

Aparicio, José Raúl. **Relaciones laborales en la industria manufacturera de la confección de prendas de vestir en la década de los noventa: caso mexicano.** Informe final del concurso: Democracia, derechos sociales y equidad; y Estado, política y conflictos sociales. Programa Regional de Becas CLACSO. 2000.

Disponible en la World Wide Web:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/1999/aparicio.pdf>

**Como citar este documento**



**BIBLIOTECA VIRTUAL DE CIENCIAS SOCIALES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE, DE LA RED DE CENTROS MIEMBROS DE CLACSO**

<http://www.clacso.org.ar/biblioteca>

## **Relaciones laborales en la industria manufacturera de la confección de prendas de vestir en la década de los noventa: caso mexicano.**

*José Raúl Aparicio<sup>1</sup>*

### ***I. Los sistemas de relaciones industriales y/o de relaciones laborales<sup>2</sup> en el contexto de la globalización.***

El concepto de sistema de relaciones industriales (SRI) se refiere al conjunto de valores básicos, las leyes<sup>3</sup>, las instituciones y las prácticas organizacionales que rigen las relaciones de empleo. El centro de las relaciones industriales lo constituye la negociación colectiva, las cuales pueden ser analizadas en tres niveles: a) el estratégico: objetivos, estructuras y estrategias de sindicatos y management; b) el funcional, proceso propiamente de negociación colectiva, que implica un marco jurídico laboral, instituciones y procedimientos, así como costumbre y tradiciones; y c) el lugar de trabajo (workplace): cómo se traducen las relaciones industriales y la negociación colectiva en el lugar de trabajo (De la Garza: 1998). En cuanto a las relaciones laborales es común referirse a este concepto como las formas y mecanismos de interrelación de los sujetos en el marco de la organización de la producción con el fin de adoptar decisiones en torno a las condiciones de ejecución del trabajo y a la distribución de los

---

1 Sociólogo, Universidad de Panamá. Aspirante al título de Maestro en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso- Sede México).

2 Véase: BENSUSÁN, Graciela. 2000. **Modelos de regulación y tendencias al cambio: una perspectiva comparativa.** México, s.e. (copia)

3 La legislación del trabajo (en un sentido más amplio se incluye las normas de carácter legal que no son leyes propiamente dichas) es un importante instrumento del cual dispone el Estado para regular el mercado de trabajo y el conflicto, siguiendo los lineamientos de la política laboral. Esta es un instrumento de regulación y cambio; sus principales cuerpos son el derecho laboral individual y el derecho colectivo, regula las condiciones de trabajo, contratación y despido, así como las remuneraciones, ya sea en forma directa o estableciendo mecanismos de negociación entre asalariados y empleadores. Contribuye de este modo a determinar el poder relativo del trabajo y el capital y a delimitar los alcances de la prerrogativa empresarial. (Marshall: 2000)

resultados<sup>4</sup>.(De la Garza, Enrique: 1998, p.199-200)

En el último decenio, las investigaciones sobre la evolución de las relaciones laborales han girado principalmente en torno a la medida en que la internacionalización de los mercados, las innovaciones técnicas y la creciente diversificación de las fuerzas de trabajo han contribuido a transformar los sistemas de relaciones de trabajo nacionales. La globalización y la fragmentación simultánea de los mercados, unidas a las innovaciones técnicas, han multiplicado el número de modelos de relaciones de trabajo existente dentro de un mismo país, de modo que ya no es apropiado referirse únicamente a las características que diferencian a un país de otro como la teoría tradicional sobre estudios comparados relativos a las relaciones de trabajo lo hacía. Por ello también se hace énfasis en las formas que esta adquieren al interior de los sectores y empresas. (LOCKE, et al: 1995)

En este sentido, existe un aumento en la importancia que asume la empresa como centro de decisión y de orientación estratégica en materia de recursos humanos y de relaciones de trabajo. A este respecto, los directores y gerentes, a veces en colaboración con los sindicatos o los comités de empresa, han sido los principales promotores de los cambios en las prácticas de empleo, contrariamente a lo que ocurría hasta hace poco tiempo cuando los salarios básicos, las prestaciones sociales y las condiciones de empleo los determinaban los órganos de negociación colectiva obrero-patronal en el ámbito nacional o de sector, o se establecían por vía tripartita (Estado, patronal y sindicato). (Locke, et al: 1995; Artiles: 1992)

La complejidad actual evidencia que, pueden existir establecimientos en que los trabajadores, los sindicatos y los empleadores alcanzan cierto consenso y cooperación para lograr un aumento de la productividad, mientras que no ocurre lo mismo en otras empresas; esto basta para explicar la creciente diversidad de prácticas en el campo de las relaciones laborales. En algunas empresas, las estrategias adoptadas se inspiraron en diversas técnicas de relaciones profesionales y prácticas de la gestión y desarrollo de recursos humanos, con miras a ampliar las calificaciones del personal, proceder con mayor flexibilidad en los lugares de trabajo y fomentar un grado más elevado de comunicación, confianza mutua y coordinación entre todas las personas interesadas en el destino de la empresa. Otras empresas expuestas a una creciente competencia prefirieron aligerar sus costos subcontratando tareas a firmas y trabajadores capaces de aceptar salarios más bajos, decidieron achicarse y buscaron la manera de competir en los mercados basándose en criterios tradicionales de costos y precios. (Locke, et al: 1995) Esta es la vía -que en sentido general- el sector en estudio, la industria de la confección de prendas de vestir, parece utilizar para alcanzar

