658	90	2	2
Hondureña 2	147,500	102	63	0	2
Mixta 1	80,000	101	80	1	1
Sin flexibilidad	439,625	474	87	2	8
Estadounid. 6	892,667	312	84	0	3
Hondureña 5	655,000	341	85	1	0
Asiática 4	165,000	854	94	1	4
Mixta 1	161,000	590	88	0	1

a. Promedio

b. Número de plantas

Fuente: Entrevistas a gerentes.

En síntesis, en términos de identificar un posible perfil de planta con flexibilidad organizativa se podría resaltar sus menores niveles de inversión y de empleo además de su mayor uso de mecanismos de subcontratación así como de tecnología más automatizada.

Flexibilidad y condiciones laborales

Manteniendo la distinción entre plantas con flexibilidad organizativa y sin ella se quiere abordar el sistema de relaciones

laborales imperante. Para ello el cuadro 4 remite a las condiciones de trabajo tomando en cuenta varias dimensiones.

Como se puede apreciar del cuadro en cuestión, no se observa mayores diferencias ni en la duración de la jornada laboral ni en las pausas que se hacen a lo largo del día. Por el contrario, es en relación a la realización de horas extraordinarias que surgen diferencias. En efecto, las plantas caracterizadas por flexibilidad organizativa no sólo son las que en mayor proporción realizan sobretiempo sino que la duración promedio del mismo es más del doble que en el otro tipo de empresas. Las causas más comúnmente mencionadas para trabajar horas

Cuadro 4

CONDICIONES LABORALES POR TIPO DE PLANTA

CONDICIONES LABORALES	SIN FLEXIBILIDAD	CON FLEXIBILIDAD
Jornada laboral diaria (promedio)	8.54 horas	8.30 horas
Descanso diario (promedio)	74 minutos	77 minutos
% plantas con horas extras	69	83
Horas extras por operaria (promedio semanal)	4.30	9.12
% plantas con incentivos a:		
la productividad	100	83
la calidad	31	33
otros	31	17
% de plantas con cuatro o más servicios	60	67

Fuente: Entrevistas a gerentes.

extras son los atrasos en la productividad y adelantos en las fechas de entrega. Dos de las empresas definidas como flexibles, adujeron que muchas veces los retrasos en la producción se daban por problemas de trámites aduaneros en la entrega de la materia prima (una de estas empresas trabaja bajo RIT y la otra bajo ZL).

Respecto al otorgamiento de incentivos, el cuadro en cuestión muestra que en las empresas con flexibilidad organizativa se trabaja con un poco menos de presión en términos de primas que en aquellas donde no existe flexibilidad. Entre los incentivos, como era de esperar, son los relacionados con la productividad los más importantes, mostrando que el sistema de remuneración prevaleciente, si bien se basa en el salario mínimo, se complementa mediante el principio de pago a destajo. Es interesante llamar la atención que no hay diferencias entre tipos de empresas respecto a incentivos relacionados con la calidad y, por consiguiente, no necesariamente en las plantas con flexibilización hay más estímulos en ese sentido. O sea, en términos de esta dimensión no se insinúa asociación entre flexibilidad organizativa y calidad. Por otro lado, hay donde señalar que es en las plantas de capital estadounidense que hay más incentivos no monetarios, de tipo simbólico, como elegir el(la) mejor operario(a) del mes, vacaciones adicionales a las legales, sorteo de regalos y fiestas de celebración de altos rendimientos.

Finalmente, la provisión de servicios tampoco muestra diferencias entre los dos tipos de empresa y lo más importante a resaltar es que en torno a dos tercios, del total de la plantas del universo de estudio ofrecen cuatro o más servicios (comedor, transporte, recreación, etc.). Tal provisión es un instrumento de parte de las gerencias para atraer mano de obra y mantener un clima laboral no conflictivo que mantenga alejados a los sindicatos. Respecto a los mismos hay que mencionar que solamente una de las 22 empresas resultó tener sindicato. Esta empresa se encuentra ubicada en la Zona Libre de Puerto Cortés y su instalación data de la década de los ochenta. En esta empresa hay contrato colectivo y la gerencia señaló que a

raíz de la formación del sindicato se ha elevado la productividad media de los trabajadores y se ha mejorado la comunicación. (De hecho, ésta es una de las plantas calificadas como flexible). Esto contrasta con un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en este tipo de industrias en el que se reportaba que, entre las razones argumentadas por las gerencias en contra de la existencia de sindicatos, los trabajadores reducen el ritmo de trabajo (Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, 1992).

Las políticas de contratación de mano de obra y de movilidad interna se reflejan en el cuadro 5. En primer lugar hay que resaltar que alrededor de dos tercios del total de las plantas, sin distinción de sus criterios organizativos, reportaron problemas con la obtención de mano de obra. Entre las causas de tales dificultades mencionadas por los informantes, las que se presentan con más frecuencia son: las personas demandantes de trabajo no aprueban las pruebas exigidas; les falta completar los documentos personales; poseen bajos niveles de instrucción; y, hay escasez de mano de obra debido a la competencia con otras empresas. Este último es el problema que se tiene sobre todo en las plantas ubicadas en los parques industriales de Choloma.

Los criterios de contratación de las empresas responden a patrones similares entre los dos grupos como se puede observar en el cuadro en cuestión. No obstante en las plantas flexibles se prioriza más la aptitud para el trabajo mientras que en las otras es más bien la edad el criterio de mayor incidencia. También existen ciertas diferencias en relación a la movilidad interna. En las empresas flexibles, disciplina y –sobre todo– habilidad son los criterios predominantes mientras que en el otro grupo los criterios son más variados y se toman en cuenta también factores como la cooperación y la antigüedad.

Aprovechamos estas dimensiones para mencionar que en torno a la mitad de las plantas, sin diferencias entre los dos grupos, reportaron problemas de rotación de mano de obra. Este fenómeno suele relacionarse con el descontento de los trabajadores frente a la realización de tareas que resultan

Cuadro 5

CONTRATACIÓN Y ASCENSOS
POR TIPO DE PLANTA
-Porcentajes de plantas-

DIMENSIONES	SIN FLEXIBILIDAD	CON FLEXIBILIDAD
Problemas de contratación	69	67
Criterios de contratación:		
Experiencia	44	50
Aptitud para el trabajo	75	83
Instrucción	44	50
Edad	81	67
Criterios para ascensos:		
Habilidad	56	100
Disciplina	50	83
Ausencia de capacitación posterior	75	83

Fuente: Entrevistas a gerentes.

tediosas y frustrantes (Iranzo, 1988: 56). En este sentido, las formas organizativas laborales de tipo flexible, prevén este tipo de situaciones promoviendo, por ejemplo, un mayor involucramiento de los trabajadores en diferentes aspectos del proceso de producción o el uso de la inteligencia colectiva para la toma de decisiones en la gestión productiva. Este pues, podría ser un indicador de los niveles de satisfacción de los operarios con relación a las formas organizativas laborales que adoptan las empresas. Sin embargo, como ya se ha mencionado, no se han detectado diferencias entre los tipos de planta. Se debe añadir que entre las causas más comúnmente referidas por los gerentes en el problema de rotación de operarios resaltan la alta

competencia de empleo con otras fábricas, las características inestables de los trabajadores y el despido por bajo rendimiento de los mismos. Para intentar resolver los problemas de rotación de operarios (así también como los provocados por ausentismo) las empresas suelen recurrir a mecanismos similares: el diálogo con los empleados; la motivación mediante incentivos o mejores servicios; y la aplicación de las sanciones contempladas en el Código de Trabajo.

La última dimensión de este cuadro remite a la política de capacitación implementada por las empresas. Antes de nada hay que mencionar que existe, obviamente, un adiestramiento inicial que puede variar desde una semana a tres meses, dependiendo sobre todo, de criterios propios de cada empresa. Pero, posteriormente, son pocas las firmas que promueven la capacitación de sus operarios. Este es un fenómeno aún más acentuado en el grupo de plantas flexibles donde se podría esperar mayor proclividad a la multicalificación de los trabajadores buscando constituir una fuerza laboral polivalente según principios de especialización flexible. No obstante, habría que conocer los niveles de calificación de la mano de obra contratada para poder emitir un juicio definitivo al respecto.

Flexibilidad y relaciones con el entorno laboral

En general la información suministrada al respecto muestra que las empresas consideran que manejan un buen nivel de relaciones, tanto con sus propios operarios como con el gobierno, a través de las dependencias del Ministerio de Trabajo. En este último aspecto la casi totalidad de las empresas sin flexibilidad y la gran mayoría del otro tipo de plantas, reportaron que tienen buenas relaciones.

La gran mayoría de las empresas califican de buena la actuación de sus operarios en aspectos como disciplina, rendi-

miento y cooperación. Los juicios son más positivos en el grupo de plantas flexibles, especialmente en lo referente a la cooperación y –sobre todo– a la disciplina. Entre las virtudes más características de los trabajadores hondureños se señalaron: la facilidad de aprendizaje, la humildad y la docilidad. Por otro lado, como los defectos más criticables se mencionaron: la falta de disciplina, la haraganería, el conformismo y su bajo nivel de instrucción.

Los informantes reportaron la existencia de problemas planteados por los operarios que aparecen con regular frecuencia en las empresas. Entre los mismos mencionaron: la falta de transporte adecuado; la inadecuada o insuficiente atención médica; los problemas de tipo personal o familiar; y la falta de mejoras en las condiciones de infraestructura. Parte de las quejas que se reportan con mayor frecuencia (en seis de los casos) están relacionadas con las condiciones de trabajo: obligación de realizar horas extras; mal trato de los supervisores (fuertes exigencias de disciplina y calidad); y mal o injusto cálculo de los pagos. De acuerdo a los informantes, estas últimas situaciones se relacionan con factores tales como la falta de disciplina, la desconfianza, la desinformación o el bajo nivel de instrucción de los operarios. En uno de los casos se reconoció que, a veces, hay un trato autoritario por parte de los supervisores. La mayoría reportó que dan seguimiento a estás situaciones.

La evaluación de la legislación laboral vigente coincidió, en la mayoría de los casos, en que ésta es obsoleta, que tiene lagunas, que ya no se ajusta a la realidad actual del país y que es paternalista con los trabajadores. Uno de los informantes señala lo que parece ser un consenso para estas empresas:

> "...El Código de Trabajo causa muchos problemas, el principal se origina en el cálculo de las prestaciones laborales. Estas sólo predisponen al empleado a pensar únicamente en sus derechos, lo que incide en bajos rendimientos y la falta de disciplina."

Por otra parte, la política laboral fue catalogada, en general, como buena, especialmente porque ha contribuido a la creación de nuevos puestos de trabajo a través del fomento a la industria maquiladora. Una minoría cuestiona su carácter proselitista: "...se resuelve más a conveniencia política". En tanto que otros señalan que se ha hecho poco para resolver problemas fundamentales del pasado.

Las organizaciones de trabajadores son consideradas –en la mayoría de los casos– como erroneamente orientadas, que trabajan mal y, además, sólo lo hacen para el beneficio de pequeños grupos que buscan su propio provecho. Uno de los entrevistados resume este parecer:

> "...Las organizaciones de trabajadores trabajan sólo para estabilizar su organización, más que por el beneficio de los trabajadores. No ayudan al desarrollo industrial del país".

Es decir, no parece que del lado de las gerencias de este tipo de empresas hay mucha predisposición a reconocer a la fuerza laboral como un sujeto social colectivo.

FUERZA DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN LABORAL

En este segundo apartado el análisis se desplaza hacia la fuerza laboral respecto a la cual se aborda tres temáticas: sus características socio-demográficas tomando en cuenta también algunas dimensiones básicas de los respectivos hogares; la movilidad laboral hacia el actual empleo; y su participación en el proceso de trabajo, considerando también la valoración que las trabajadoras hacen de su entorno laboral. Este análisis se basa en la interpretación de la evidencia recabada a través de la aplicación de una encuesta sobre trabajadoras que fue realizada en cinco empresas; tres de ellas corresponden al grupo de

las caracterizadas como de flexibilidad organizativa tal como se ha postulado en el apartado precedente.[2] Es éste tipo de contraste, entre plantas con diferentes modalidades organizativas, el que se va a privilegiar en el análisis.

Perfiles socio-demográficos y del hogar

El cuadro 6 muestra información sobre la fuerza de trabajo indagada. En su parte superior refleja los atributos básicos de las operarias. Al respecto se puede observar un cierto perfil socio-demográfico que responde a las expectativas del tipo de mano de obra utilizado por este tipo de industria. O sea, se está ante una fuerza laboral predominantemente femenina, joven y consecuentemente soltera que además no tiene mayor nivel de instrucción. Este perfil implica que este nuevo modelo industrializador utiliza una mano de obra de características bastantes distintas a las del sector formal del período previo basado en la sustitución de importaciones. Esto sugiere que se estaría ante un ámbito ocupacional más abierto donde cierto tipo de barreras de entrada, que traban la movilidad laboral, no operarían. No obstante, no debe olvidarse, tal como se mostró en el apartado anterior, que las empresas tienen políticas de contratación definidas mediante las cuales priorizan el reclutamiento de este tipo de fuerza laboral. Es decir, tal vez se esté ante segmentación pero de signo distinto a la anterior.