---

4 Existe un amplio y complejo debate acerca de la distinción entre las relaciones industriales (RI) y relaciones laborales (RL) el cual no desarrollaremos aquí. Es decir, entre RI y RL hay una interpretación que dependerá del problema que se desea analizar, y estos conceptos más bien remiten a niveles de la relación capital-trabajo que no se limita a los dos señalados (RI-RL) sino a otros que deberán ser especificados y descubiertos en los casos que se desean observar.

beneficios económicos y alta productividad, de este modo insertarse de modo más competitivo en el mercado mundial.

Esta empresarización o gestión privada de las relaciones laborales coincidió - con la finalidad de brindar mayor posibilidad de maniobra a los empleadores- con la búsqueda de métodos más flexibles de organización del trabajo y de asignación de mano de obra. Es decir, la atenuación y modificación de los reglamentos y normas oficiales sobre contratación, despido, terminación de la relación de trabajo y asignación de trabajadores. (Locke, et al: 1995)

Otra característica de las prácticas actuales de las relaciones laborales es la renovada importancia que han cobrado las calificaciones profesionales en el mercado de trabajo; tanto las empresas como los gobiernos están dedicando más recursos al desarrollo de actividades para mejorar la productividad y la calidad de los productos y servicios y de cultivar la utilización eficaz de nuevas tecnologías mediante el fomento de aptitudes analíticas y pautas de conducta propicias a esa evolución. Esta insistencia en la importancia de mejorar las calificaciones de la fuerza de trabajo va acompañada de otra tendencia: el desarrollo de sistemas de remuneración basados en el desempeño individual y en otros criterios de medición de la pericia profesional. (Locke, et al: 1995)

Con relación a los sindicatos, los mismos han tenido que enfrentarse a retos de considerable importancia debido a las reestructuraciones económicas, la apertura económica, la diversificación de la fuerza de trabajo y el achicamiento de las empresas. De hecho, todo cambio rápido de la estructura industrial o de la empresa pone duramente a prueba el poder de captación que ejercen los sindicatos, pues con motivo de diversos reajustes muchos trabajadores deben cambiar de empleo, pierden sus puestos de trabajo o salen de un gremio para ingresar a otro, a raíz de lo cual cada vez es más difícil conseguir nuevos afiliados o retener antiguos miembros. Además, las actitudes patronales y el grado de prestigio de que gozan los sindicatos en la sociedad también influyen en la facultad de adecuación de los trabajadores sindicados a los cambios que se están produciendo. El poderío de los sindicatos y su capacidad para mantener en pie antiguos cauces y formas de representación obrera se han debilitado mucho. (Locke, et al: 1995)

## ***II. Apertura económica y estándares laborales.***

En la actualidad, el proceso de transformación global y de apertura económica ha conducido a que en América Latina no solamente cambien las reglas y las condiciones económicas, sino que se redefinan las relaciones de poder entre el Estado y los grupos sociales. Un área importante la forman los cambios en las relaciones laborales –las normas, procedimientos, prácticas y políticas con las cuales se regulan la relación asimétrica y conflictiva entre capital y trabajo-, las cuales han estado marcadas por el papel predominante del Estado. La lógica o racionalidad económica del mercado (competitividad) ha exigido un nivel de

apertura y flexibilidad macroeconómica, donde el Estado, cada vez más, juega un papel menos protagonista en los aspectos vinculados a las relaciones laborales. (Bilbao: 1988)

La dinámica de la globalización ha generado cambios sustanciales en los mercados de trabajo regionales, con efectos en los niveles de empleo, desigualdad salarial, condiciones laborales y beneficios sociales en general. Este proceso ha dado lugar a una serie de interrogantes vinculados a cuál es la mejor respuesta – nacional o multilateral – a los efectos perversos de esa globalización. ¿Es posible revertirlos mediante normativa local? ¿El establecimiento de relaciones comerciales deben incluir normas de funcionamiento del mercado laboral? ¿Es mejor dejar actuar al mercado libremente hasta que encuentre su propio equilibrio?. La creciente relevancia de este tema se ha planteado bajo la discusión de la aplicación de estándares laborales en el escenario del comercio internacional.

Si bien el proceso de globalización requiere la integración entre los diversos países, esto no sólo implica reducir las barreras comerciales nacionales sino también homogeneizar las políticas relacionadas con la competitividad. Uno de los temas centrales en esta discusión son los requisitos en materia de normas laborales. En la búsqueda de evitar lo que se ha llamado el *dumping social*, se ha iniciado una creciente polémica sobre las brechas en las condiciones laborales de los distintos países, reconociendo como un peligro eminente que los menos desarrollados tiendan a reducir sus regulaciones laborales como estrategia para reducir los costos de la fuerza de trabajo. Como lo plantea Bekerman y Camillo (1999), los gobiernos, en busca de la competitividad comercial para atraer inversiones, pueden verse presionados a reducir la calidad de las normas laborales. El problema es que si un país suspende o flexibiliza esas normas, puede conducir a otras naciones a seguir el mismo camino, generándose un proceso hacia el deterioro de las condiciones de trabajo de todos.

La “innovación defensiva” es decir, la búsqueda de nuevos métodos de producción que economicen en salarios no calificados ha sido una reacción común de las empresas de los países desarrollados frente a la competencia internacional. Esta alternativa se ha denominado “vía baja”<sup>5</sup> haciendo referencia a la otra opción o “vía alta”, como la alternativa asumida por algunas empresas en los países desarrollados.

Uno de los avances más importantes de la propuesta de estandarización laboral es haber llegado a un consenso significativo en torno al contenido de esos principios mínimos que rigen la calidad del empleo y que aseguran condiciones básicas de vida y de trabajo en la sociedad actual. Estas condiciones, propuestas y promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se resumen en

---

5 Asumo la distinción de ambos conceptos realizada por Herzenberg (1999) cuando sostiene que la “vía baja” se basa en la producción en masa tradicional pero con condiciones laborales (sobre todo salarios y prestaciones) muy bajas, entre otras características; mientras que la “vía alta” se centra en la calidad y la elevación de la productividad, que implica una mayor participación y flexibilidad negociada con los trabajadores.

cinco puntos centrales<sup>6</sup>:

- a) La libertad de asociación
- b) El derecho a la organización y negociación colectiva
- c) La prohibición del trabajo forzoso
- d) La prevención de la discriminación en el empleo
- e) La exigencia de una edad mínima para trabajar

Este conjunto de principios fue retomado en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), documento paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN); en vigor desde 1994. Este acuerdo compromete a los países firmantes – Estados Unidos, Canadá y México – a “aplicar efectivamente su legislación laboral”, así como a promover varios principios laborales. (COMPA: 1999)

Hay diversas posturas respecto a la estandarización de las condiciones laborales en el ámbito internacional o regional. Los varios argumentos a favor, resumidos por Bekerman y Camillo (1999), se presentan por un lado en términos de principios morales, señalando que hay importantes prerequisites para el desarrollo económico que no pueden ser producidos por las fuerzas del mercado, por tanto, el establecimiento de determinados estándares laborales puede contribuir a contrarrestar sus efectos sociales negativos. Por otro lado, busca prevenir la competencia injusta a partir de la cual el aumento del comercio con los países en desarrollo puede amenazar los estándares laborales existentes en los desarrollados y forzar una espiral descendiente de los salarios y de las condiciones laborales. En ese sentido, la inclusión de los estándares laborales en los acuerdos internacionales es una forma de impedir que los países eviten mejorar las condiciones de trabajo por miedo a afectar adversamente su posición competitiva, ya que se eliminaría la posibilidad de que sus competidores la mejoren con base en pobres condiciones de trabajo.

Entre las posiciones que se oponen al establecimiento de normas laborales en escala internacional, aparecen, en primer lugar, las posturas optimistas que señalan que las nuevas condiciones internacionales transformarán por sí solas la desigualdad, una vez que se haya logrado impulsar el crecimiento; es decir, el progreso económico precede al progreso social. Otros critican la propuesta por su carácter proteccionista; es decir, no se encuentra justificación para que se imponga trabas aduaneras a los países de bajos niveles laborales puesto que no hay evidencia que el comercio sea la razón central de la caída de los estándares laborales de los trabajadores no calificados del norte. Otros planteamientos, desde la perspectiva de los países del sur, se oponen al establecimiento de estándares que puedan incrementar los costos laborales y los precios de exportación de los productos de estos países.

En ese marco, dos posturas teóricas se encuentran enfrentadas. Por una parte, la perspectiva teórica neoclásica, sostiene que el crecimiento económico es la

<sup>6</sup> Estos principios están consagrados en los convenios 87, 98, 29, 105, 111 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

garantía del bienestar social, incluyendo el laboral. De este modo, para que la apertura alcance el éxito esperado, es necesario eliminar todos los obstáculos que impiden el libre funcionamiento del mercado, ya que toda reglamentación – arancelaria o laboral- distorsiona dicho funcionamiento. La abundancia de mano de obra barata y las estrategias de bajo costo salarial constituyen la principal ventaja competitiva. Esta política de bajos costos laborales considera a los sindicatos fuertes como un obstáculo o distorsión ya que exigen incrementos salariales que pueden hacer ineficiente a la empresa o al sector. De allí, las políticas antisindicales para disminuir su presencia, descartándose cualquier contribución que pudieran hacer en el terreno de la productividad y de la política. De este modo, el crecimiento económico y beneficio empresarial resultarían por efecto cascada en posibles mejoras en las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, según las prerrogativas del mercado. Aquí la empresa o productor, juega un papel fundamental en el ámbito de la competitividad y gestión de la fuerza del trabajo como unidad básica de funcionamiento del mercado. (Bensusán y Damgaard: 1998)