Del conjunto de atributos considerados es sólo el espacial el que muestra mayor diversidad donde predominan las personas nacidas en los niveles bajo e intermedio del sistema urbano. Este fenómeno está asociado a la localización de las plantas que, como se ha visto en el apartado anterior, se han ubicado en centros urbanos menores del Valle del Sula, buscando con-

2. Las características de tal encuesta pueden ser consultadas en el anexo metodológico regional del presente volumen.

Cuadro 6

PERFILES SOCIO-DEMOGRÁFICOS Y DEL HOGAR POR TIPO DE PLANTA

VARIABLES	CON FLEXIBILIDAD (n=142)	SIN FLEXIBILIDAD (n=136)	TOTAL (n=278)	p<[1]	COEFICIENTE DE ASOCIAC.[2]
Sexo				.000	.336
Hombres	39.4	10.3	25.2		
Mujeres	60.6	89.7	74.8		
Edad (promedio en años)	23.7	23.5	23.6	.722	.021
Estado civil				.062	.142
Soltero(a)	50.0	64.0	56.8		
Casado(a)/Unido(a)	41.5	29.4	35.6		
Otro	8.5	6.6	7.6		
Lugar de nacimiento				.016	.193
Rural	18.3	12.6	15.5		
Centro urbano menor	26.1	36.3	31.0		
Ciudad intermedia	40.8	27.4	34.3		
Area metropolitana	14.8	23.7	19.1		
Nivel de instrucción				.013	.161
Sin instrucción	1.4	1.5	1.4		
Primaria incomp.	20.4	10.3	15.5		
Primaria completa	49.3	47.8	48.6		
Secundaria incomp.	21.8	30.1	25.9		
Secundaria comp.	4.9	8.1	6.5		
Educ. superior	2.1	2.2	2.2		
Relación de dependencia (promedio)	2.5	2.3	2.4	.187	.079
Contribuc. de salario al hogar				.708	.023
Todo	21.8	18.4	20.1		
Más de la mitad	15.5	14.0	14.7		
Mitad	35.9	41.9	38.8		
Menos de la mitad	23.2	25.0	24.1		
Nada	3.5	0.7	2.2		

Sigue...

...viene

VARIABLES	CON FLEXIBILIDAD (n=142)	SIN FLEXIBILIDAD (n=136)	TOTAL (n=278)	p<[1]	COEFICIENTE DE ASOCIAC.[2]
Jefatura del hogar				.882	.065
Informante	22.5	21.3	21.9		
Padre	26.8	22.8	24.8		
Madre	17.6	20.6	19.1		
Esposo(a)	18.3	17.6	18.0		
Otros	14.8	17.6	16.2		

1. Chi-cuadrado para variables nominales, U de Mann-Whitney para ordinales; y T para de intervalo.
2. V de Cramer o Phi para variables nominales; D de Sommers para ordinales; y Eta para de intervalo.

Fuente: Encuesta fuerza laboral.

trolar mercados laborales locales. En relación a esta dimensión se dan diferencias entre los tipos de plantas, resaltando el hecho que aquellas con flexibilidad tienen más fuerza de trabajo proviniente de ciudades intermedias.

Pero, en términos de diferencias entre grupos de empresas, lo más sobresaliente es el nivel de instrucción. Se esperaría que las plantas flexibles buscarían mano de obra con mayor educación formal para promover su involucramiento en el proceso laboral. No obstante, los resultados muestran lo contrario descartando tal idea en este universo.

La parte inferior de este mismo cuadro muestra tres dimensiones básicas de los respectivos hogares de las operarias. En primer lugar, la relación de dependencia (cociente entre el tamaño del hogar y el número de miembros empleados) refleja que cada persona empleada, además de ella misma, tiene que soportar económicamente a otra y media. Dado que el tamaño promedio del hogar en este universo es de 5.6 miembros, habría dos ingresos por unidad doméstica; o sea, el de la persona laborando en la maquila y un segundo proveniente, presumi-

blemente, de otro tipo de empleo. Es decir, el salario devengado en este tipo de industria de exportación no parece ser suficiente para garantizar por si sólo la reproducción de la unidad doméstica del(de la) trabajador(a).

Relacionado estrechamente con esta primera dimensión, el siguiente aspecto muestra la proporción del salario devengado en la fábrica que se entrega en el respectivo hogar. Como se puede observar la categoría modal es la de mitad del ingreso, lo cual parece congruente con el tipo de fuerza laboral. O sea, se está ante trabajadoras jóvenes y solteras que, al no tener mayores obligaciones familiares, pueden dedicar parte de sus ingresos a sus gastos personales. No obstante, hay que llamar la atención sobre el hecho que un quinto de las trabajadoras sí contribuyen con la totalidad de sus ingresos al hogar. En este caso se está ante una situación muy distinta a la predominante.

Esta situación no debe ser ajena al hecho que también un quinto de las entrevistadas asumen la jefatura de su propio hogar, tal como se refleja en la tercera dimensión considerada. En este mismo sentido hay que resaltar que otro quinto de los casos corresponden a situaciones donde la jefatura es ejercida por la madre del(de la) trabajador(a). Es decir, si se suman estas dos proporciones, tomando en cuenta que en la correspondiente a la jefatura ejercida por el(la) propio(a) informante hay una probabilidad de tres cuartos que sea de sexo femenino, se tendría que en el universo indagado en torno a un tercio de los hogares están jefeados por mujeres.

Movilidad laboral

El análisis de la movilidad laboral se ha reducido al empleo anterior. Se ha tomado en cuenta los dos elementos básicos en este tipo de problemática: por un lado, las movilidades tanto ocupacional como sectorial; y por otro lado, las lógicas de tal movilidad considerando razones de las propias trabajadoras

para buscar empleo como ventajas percibidas respecto al actual trabajo.

El cuadro 7 muestra, en primer lugar, la movilidad ocupacional con base en la distinción analítica de segmentación propia del período modernizador anterior. Como se puede observar la gran mayoría de las trabajadoras proviene del sector formal y la movilidad interocupacional es limitada. Es importante, resaltar que en un poco más de un tercio de los casos, este ámbito ocupacional de la maquila opera como puerta de entrada para el mercado laboral.

Cuadro 7

MOVILIDAD LABORAL AL EMPLEO ACTUAL POR TIPO DE PLANTA

DIMENSIONES DE MOVILIDAD LABORAL	CON FLEXIBILIDAD (n=142)	SIN FLEXIBILIDAD (n=136)	TOTAL (n=278)	p<[1]	COEFICIENTE DE ASOCIAC.[2]
Ocupación anterior				.136	.112
Formal	39.4	43.4	41.4		
No formal	26.8	16.9	21.9		
No trabajaba	33.8	39.7	36.7		
Actividad anterior				.002	.212
Ind. manufact.	34.5	46.3	40.3		
Otras ramas	31.7	14.0	23.0		
No trabajaba	33.8	39.7	36.7		
Razones de búsqueda de empleo				.413	.102
Familiares	33.8	30.9	32.4		
Personales	38.7	35.3	37.1		
Ambas	26.1	29.4	27.7		
Otras	1.4	4.4	2.9		
Ventajas de la empresa				.038	.153
No había	20.4	9.6	15.1		
Monetarias	40.8	48.5	44.6		
No monetarias	38.7	41.9	40.3		

1. Chi-cuadrado.
2. V de Cramer.

Fuente: Encuesta fuerza laboral.