Y por la otra parte, se encuentran los neoinstitucionalistas quienes sostienen que no es posible un funcionamiento natural del mercado. Es necesario la constitución de instituciones y organizaciones extra-empresariales para equilibrar las distorsiones o iniquidades del mercado. Es decir, que la presencia de reglamentaciones e instituciones adecuadamente estipuladas fomentaría en un contexto propicio el aumento de la productividad y el reparto equitativo de las correspondientes ganancias. En términos laborales, las regulaciones laborales (estándares laborales) desalentarían estrategias de baja productividad con bajos salarios y bajas condiciones laborales; es decir, sin las correspondientes restricciones institucionales y de las organizaciones obreras, esta lógica de funcionamiento empresarial (vía baja), resultaría una opción económicamente racional para las empresas en lo individual. Sin embargo, con estas regulaciones, se verían forzadas a adoptar nuevas formas de organización y tecnológicas de alto rendimiento. Dentro de esta perspectiva, los sindicatos son considerados actores sociales valiosos y co-responsables con las gerencias de las empresas en el reto de lograr aumentos sostenidos en la productividad mediante métodos compatibles con altos estándares laborales. La creciente complejidad de los métodos y equipos de producción hace que el desempeño de la empresa dependa crecientemente de la creatividad y cooperación de los trabajadores para lo cual se requiere de mediaciones organizativas e institucionales adecuadas, como los sindicatos y las normas laborales, que contribuyen a hacer compatibles las metas de ambos factores de la producción. (Bensusán y Damgaard: 1998)

Esta discusión entre estrategias de tipo neoclásico o neoinstitucionalista reaparecen en América Latina debido a los procesos de apertura comercial que ha sufrido la región. La apertura económica ha introducido cambios institucionales y regulatorios en casi todos los ámbitos de la economía (arancelarios, fiscales, etc.) en la mayoría de los países; y en especial, en la regulación de la fuerza de trabajo, evidenciados por procesos de reformas y flexibilidad en las relaciones laborales.

La lógica neoclásica, supondría que el proceso de apertura y globalizador permitiría un mayor desarrollo y crecimiento del sector objeto de estudio (confección de prendas de vestir); y a su vez, la implementación, al interior de las empresas de nuevas tecnologías, nuevas lógicas de organización, de gestión, y administración de la fuerza de trabajo para responder a las cambiantes exigencias del mercado. Los indicadores de crecimiento económico (tales como empleo, producción, exportaciones e importaciones, etc.), demuestran el éxito y auge del sector con el TLCAN, favoreciendo los postulados neoclásicos. Sin embargo, dicho éxito, no se traduce -en consecuencia- en mejoras en las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, otorgándole fuerza a los postulados neoinstitucionalistas, quienes afirman que sin instituciones y organizaciones extra-empresariales no se garantiza al interior de las empresas mejoras en los salarios ni en las condiciones de trabajo.

La polémica está planteada y en ese marco, las políticas de gestión de recursos humanos se constituyen en uno de los pilares fundamentales en la discusión sobre las mejores o peores condiciones laborales que la globalización genera en países de mano de obra poco calificada como la mexicana.

El marco de esta discusión es muy apropiada para considerar, de manera más amplia, los procesos de la apertura y de las estrategias empresariales de gestión sobre la fuerza de trabajo en el sector de la industria de la confección, objetivo central de este trabajo. Esta industria, sobre todo a partir de la apertura económica de México ha logrado insertarse al mercado mundial y local con estrategias de competitividad de alta productividad y bajos salarios, compitiendo exitosamente bajo formas de gestión tradicionales, sin cambios en las relaciones laborales y sin que los trabajadores obtengan mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo.

Podemos concluir entonces que la apertura comercial como parte del proceso de globalización en el ámbito de las relaciones laborales muestra, por un lado, una tendencia hacia la empresarización o gestión privada de las relaciones laborales las cuales en el contexto de un debate económico, sugiere una estrategia de bajo costo salarial basada en una mayor determinación de la lógica y funcionamiento del mercado (perspectiva neoclásica); o bien una estrategia inversa, basada en una mayor participación e involucramiento de organizaciones extra-empresariales que garanticen mejores relaciones laborales y condiciones de trabajo, sin afectar los beneficios y competencia de dichas empresas.

### ***III. La industria de la confección de prendas de vestir en México: la incidencia del TLCAN en el sector.***

La industria manufacturera de la confección de prendas de vestir se caracteriza por ser intensiva en el uso de fuerza de trabajo, bajos costos salariales sustentados en una gran flexibilidad en la contratación y gestión de la fuerza de trabajo. En este sector, predominan las pequeñas unidades de producción con una gran capacidad para adaptarse a la cambiante demanda del mercado. Este sector

es importante porque maneja tecnologías bajas y medias, a la vez que cumple un papel importante en la generación de empleos de calificación técnica y de carácter muy doméstico. La globalización en esta industria se vincula a estrategias empresariales de bajo costo y relocalización de los procesos productivos. La apertura comercial permitió el incremento de los niveles de penetración de las importaciones de ropa y la tendencia a separar el proceso de producción entre las actividades de pre-ensamble, que permanecen en las grandes empresas o casas matrices, y las de ensamble que son subcontratadas a las medianas y pequeñas firmas. El resultado de esto ha sido estrategias de relocalización de la producción.

En el desarrollo y evolución de la industria de la confección de prendas de vestir en México se pueden distinguir las siguientes fases<sup>7</sup>:

1. La fase temprana de industrialización (hasta los años 40). La industria de la confección fue uno de los ramos más importantes de la industria de bienes de consumo, que se constituyó en la primera mitad del siglo XX en los grandes centros urbanos de la Ciudad de México, Puebla, Guadalajara y Monterrey. Hasta los años 20 la producción estuvo a cargo de trabajadores a domicilio o empresas artesanales. La industria de la confección recibió nuevos impulsos cuando inmigrantes judíos y libaneses, que habían llegado al país en las primeras tres décadas del siglo, se establecieron como comerciantes textiles; importaron telas y mandaron fabricar prendas de vestido, en cantidades más considerables. El impulso de urbanización, desencadenado por la revolución mexicana, hizo rentable la producción en masa, por lo que algunos de los migrantes erigieron las primeras fábricas. En este proceso, sumado a su exigencia y sus contactos comerciales, para los inmigrantes judíos y libaneses resultó decisivo su acceso a capitales de trabajo.

2. La fase de expansión en condiciones de protección (hasta 1981)<sup>8</sup>. En el período de la industrialización por sustitución de importaciones a partir de los años 40, las empresas mexicanas produjeron para el mercado interior protegido con su demanda asegurada. Ante un alto crecimiento demográfico y un creciente poder de compra, el ramo se expandió fuertemente, llegando a su mayor dimensión en la década de los '70. Los centros regionales se encontraban en la capital, el Estado de México así como en Nuevo León y Puebla. En la capital se formaron clusters de comerciantes del vestido en ciertos barrios, en algunos casos limitados a una pocas calles, que desde esta localización coordinaban redes de subcontratistas supraregionales. Hoy en día, las redes familiares de los inmigrantes anteriormente mencionados más arriba siguen desempeñando un papel central en la configuración de estos clusters.

En la fase de sustitución de importaciones los fabricantes de vestido tenían pocos

---

7 Tomado de Altenburg et al: 1998.

8 Después de la Segunda Guerra Mundial la industria manufacturera –en especial, la confección- estuvo protegida, pero dicha protección desde los años setenta fue menguando, junto con la reestructuración económica de la industria. El resultado de dicho proceso fue el incremento de la competencia en el sector, tanto entre países como entre las empresas. (BENSUSAN, et al: 2000, p.2)



incentivos para invertir en la modernización de sus empresas, limitándose a la compra ocasional de nuevas máquinas de coser. A ello se suma que las fábricas de confección estaban forzadas a comprar telas de mala calidad a precios excesivos a la industria textil nacional, que a su vez estaba protegida por medio de altos aranceles de importación. De ahí que incluso los mayores productores de vestido se mostraran competitivos sólo en el mercado doméstico protegido. Las exportaciones se limitaban prácticamente al segmento de la maquiladora.

La evolución de la industria mexicana desde principios de los ochenta está marcada por dos hechos fundamentales interrelacionados: en primer lugar, la crisis de la deuda de principios de los ochenta, que para algunos autores es un síntoma o resultado del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) que desde finales de los sesenta había comenzado a ser ineficiente. En segundo lugar, las políticas de ajuste y reestructuración que se concretan en la apertura comercial, la política de privatizaciones y la desregulación de los mercados laborales<sup>9</sup> (Hualde, 1993). En este sentido desde la década de los '80, la industria textil y de la confección mexicana, al igual que otras industrias manufactureras, ha sufrido los embates de la crisis<sup>10</sup>.

3. Los años de recesión al término de la época de sustitución de importaciones (hasta 1987). En México los años desde 1982 hasta 1987 se caracterizaron por un fuerte retroceso de los salarios reales (-26%), que también hizo decrecer la demanda de artículos de confección en el mercado interno. Producción y empleo en el ramo del vestido experimentaron una contracción drástica.

4. La fase de la liberación de las importaciones y del comienzo de la exportación dinámica (de 1988 en adelante). En el curso de la apertura económica a partir de 1988, los aranceles se dismantelaron radicalmente en el ramo de la confección, como entre otros, lo que provocó un incremento acelerado de las importaciones. En el segmento de precios bajos las importaciones chinas penetraron el mercado a precios imbatibles, en tanto que compañías de marca estadounidenses conquistaron cuotas en la gama alta. En general, los precios de los artículos de confección bajaron en mucho y los productores tuvieron que disminuir sus márgenes de ganancia considerablemente. Muchas empresas dejaron de producir para especializarse en el negocio de la importación. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo el número de puestos de trabajo en el ramo se redujo en un 20% entre 1991 y 1993, siendo las más afectadas las microempresas. (Altenburg, et al: 1998)

---

9 Barrón y Hernández analizan el comportamiento de la producción y el empleo, mexicano, del período 1981-1993, en tres subperíodos: de estancamiento (1981-1984), de declinación (1984-1987) y en donde se aceleró la caída de la productividad debido sobre todo a la liberación comercial, y de recuperación relativa de la actividad productiva (a partir de 1988-1991). Véase: BARRON, Antonieta y Hernández Manuel. 1996. "Desempeño y alternativas de desarrollo de la industria de la confección", en **Comercio Exterior**, núm 11, Vol. 16. México; Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 894-902.