La movilidad sectorial es la segunda dimensión contemplada en este mismo cuadro. La gran mayoría proviene de la propia industria manufacturera, lo que supone predominio de movilidad intrasectorial. Este hecho, ligado a la movilidad intraocupacional también predominante y en proporciones muy similares, sugiere que lo que acaece es una importante circulación de mano de obra dentro del propio ámbito de la industria maquiladora. Al respecto, recuérdese que en el apartado anterior los gerentes mencionaron problemas de rotación y el promedio de antigüedad detectado, que es de alrededor de un año y medio, lo confirma. Por consiguiente, se está ante una fuerza laboral que no tiene mayor antigüedad y que tiende a movilizarse dentro del propio espacio maquilador.

Hay que llamar la atención que, en términos de movilidad sectorial, se detectan diferencias entre los dos grupos de plantas. El origen manufacturero se acentúa en aquellas empresas sin organización flexible. Esto supone, que el otro grupo no parece buscar una fuerza laboral con experiencia maquiladora pero tampoco privilegia la mano de obra sin ningún tipo de experiencia laboral que sería la más maleable.

En términos de las razones de parte del (de la) trabajador(a) en la búsqueda del actual empleo, se puede observar que las causas de orden personal como familiares tienen pesos muy similares. O sea, se está ante la presencia de varios tipos de lógicas donde factores tanto de orden mercantil como de otra índole tienen incidencia.

Finalmente, es interesante apuntar que razones de orden monetario como otras (tales como la cercanía de la planta, la presencia de amistades, etc.) tienen importancia similar en términos de la percepción de las ventajas que ofrecía el empleo actual cuando se buscó. Así, se refrenda lo afirmado en el párrafo precedente sobre la incidencia de distintos tipos de factores. Al respecto hay que resaltar que las plantas con flexibilidad organizativa son las que muestran un mayor porcentaje de casos que no visualizaban ventaja alguna para trabajar en ellas. O sea, se está ante personas que parecería que

han aceptado tal ocupación por necesidad, sin que mediara cierta posibilidad de opción.

Participación laboral y valoración del entorno de trabajo

La problemática de la participación remite a la preocupación central de esta investigación: detectar si en este tipo de industria se está organizando el proceso de trabajo de acuerdo con principios que promueven e incentivan el involucramiento de la fuerza laboral en el mismo. Al respecto, se han privilegiado tres dimensiones tal como se ha mencionado en el apartado precedente. La primera tiene que ver con el ajuste y/o mantenimiento de maquinaria. Con este indicador se busca saber si se ha superado la concepción tradicional de que estas funciones deben ser realizadas por un departamento especializado al respecto. La segunda se relaciona con el hecho de que haya consultas a las operarias cuando surgen problemas de producción. Se estaría ante mecanismos de tipo más bien informal de involucramiento. Por el contrario, en la tercera dimensión, se busca detectar las modalidades institucionalizadas a través de reuniones colectivas. Lo interesante de la información recabada a través de la encuesta es que provee la visión de las propias trabajadoras que puede ser contrastada con el discurso gerencial en términos de flexibilidad organizativa.

El cuadro 8 muestra estas tres dimensiones, diferenciando niveles de participación.[3] Respecto a la primera, casi la mitad

3. Las tres dimensiones se han construído de manera ordinal. Así, respecto a la maquinaria cuando el(la) trabajador(a) no realiza ni ajuste, 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

de la fuerza laboral tiene una participación calificada como baja. Esto se debe en que se está ante situaciones donde si se da mantenimiento de maquinaria pero la reparación de la misma la sigue haciendo –de manera tradicional– el departamento constituído para tales efectos. Es en relación a las consultas, cuando surgen problemas de producción, que se da una mayor participación que además refleja la creencia de las informantes que sus opiniones son tomadas en cuenta. También este nivel es el que predomina, aunque con menor peso, respecto a la tercera dimensión tomada en cuenta.

Contrastando con los tipos de planta, que es lo que posibilita confrontar los dos discursos (el gerencial y el de las trabajadoras) vemos que no hay diferencias respecto a la primera dimensión, al contrario de las otras dos. No obstante, lo importante es que en relación a la consulta a problemas de producción, se da mayores niveles participativos en las plantas sin flexibilidad organizativa, al contrario de lo que se esperaría. Es decir, contrastando con la evidencia provista por la encuesta, parecería que el discurso gerencial sobre la flexibilidad organizativa se limita sólo a la dimensión más institucionalizada del involucramiento. Dimensión que, como se ha visto en el apartado anterior, tiene que ver –sobre todo– con las exigencias de calidad que imponen los mercados del Norte.

Para concluir con la interpretación de esta evidencia provista por la encuesta, se quiere tomar en cuenta la valoración que hacen las propias trabajadoras respecto a su entorno laboral, considerando varias dimensiones. El cuadro 9 muestra tales percepciones.

---

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 respecto a reuniones hay un caso sin información que no se refleja en los porcentajes del cuadro.

Cuadro 8

DIMENSIONES Y NIVELES DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR TIPO DE PLANTA

DIMENSIONES Y NIVELES DE PARTICIPACION	CON FLEXIBILIDAD (n=142)	SIN FLEXIBILIDAD (n=136)	TOTAL (n=278)	p<[1]	COEFICIENTE DE ASOCIAC.[2]
Ajuste y reparación de maquinaria				.941	.021
Sin participación	31.0	30.9	30.9		
Particip. baja	48.6	47.1	47.8		
Particip. no baja	20.4	22.1	21.2		
Problemas de producción				.023	.165
Sin participación	34.5	19.9	27.3		
Particip. baja	1.4	1.5	1.4		
Particip. no baja	64.1	78.7	71.2		
Reuniones				.000	.277
Sin participación	19.1	42.6	30.7		
Particip. baja	14.9	5.1	10.1		
Particip. no baja	66.0	52.2	59.2		

1. Chi-cuadrado
2. V de Cramer

Fuente: Encuesta fuerza laboral

Respecto al trato, que es una dimensión muy polémica en este tipo de mundo laboral, se puede apreciar que dos tercios de las entrevistadas lo califican como bueno. No obstante, no hay que desedeñar que en un cuarto de los casos el mismo es calificado como regular lo que muestra descontento al respecto.

Las ventajas no monetarias, relacionadas con el ambiente laboral como tal, son las más apreciadas. En este sentido, comparando con los resultados del cuadro 7, se puede observar que la importancia de tal tipo de ventajas se ha incrementado respecto a la percepción que se tenía cuando se buscaba trabajo. Es importante resaltar que este fenómeno se acentúa en el gru-

Cuadro 9

VALORACIONES DEL ENTORNO LABORAL POR TIPO DE PLANTA

VALORACIONES	CON FLEXIBILIDAD (n=142)	SIN FLEXIBILIDAD (a=136)	TOTAL (a=278)	p<[1]	COEFICIENTE DE ASOCIAC.[2]
Trato				.291	-.060
Muy bueno	7.0	8.1	7.6		
Bueno	65.5	69.9	67.6		
Regular	25.4	21.3	23.4		
Malo	2.1	0.0	1.1		
Muy malo	0.0	0.7	0.4		
Ventajas				.020	.176
No hay	20.0	7.9	13.9		
Monetarias	23.2	28.3	25.8		
No monetarias	56.8	63.8	60.3		
Desventajas				.020	.168
No hay	49.3	61.0	55.0		
Monetarias	17.6	20.6	19.1		
No monetarias	33.1	18.4	25.9		
Permanencia				.003	.226
No	63.4	41.9	52.9		
Depende del pago	7.7	17.6	12.6		
Depende de otro	9.2	14.0	11.5		
Si	19.7	26.5	23.0		

1. Chi-cuadrado para variables nominales y U de Mann-Whitney para ordinales
2. V de Cramer para variables nominales y D de Sommers para ordinales

Fuente: Encuesta fuerza laboral.

po de plantas sin flexibilidad organizativa. Esto contradice, para este universo, la idea que los ambientes laborales con flexibilidad deben favorecer este tipo de factores no monetarios.