10 La apertura económica ha obligado, en este sector, a reducir el número de establecimientos, el volumen de la producción y, en consecuencia, el personal ocupado. Sin embargo, en la actualidad se evidencian cambios significativos.

Debemos considerar que, tanto el sector textil como el de la confección hasta los años setenta se encontraban débilmente capitalizadas; por ello su relativa baja utilización de tecnología y el uso intensivo de mano de obra. Sin embargo, la industria textil y del vestido comenzaron a diferenciarse de otros sectores como resultado de sus respectivos procesos de reestructuración donde la industria textil se transformó especializándose en ciertos productos, innovando su tecnología y ganando flexibilidad, todo lo cual le permitió responder con mayor rapidez a las demandas de los clientes y reducir sus costos de operación; en tanto que la industria de la confección no se modernizó de igual modo y permaneció como una industria intensiva en el uso de la mano de obra.

Sin embargo, a pesar de estos cambios el sector textil ha perdido importancia en las últimas dos décadas, en tanto que el sector de la confección ha sostenido una dinámica de constante crecimiento en los últimos diez años. Como sostiene Dussel (1996) el sector textil muestra un proceso decreciente con relación al sector de la confección que muestra indicadores económicos de crecimiento. Es necesario también aclarar que dicho crecimiento se relaciona con la dinámica y desarrollo de las empresas maquiladoras que desde 1988 a 1996 han visto crecer su producción en un 459.1% en contrapartida con las empresas manufactureras que han visto decrecer el valor de su producción en un 11.4% en los mismos años. (Bensusán, et. al: 2000, p. 4)

No cabe duda que la industria de la confección cuenta con una larga y compleja historia. Se trata de un sector importante porque maneja tecnologías bajas y medias, que cumple un papel importante en la generación de empleos de calificación técnica y de carácter muy doméstico<sup>11</sup>. Esta industria se caracteriza – además- por ser intensiva en el uso de fuerza de trabajo, bajos costos salariales sustentados en una gran flexibilidad en la contratación y gestión de la fuerza de trabajo. Predominan, en este sector, las pequeñas unidades de producción con una gran capacidad para adaptarse a la cambiante demanda del mercado. (Sorbazo: 1997; Cardona: 1998)

La globalización en esta industria se vincula a estrategias empresariales de bajo costo y relocalización de los procesos productivos. La apertura comercial permitió el incremento de los niveles de penetración de las importaciones de ropa, y la tendencia a separar el proceso de producción entre las actividades de pre-ensamble, que permanecen en las grandes empresas o casas matrices, y las de ensamble que son subcontratadas a las medianas y pequeñas firmas. El resultado de esto ha sido estrategias de relocalización de la producción. (Altenburg: 1998; Bensusán, et. al.: 2000)

La búsqueda de competitividad en las empresas del vestido se extendió a la subcontratación: “la división del trabajo se realiza entre un pequeño sector de empresas manufactureras que compran el material, diseñan y en ocasiones llegan

---

11 Véase: SOBARZO Fimbres, Horacio. 1997. **Cambio Tecnológico y perfil de la mano de obra en el sector manufacturero en México** (Cuadernos de trabajo, núm. 11). México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, p. 140.

a cortar el material, pero que subcontratan el ensamble y acabados de las prendas. De esta forma, las empresas subcontratadas asumen la mayor parte del costo laboral al ser estas fases finales las que consumen mayor cantidad de mano de obra. Este modelo resulta sumamente ventajoso para las empresas manufactureras puesto que las condiciones de mercado genera que miles de pequeños y medianos establecimientos de ensamblaje compitan entre sí para conseguir los contratos con las empresas manufactureras. Esta lógica de subcontratación desencadena una competencia entre estos establecimientos sustentada en la reducción de costos laborales, ya sea mediante la extensión de la jornada laboral y/o los bajos salarios. (Altenburg: 1998; Bensusán, et al: 2000, p. 5)

Con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), México se convirtió en el primer exportador de telas y prendas de vestir a Estados Unidos. En 1995 se batieron récords de producción, exportación y creación de empleos. Las ventas de prendas de vestir al exterior aumentaron significativamente<sup>12</sup>. Este crecimiento inusitado ha generado que la estrategia empresarial de la industria haya cambiado. La tendencia es –según Gereffi y Vera- hacia la integración regional de toda la cadena industrial (fibras-textil-confección) y la mayor competencia crea la necesidad de asimilar y generar cada vez mayor tecnología. (Vera, J.: 1999; Gereffi: 1997)

Por su parte, como se ha podido observar hasta ahora, el sector de los textiles (incluyendo al sector vestido) es uno de los más importantes en la estructura exportadora mexicana y ocupa un lugar central en la generación de empleo, especialmente en la actividad maquiladora. En este sector, México ha venido a desempeñar un papel importante en el cambio de la estrategia global de las grandes empresas productoras y comercializadoras de los textiles y de las confecciones, que se caracteriza por un desplazamiento territorial muy marcado, buscando reducir costos y organizarse de una manera tal que pueda responder con la máxima celeridad a los cambios en el mercado y a los movimientos de los precios.