La percepción de desventajas confirma lo señalado en el párrafo precedente. Predominan la ausencia de desventajas y tal predominio es más acentuado en el segundo grupo de plantas. En las de flexibilidad organizativa un tercio de las trabajadoras perciben desventajas de orden no monetario, contrariamente a lo que se podría esperar en este tipo de entorno.

Las conclusiones de estos dos párrafos proyectan la imagen de una fuerza laboral mayoritariamente contenta con su actual empleo. No obstante, ésto parece ser una falsa imagen. La última dimensión considerada en este cuadro muestra que menos de un cuarto de las trabajadoras están dispuestas a permanecer en su actual empleo. Más aún, un poco más de la mitad abandonarían este empleo sin que medien razones de orden de mejora salarial o de otro tipo. Este fenómeno es más acentuado en las plantas con flexibilidad organizativa, de manera coherente con lo señalado en términos de la percepción de ventajas y desventajas de la empresa.

Por consiguiente, si bien hay una valoración positiva del entorno laboral, no parece que genere una fuerte identificación con el mismo. Es decir, el actual empleo es visualizado, por la mayoría de esta fuerza de trabajo, como un mero paso transitorio en sus trayectorias laborales.

CONCLUSIONES

Como se mencionó en la introducción se quiere concluir intentando responder, con base en la interpretación de la evidencia recabada tanto sobre los casos de estudio de plantas como de la encuesta sobre fuerza laboral, a las interrogantes planteadas al inicio de este trabajo. Recuérdese que las mismas apuntaban a detectar el tipo de patrón laboral vigente en la

industria maquiladora, para ver si éste se diferencia del tradicional basado en principios de inspiración taylorista-fordista. También interesa explorar el impacto de este tipo de patrón sobre la cultura de las trabajadoras.

La interpretación realizada sugiere que si bien es posible discernir entre actitudes gerenciales que son más proclives al uso de técnicas disciplinarias, de las que incentivan la motivación laboral mediante lo que se ha denominado especialización flexible, en la práctica no se ha detectado mayores diferencias. Sólo en relación a la dimensión más institucionalizada del involucramiento se puede decir que la diferenciación establecida entre plantas, según su principio de organización laboral, opera. Es decir, se tiene la impresión que existe una cierta uniformidad en los tipos de gestiones laborales, en el sector maquilador hondureño. Una posible explicación al respecto, sería la necesidad para cualquier empresa de acoplarse con las normas de una cultural laboral ya bien definida en el mercado de trabajo del sector formal, sobre todo en la rama industrial de la zona norte del país.

Esta cultura se ampara por un Código de Trabajo estatal, de amplio conocimiento entre la clase obrera organizada, que generalmente es implementado a través de procedimientos administrativos o jurídicos normales. Entre sus elementos más importantes hay que destacar los siguientes: salario mínimo; derechos por embarazo de 60 días pagados; derecho a formar un sindicato con reconocimiento estatal donde hay 30 obreros que lo quieran hacer; y estabilidad laboral después de haber trabajado 60 días en una empresa con el derecho a recibir prestaciones laborales calculadas con base en el salario devengado y el tiempo laborado, en caso de despido. Los otros elementos importantes de la cultura laboral existente incluyen un rechazo al trato violento (físico o sicológico) y un nivel relativamente alto de sindicalización, sobre todo en plantas grandes donde hay mayor estabilidad laboral. En cuanto a sistemas de pago la norma es proveer incentivos a la productividad por vía de bonos o sistemas de destajo; sin embargo, el salario mínimo

opera como un piso debajo del cual no puede fijarse el sueldo devengado.

La necesidad que ha tenido el sector maquila de acoplarse a las normas de cultura laboral existentes no significa que el sector no pretenda cambiarlas. En primer lugar, se ha hecho un intento para prevenir que se sindicalizen las fábricas ubicadas en los parques industriales del sector privado, principalmente a través de la oferta de términos y condiciones parejas o mejores que las ofrecidas por los contratos colectivos fuera de este sector. Sin embargo, también hay casos documentados de despido de grupos de sindicalistas en las ZIPs. En segundo lugar, es discernible, sobre todo entre las fábricas con inversiones relativamente altas, un intento de incrementar el rendimiento de la maquinaria y no solamente la productividad de los trabajadores. Esto requiere de la puesta de metas de producción, en combinación con incentivos positivos y negativos a su cumplimiento. En algunos casos dichas metas se han definido a nivel colectivo en vez de individual. Por ejemplo, el estudio de Caballero (1992:32) señala que ciertas empresas de la Zona Libre de Puerto Cortés han establecido un sistema "modular" en que se agrupan hasta 20 obreras y se les asigna metas colectivas, haciendo depender el ingreso de cada quien de acuerdo al cumplimiento grupal con la meta establecida. El mismo estudio señala que las obreras rechazan este sistema por bajar su ingreso y por aumentar la exigencia del trabajo. Es interesante apuntar que la empresa dentro de nuestros casos de estudio, que mostró el nivel más bajo de satisfacción laboral, utiliza un sistema de este tipo según lo expresado por el gerente de la misma.

Adicionalmente, varias plantas se han aprovechado de los servicios del Consejo Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH), con beneficio de un subsidio financiado por AID, para mejorar su organización y entrenar más científicamente a su fuerza de trabajo. CADERH decidió a desarrollar un programa dirigido al apoyo global en la administración de plantas de confección textil, y contrató una conocida firma

estadounidense especializada, Kurt Salmon, para ayudarles a desarrollar tal programa.[4]

Del lado de la fuerza laboral, lo más relevante es que su valoración del entorno laboral que le ofrece la industria maquiladora es, en términos generales, positiva. Pero, como ha quedado también claramente establecido, esta valoración no se acompaña con el deseo de permanencia en la empresa. Por el contrario, la gran mayoría de las trabajadoras indagadas están dispuestas a abandonar su actual empleo tan pronto como puedan; para obtener, presumiblemente, otro trabajo dentro de la propia industria maquiladora. Como se ha argumentado, no se está ante un ámbito ocupacional que genere fuertes identidades laborales. Esto supone que, al menos que haya cambios del lado de las empresas, con políticas que hagan que este tipo de empleo adquiera importancia en las trayectorias laborales, difícilmente se puede gestar procesos de involucramiento laboral que reflejen un modelo de relaciones laborales nuevo, más adecuado con los cambios operados en el escenario mundial.

4. Para una descripción detallada de este programa, véase Price Waterhouse (1992). Se debe mencionar, no obstante, que para mediados de 1993, las empresas que se habían beneficiado del programa fueron las siguientes: PROTEXA (vinculado con Van Heusen y la familia Kattán); INTERMODA y EUROMODA de Nicolás Chahin; EXPORTEX de la familia Kattan; CONISA de la familia Bendeck, la cual opera en Tegucigalpa bajo la legislación de "drawback"; la firma estadounidense de M. Fine en ZIP Búfalo; y la fábrica hondureña AAA que opera en Choloma bajo las leyes de la Zona Libre.

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 destinario 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 censatía. 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 Area 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 orígen no metropolitano destacando la proviniente 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 femenizado 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 consiguien-

11. Esta participación está referida a un índice de trabajo doméstico que ha sido construído 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 imperantes 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 mismos 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 desemboquen 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 costrarricenses 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 construído 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 significatica ($.011 < p$) 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 construído 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 manteninimiento 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 obervado 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 (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.
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 ésto, 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.

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 sociotécnico 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 distintitivo 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 unicamente 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, devela 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 constrasta 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 especificades 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 ésto 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.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso,O.M. *Automatización y estrategia sindical*, Caracas, ILDIS/Nueva Sociedad. 1991.

Amin y Robins. "Distritos industriales y desarrollo regional límites y posibilidades", *Sociología del Trabajo*, Número Extraordinario. 1991.

Amsden, A. H. "Third World Industrialization: 'Global Fordism'or a New Model", *New Left Review*, No.182. 1990.

AVANCSO. *El significado de la maquila en Guatemala. Elementos para su comprensión*. Documento. Guatemala, AVANCSO. 1993

Becattini, G. "El distrito industrial marshalliano como concepto socio-económico" en F. Pyke, G.Becattini y W.Senegenberger(comps.). 1992.

BID *Progreso económico y social en América Latina. Informe 1990*, Washington, BID

Bonazzi,G. "Modelo japonés, toyotismo y producción ligera: algunas cuestiones abiertas", *Sociología del Trabajo*, No.18. 1993.

Boyer,R. "La informatización de la producción y la polivalencia" en E.Gutiérrez Garza(coord.) *La ocupación del futuro. Flexibilización y desreglamentación laboral*, México, Fundación Friedrich Ebert-México/Nueva Sociedad. 1990.

Bulmer-Thomas,V. *La economía política de Centroamérica desde 1920*. Tegucigalpa, BCIE. 1989.

Burawoy,M. *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad social. 1989.

Caballero, E.L. Sondeo sobre las condiciones de trabajo y contratación de las mujeres que laboran en la maquila de Puerto Cortés, Honduras. *Informe*, Tegucigalpa, Uno Más Uno Consultoras. 1992.

Carías Pérez, H. A. Las condiciones laborales y su repercusión en la salud-enfermedad del obrero de la industria maquiladora en Guatemala. *Informe*, Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas/USAC. 1991.

Carrillo, J. "Transformaciones en la industria maquiladora de exportación", en B. González-Aréchiga y R. Barajas. 1989.

___ The Evolution of the Maquiladora Industry: Labor Relations in a New Context" en K. Middlebrook (ed.): *Unions, Workers and the State in Mexico*. La Jolla, Mexico-US Studies Center. 1991.

Carrillo, J. y Hernández, A. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México, SEP/CEFNOMEX. 1985.

Carrillo, J. y Hualde, A. "Maquiladoras: la reestructuración industrial y el impacto sindical", en G. Bensusan y S. León (coord.): *Negociación y conflicto laboral en México*. México, Fundación Friedrich Ebert/FLACSO. 1990.

___ "Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación" en El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte: *Ajuste estructural,*

mercados laborales y TLC. México, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert/COLEF. 1992.

Carrillo,J. y Santibáñez,J. "Calidad en el empleo" en J.Carrillo(coord.) *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, Tijuana, COLEF/STPS. 1993.

Clark, R. *The Japanese Company*. Princenton, Princenton University Press. 1978.

CEDAL *El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica*. Heredia, CEDAL-ASEPROLA. 1989.

CIOSL/ORIT/CEE "La integración centroamericana: la posición sindical". *Cuaderno*, No. 3. San José. 1992.

CITGUA La maquila en Guatemala. *Documento*. México, CITGUA. 1991.

COLEF/STYPS *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación. Síntesis del reporte de investigación*. Tijuana, COLEF/STYPS. 1991.

Contreras, O. "Relaciones sociales de trabajo en la industria maquiladora: esbozo de un marco conceptual", ponencia presentada en el Simposio Estructura y perspectivas de la Frontera, COLEF, Tijuana. 1990.

Coriat, B. *L'atelier et le robot. Essai sur le fordisme et la production en masse à l'age de l'electronique*. Paris, Christian Bourgeois. 1990.

Coya, R. M. "Incentivos que ofrece el Estado costarricense para el fortalecimiento y expansión de la industria de maquila. Particularmente la maquila electrónica y su efecto en el empleo". Tesis de maestría. San José, ULACIT. 1991.

Davis, L. R. *Industria maquiladora y subsidiarias de coinversión. Régimen jurídico y corporativo*. México, Cárdenas Ed. 1985.

De la Garza, E. "Restructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)", *Sociología del Trabajo*, No.19. 1993a.

___ "Reestructuración productiva y respuesta sindical en México". México, UNAM/UAM. 1993b

Díaz, C. M. *Estudio sobre la situación actual de la maquila en Guatemala*, mimeo. Guatemala, GEXPRONT. 1992.

Díaz Solís, M. V. *La problemática de la maquila en la industria de la confección en Quezaltenango*, tesis de la División de Economía. Quezaltenanago, CUNOC/USAC. 1988.

Domínguez, L. y Brown, F. "Nuevas tecnologías en la industria maquiladora", en B. González-Aréchiga y J.C. Ramírez. 1990.

Dore, R. *Fábrica británica, fábrica japonesa. Los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1989.

___ "La fábrica japonesa: meditaciones de un evolucionista", *Sociología del Trabajo*, No. 15. 1992.

Duarte, A. y Quintanilla,S. *Condiciones socio-laborales de las obreras en la maquila textil. Costa Rica años 1980-1990*, Tesis de licenciatura, Heredia, Escuela de Sociología/UNA. 1991.

Dunford. "Theories of Regulation", *Society and Space*, Vol.8, No. 3. 1990.

Estrada, L. E. y Santizo, F. L. "Industria maquiladora en Guatemala. Perspectiva y efectos económicos y sociales". *Informe*, Guatemala, Departamento de Estudio de Problemas Nacionales/USAC. 1989.

Fernández-Kelly, M. P. *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry on Mexico's Northern Frontier*, Albany: State University of New York Press. 1983.

FLACSO. "Informalidad y subsistencia popular en Ciudad de Guatemala". *Informe de investigación*, Guatemala, FLACSO. 1989.