El sector textil y de la confección, fue uno de los que más se beneficiaron del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en el sentido de que se eliminaron algunas cuotas y redujeron los aranceles. Con las provisiones de cooperación, se trasladaron a diversas regiones del mundo parte del ensamblaje de confecciones. Los países de la región receptores de estas actividades fueron la Cuenca del Caribe y México (Gereffi, 1999), manteniendo en los Estados Unidos las tareas de diseño y distribución. La legislación mexicana sobre la maquila aceleró este proceso. México ganó relativamente frente a sus competidores de la Cuenca del Caribe y desplazó a China como proveedor del mercado norteamericano convirtiéndose en el primer importador y exportador de textiles<sup>13</sup>.

---

12 Véase: Expansión, 15 de marzo de 2000, pp. 64-67.

13 A diferencia de los países asiáticos, en México son las empresas extranjeras las proveedoras de los paquetes completos: desde el diseño hasta el producto. Las empresas predominantemente nacionales se han dedicado a realizar el ensamble de los productos, recibiendo muchas veces las piezas ya cortadas (CEPAL: 2000)

Los acuerdos de producción compartida representaron cerca del 90% de las importaciones desde México, en textiles y confecciones. (Gereffi: 1999; Puyana: 2000; Arciniega: 1999; CEPAL: 2000)

Cuadro No.1. Importaciones estadounidenses de textiles por región /país (%), 1987 y 1996.

Región/país	1987	1996
Noreste asiático	56%	30%
Sudeste asiático	11%	13%
Sur de Asia	6%	11%
Centroamérica y Caribe	6%	17%
México	2%	10%
Total	100%	100%

Fuente: Gereffi (1997), tabla núm. 1, p. 103.

En los textiles y las confecciones, la presencia de la maquila es predominante, especialmente en el sector de la confección. Una tendencia parece evidente: la integración de cadenas productivas entre la industria textil y de confecciones del sur de los Estados Unidos y México. Varias firmas norteamericanas han iniciado inversiones en México, con el fin de ganar posiciones y, en la medida en que se perfeccione el TLCAN, modernizar la industria mexicana y convertirla en el mayor abastecedor de los Estados Unidos y del mismo México. Los inversionistas norteamericanos aportarán tecnología en todo el proceso productivo y en la distribución; y México parte de la materia prima (Gereffi, 1999). Por ejemplo, Fruit of the Loom, quien desplazó a 4,800 trabajadores y movió sus plantas hacia México, ha llegado a ser el primer proveedor de textiles a los Estados Unidos, concentrando el 13% de las compras externas de los Estados Unidos, superando a China, Hong Kong y Taiwan. Es un sector que ha captado importantes inyecciones de capital extranjero. Entre 1993 y 1997 los flujos crecieron al 37% llegando a 710 millones de dólares en el último año. (Puyana: 2000, p. 28)

Como se ha podido constatar, en efecto, ante la firma del TLCAN las perspectivas de la industria textil y de la confección en México se modificaron, luego de una década de profunda crisis. En los últimos años el crecimiento del PIB del sector ha sido del 6.7% promedio anual, con exportaciones en 1998 que representan un 12% arriba de la cifra alcanzada en 1997. (López Pérez, 1999). La dinámica interna del sector ha sido bastante diferenciada tanto al nivel de subgrupo como entre sectores orientados al mercado interno. Mientras en 1993 y 1998 el volumen de producción de la industria maquiladora de exportación en este ramo se incrementó un 200% la industria de transformación (no-maquila) apenas creció un 7% (Bancomer, 1999). Así reseñados los procesos históricos del sector textil y de la confección, pasemos ahora a revisar como estos procesos impactaron las cifras macroeconómicas del país.

#### ***IV. Importancia económica de la industria de la confección: principales***

### ***indicadores macroeconómicos en los noventa.***

En este apartado se realiza un análisis de la industria textil y del vestido en el ámbito nacional, enfatizando las principales tendencias recientes de crecimiento. De este modo, se contextualizará el sector e indicará las principales variables que inciden sobre su desarrollo; en este sentido podremos inferir conclusiones y sustentar con datos macroeconómicos, la influencia del TLCAN en dicho sector. A través de estos indicadores pretendemos demostrar los cambios y el éxito de esta industria en los últimos años, pero cuyo crecimiento no ha sido acompañado con mejores formas y condiciones laborales para los trabajadores.

Iniciamos señalando que la relevancia del sector textil y de la confección para México se pone de manifiesto al observar que para el año de 1997 su aporte en la generación de empleos fue cerca del 17% de los empleos del sector manufacturero; y además representa el 14% de los establecimientos industriales.