___ *Perfil estadístico centroamericano.* San José, FLACSO. 1993.

FLACSO/IICA *Centroamérica en cifras*, San José, FLACSO/IICA. 1991.

Fonseca, F. J. "Evolución de los incentivos a la exportación de productos no tradicionales a terceros mercados en Costa Rica (mediante el Contrato de Exportaciones, Ley 6955)". Tesis de maestría, San José, UIA. 1991.

Franco, E. y Sojo, C. *Gobierno, empresarios y políticas de ajuste,* San José, FLACSO. 1992.

Frobel, F.; Heinrichs, J. y Kreye, O. *The New International Division of Labour*, Cambridge, Cambridge University Press. 1980.

Gallardo, M. E. y López, J. R. *Centroamérica. La crisis en cifras*, San José, FLACSO/IICA. 1986.

González, M. A. "El desarrollo de la industria maquila en Guatemala. Estudio de casos de la ocupación de la mano de obra femenina". *Informe de investigación*, Guatemala, FLACSO. 1991.

González-Aréchiga, B. y Barajas, R. (comp.) *Las maquiladoras. Ajuste estructural y desarrollo regional,* Fundación Friedrich Ebert/COLEF. 1989.

González-Aréchiga, B. y Ramírez, J. C. (comp.) *Subcontratación y empresas transnacionales*, México, COLEF/Fundación Friedrich Ebert. 1990.

Gordon, D. V. "The Global Economy: New Edifice or Crumbling Foundations?", *New Left Review*, No. 161. 1988.

Hamilton, G. G. y Woolsey Biggart. N. "Market, Culture and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East" en M.Granovetter y R. Swedberg (eds): *The Sociology of Economic Life*, Boulder, Westview Press. 1992.

Herrera, G. J. y De los Ríos,V. S. "Condiciones laborales de la mujer en la confección de prendas de vestir en la zona 12 de la ciudad capital", Tesis, Guatemala, Escuela de Trabajo Social/USAC. 1991.

Hualde, A. "La industria maquiladora de exportación: relaciones laborales y Tratado de Libre Comercio" en G. Bensúan Areous(coord.): *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, México, Porrúa. 1992.

___ "Mercado de trabajo y formación de recursos humanos en la industria electrónica maquiladora de Tijuana y Ciudad Juárez". *Informe final de investigación* para la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. 1993a.

___ "México: ¿nueva competencia, viejas formas de negociación?". Ponencia presentada al II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo, Universidad de Carabobo, Valencia. 1993b.

Humphrey, J. "New Issues in the Sociology of Work". Ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, Noviembre, 1993.

INE. *Encuesta Nacional Sociodemográfica 1989*, Guatemala, Instituto Nacional de Estadística, Vol. III. 1990.

Iranzo, C. "Cambio tecnológico y trabajo" en F. Calero (coord.): *Nuevos retos del sindicalismo*, Caracas, ILDIS/Nueva Sociedad. 1988.

___ *Círculos de calidad en Venezuela. Dilema para trabajadores y patronos*, Caracas, ILDIS/Nueva Sociedad. 1991.

Jessop. B. "Regulations theories in restrospect and prospect", *Economy and Society*, Vol. 19, No. 2. 1990.

Leborgne, D. y Lipietz, A. "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo", *Trabajo*, No.8. 1992.

Lipietz, A. "Towards Global Fordism", *New Left Review*, No. 132. 1982.

___ *Mirages and Miracles. The Crises of Global Fordism*, London, Verso. 1987.

Mertens, L. y Palomares, L. "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: el caso de la electrónica", en E. Gutiérrez Garza: *Testimonios de la crisis*, México, Siglo XXI, Vol. 2. 1986.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Costa Rica: estudio de las organizaciones sociales", mimeo, San José, MTSS. 1992.

Monzón, A. S. "Condiciones de vida de la mujer asalariada en las plantas maquiladoras de confección. Area Metropolitana de Guatemala", Tesis de licenciatura, Guatemala, Escuela de Ciencias Políticas/USAC. 1992.

Nowalski, J., Morales, P. y Berliavsky, G. "Impacto de la maquila en la economía costarricense", mimeo, San José, Fundación Ebert. 1993.

Pávez, G. 1987. "Industrias de maquila, zonas procesadoras de exportación y empresas multinacionales en Costa Rica y El Salvador". *Informe*, San José, OIT. 1987.

Pérez Sáinz, J. P. y Castellanos de Ponciano, E. *Mujeres y empleo en Ciudad de Guatemala*, Guatemala, FLACSO. 1991.

Pérez Sáinz, J. P. y Leal, A. "Pequeña empresa, capital social y etnicidad: el caso de San Pedro Sacatepéquez", *Debate*, No.17, Guatemala, FLACSO. 1992.

Pérez Sáinz, J. P. y Menjívar Larín, R. "Género e informalidad en Centroamérica: una perspectiva regional" en R. Menjívar Larín y J. P. Pérez Sáinz (coord.): *Ni héroes ni villanas. Género e informalidad en Centroamérica*, San José, FLACSO. 1993.

Petersen, K. *The Maquiladora Revolution in Guatemala*, Yale, Orville H.Schell, Jr. Center for International Human Rights at Yale Law School, Occasional Paper Series, 2. 1992.

Piore, M. "Obra, trabajo y acción: experiencia de trabajo en un sistema de producción flexible" en F.Pyke, G.Becattini y W.Sengenberger (comps.). 1992.

Piore, M. y Sabel, C. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books. 1984.

Price Waterhouse. Estudio de base de la población afectada por las Zonas Industriales de Procesamiento. *Informe,* Tegucigalpa. 1992

Pyke, F.; Becattini, G. y Senegenberger,W. (comps.): *Los distritos industriales y las pequeñas empresas.I*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Quintero, C. *La sindicalización en las maquiladoras tijuanenses*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. 1990.

Ramírez, J. C. y González-Aréchiga,B. "Los efectos de la competencia internacional en el funcionamiento de la industria maquiladora de exportación en México", *Frontera Norte*, Vol. I, No. 2. 1989.

Rojas, R. Conferencia sobre evolución del comercio exterior en Costa Rica, mimeo. 1992.

Sabel, C. "Changing Models of Economic Efficiency and Their Implications for Industrialization in the Third World" en A. Foxley, M. S. McPherson y G. O'Donnell(eds.): *Develop-*

ment, Democracy and the Art of Trespassing. Essays in Honor of Albert O. Hirschman, Notre Dame, University of Notre Dame. 1988.

Sabel, C., Piore, M. y Storper, M. "Tres respuestas a Ash Amin y Kevin Robins", *Sociología del Trabajo*, Número Extraordinario. 1991.

Sánchez, R. "Manejo transfronterizo de residuos tóxicos y peligrosos: una amenaza para los países del Tercer Mundo", *Frontera Norte*, Vol. II, No. 3. 1990a.

___ "Otra manera de ver la maquiladora: riesgos en el medio ambiente y en la salud", en B. González-Aréchiga y J. C. Ramírez. 1990b.

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social. "La industria de la maquila en Honduras". *Informe*, Comayagüela, STPS. 1992.

Sklair, L. *Assembling for Development*. La Jolla, Mexico-US Studies Center. 1993.

Storper, M. "Industrialization and the regional question in the Third world: lessons of postimperialism; prospects of post-Fordism", ponencia presentada a la Conferencia sobre *Trends and challenges of urban restructuring*, Rio de Janeiro 26-30 de septiembre. 1988.

Trejos, M. E. Procesos de Trabajo en la Industria Exportadora Costarricense, *Aportes al Debate*, No.1, Heredia, UNA. 1992.

___ *La energía vital le queda al patrón*, mimeo, Heredia, Escuela de Economía/UNA. s. f.

Ulate, A. "Efectos de los incentivos a las exportaciones en la compensación del sesgo antiexportador", mimeo. San José, IIE/UCR. 1989.

U.S. Department of Labour. *Workers Rights in Export Processing Zones*, San Diego, Institute for Regional Studies of the Californias/San Diego State University. 1990.

Villalobos, D. "Incentivos e industria en Costa Rica: una evaluación de los años ochenta". Tesis de maestría, Heredia, Programa de Maestría en Política Económica/UNA. 1992.

Walker, I. "El ajuste estructural en Honduras 1990-91: una evaluación preliminar", mimeo. 1992.

Williams, E. y Passé-Smith, J.T. *The Unionization of the Maquiladora Industry: the Tamaulipan Case in National Context*, San Diego, Institute for Regional Studies of the Californias/San Diego State University. 1992.

Wilson, P. "The New Maquiladoras: Flexible Production in Low Wage Regions", *Texas Papers on Mexico*, No. 89-01, Austin, University of Texas. 1989.

___ *Exports and Local Development. Mexico's New Maquiladoras*. Austin, University of Texas Press. 1992.

ANEXO METODOLÓGICO

Ante todo hay que aclarar que los casos de estudios de plantas tienen una mera función exploratoria del fenómeno indagado y, por lo tanto, no persiguen representatividad alguna. Es importante resaltar que, dadas las dificultades del objeto de investigación, la selección de casos ha estado condicionada –sobre todo– por la accesibilidad a las empresas, lo que supone que los universos estudiados tienen sesgos inevitables. Así, en Costa Rica se han identificado empresas acogidas sea al régimen de admisión temporal o a zonas francas; por el contrario, apenas hay dos casos de contratos de exportación ya que este régimen tiene la dificultad que no se conoce –de antemano– el porcentaje de exportación a terceros mercados. El total de plantas consideradas ha sido 24. En Guatemala, como se esperaba, ha existido una gran dificultad de acceso por lo que en la mayoría de situaciones se ha logrado entrevistas a través de contactos personales. Hay apenas dos casos de firmas coreanas (además de una mixta con capital local) que, como se ha argumentado, juegan un papel clave en el desarrollo de la maquila en ese país; pero tal vez la mayor carencia del universo es la poca presencia de empresas de tamaño medio (entre 100 y 200 empleados). En este país sólo se ha logrado acceder a 21 plantas. Y en Honduras, sí se ha conseguido –en cierto grado– que los casos reflejen pesos reales en términos de nacionalidad

del capital (local, norteamericano y oriental) y tipo de régimen (de importación temporal, zona franca y ZIP's). Veintidós ha sido el número de plantas que además representan un cuarto del total de las firmas industriales exportadoras registradas en este país.

Se debe añadir que la unidad de análisis ha sido la planta y no la empresa, aunque en la mayoría de los casos ambas han coincidido. Y los informantes que se han entrevistado, aunque no siempre se logró, han sido gerentes generales para información referida a la planta y gerentes de recursos humanos para datos sobre relaciones laborales.

El cuestionario aplicado ha sido de tipo semi-estructurado, incluyendo dos módulos básicos. El primero ha buscado identificar las principales características de la planta, mientras el segundo ha abordado aspectos laborales en sus distintas dimensiones (estructura del empleo, formas de involucramiento, incentivos, servicios, contratos y ascensos, etc.).

La delimitación original de universos, para la aplicación de la encuesta de fuerza laboral, ha consistido en la selección de cuatro empresas en cada país: dos con participación y dos sin ella de acuerdo a la interpretación de la información recabada de la fase anterior referida a las plantas. La selección ha dependido de la accesibilidad a las firmas y las muestras se diseñaron de la misma manera: criterios clásicos de representatividad (nivel de confianza 1.96 en puntaje Z y error de más o menos 5%); universos delimitados por los trabajadores directos de las empresas; probabilidades (p y q) referidas al peso de los grupos de empresas (con participación o sin ella) en tales universos; estratificación no proporcional tomando como estratos a las empresas. Todos estos criterios se han cumplido en Costa Rica pero no en los otros dos casos. Así, en Guatemala sólo se logró entrevistar en tres empresas no pudiéndose acceder a una segunda empresa con participación. Y, en Honduras, no se pudo cumplir con el criterio de asignación no proporcional por limitaciones de entrevistas en un par de firmas y, por el contrario, se tuvo que recurrir a una asignación proporcional con cincos empresas (tres con participación y dos sin ella).

El siguiente cuadro muestra el tamaño del universo por país, su distribución por empresa y la correspondiente fracción muestral que le ha sido asignada:

País y empresa	No. de operarios	Unidades de muestra
COSTA RICA		
Empresa A	122	74
Empresa B	296	74
Empresa C	1,087	74
Empresa D	111	74
Total	1,616	296
GUATEMALA		
Empresa A	250	73
Empresa B	250	72
Empresa C	382	73
Total	882	218
HONDURAS		
Empresa A	367	89
Empresa B	88	22
Empresa C	117	31
Empresa D	432	106
Empresa E	126	30
Total	1,130	278

Las empresas A y B del universo costarricense fueron preclasificadas como participativas igual que las plantas A, B y C en Honduras. Por el contrario, en el caso guatemalteco sólo la C pertenece a tal categoría por la imposibilidad de acceder a una segunda planta de tales características.

El cuestionario aplicado ha consistido –en su gran mayoría– de preguntas cerradas. Cuatro han sido los módulos contemplados: caracterización socio-demográfica de la fuerza de trabajo; movilidad laboral hacia el actual empleo; valoración de las condiciones de trabajo; y estructura del hogar. El(la) informante ha sido, obviamente, el(la) trabajador(a) directo(a).

SOBRE LOS AUTORES

Manuela Camus. Historiadora. Investigadora del Programa FLACSO, Guatemala.

Allen Cordero. Sociólogo. Investigador del Programa FLACSO, Costa Rica.

Rosibel Gómez Zúñiga. Economista. Miembro de Economía, Sociedad y Ambiente (ESA).

Alfredo Hualde. Economista. Investigador del Colegio La Frontera, Tijuana, México.

Juan Pablo Pérez Sáinz. Sociólogo y economista. Investigador del Programa FLACSO, Costa Rica.

Ian Walker. Economista. Miembro de Economía, Sociedad y Ambiente (ESA).