Cuadro No. 2. Personal ocupado, capacidad instalada, valor agregado y valor total de la producción de la industria textil y del vestido, año de 1997.

	1997	% del Sector Manufacturero
Personal ocupado No. de trabajadores (Miles)	612.7	16.7%
Capacidad instalada (No. de establecimientos)	51,530	13.8%
Valor agregado 1/ (Mill. de pesos de sept de 1997)	37,988	9.4%
Valor de la producción Total (Mill. de pesos de sept de 1997)	74,401	5.4%

1/ Estimado con base en cifras reales de 1993 del Censo Industrial y tomando en cuenta la tendencia de productividad 1988-1993.

Fuente: Cuentario Estadístico de la Industria, 1997, SECOFI.

Esto muestra que la industria textil y de la confección, constituyen un importante aporte a la industria mexicana. A continuación, desarrollaremos algunas variables macroeconómicas que permitirán realizar un balance general del desarrollo en la década de los noventa, con la intención de describir el impacto del TLCAN sobre este sector.

#### **1. Empleo (personal ocupado)**

La industria de la confección de prendas de vestir, es intensiva en el uso de mano de obra. Esta es la principal razón por la cual se seleccionó este sector para observar en este estudio, cómo se constituye y se articulan las relaciones laborales en un contexto dinámico de crecimiento, cambio y alta competitividad (correspondiente a un contexto de apertura económica). Se puede observar que la devaluación de 1994 influyó sobre el número de trabajadores que participaban de este sector. Sin embargo se observa una recuperación importante en cuanto a la generación de empleos del sector. Sin con una tendencia creciente de

participación de la industria de la confección en cuentas nacionales mexicanas. El cuadro a continuación describe la distribución de esta participación y su evolución en la década de los noventa.

Como se puede observar el comportamiento del empleo en ambos sectores fue diferente con un aumento en el porcentaje del personal ocupado en la industria de la confección de prendas de vestir, en tanto que en la industria textil, se evidencia una disminución en el porcentaje de trabajadores. Sobre la base de estos datos, una primera observación es posible: la apertura económica ha tenido influencia diferente entre estas dos industrias. Si por una parte, el proceso de apertura ha afectado de manera positiva al crecimiento de la industria de la confección, por otra, su impacto en la industria textil ha sido diferente. Esta segunda era una industria caracterizada por un alto nivel de protección que en la actualidad –pese a las innovaciones tecnológicas- no ha logrado, realizar los ajustes necesarios ante las exigencias de competitividad y flexibilidad que la apertura económica exige. Respecto a la primera, no cabe duda de que este incremento en el porcentaje de empleos en la industria de la confección evidencia un crecimiento en este sector; y con ello su característica de ser una industria fundamentada en el uso intensivo de mano de obra.

Cuadro No. 3. Evolución del personal ocupado(1/) en la industria textil y de la confección: años 1990-1997. e/

Años	Total (miles de empleados)	Industria textil	Industria del vestido
1990	454.0	39%	61%
1991	461.7	38%	62%
1992	451.0	36%	64%
1993	429.6	35%	65%
1994	448.2	32%	68%
1995	446.4	30%	70%
1996	549.5	28%	72%
1997 2/	612.7	26%	74%

e/ Estimaciones con base en cifras del compendio estadístico de la industria, 1997, SECOFI.

1/ Cifras en miles de empleos dados de alta en el IMSS.

2/ Datos de abril de 1997.

Fuente: Compendio Estadístico de la Industria 1997, SECOFI.

Por otro lado, este crecimiento en el empleo está muy vinculado al éxito de la industria maquiladora de exportación; la cual, no sólo ha aumentado en el número de establecimientos en la década de los noventa sino que también ha asimilado una gran cantidad de trabajadores provenientes de industrias similares. El cuadro a continuación muestra como ha evolucionado el empleo en la industria de ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles y otros materiales, dentro del sector maquilador de exportación.

Con la apertura económica –en la década de los noventa- el sector del vestido de carácter maquilador se ha triplicado en cuanto al número de establecimientos y cuadruplicado con relación al número de empleados. De este modo, se puede concluir que con la apertura, este aumento puede estar vinculado con un proceso

de reconversión de la industria de la confección de prendas de vestir, desde la manufactura hacia la maquila; que es este sector –quizás- el elemento clave de los indicadores de éxito económico de la industria de la confección de prendas de vestir.

Cuadro No. 4. Número de establecimientos y personal ocupado en la Industria Maquiladora de exportación, sector de la confección de prendas de vestir, años 1993-1999.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
No. de Estblc.	399	412	522	650	786	907	1035
P. Ocupado	65,973	82,513	107,015	147,196	183,241	219,116	263,475

Fuente: INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación.

Es importante señalar, que esta reestructuración de la industria de la confección, junto con la penetración de mercancías de otros países, es un fenómeno que ha influido en los países del TLCAN. En este sentido, también ha influido sobre los niveles de empleo en los países miembros del TLCAN, tales como Canadá y Estados Unidos. Sin embargo, en México, hay que diferenciar entre el sector manufacturero y el sector maquilador. Tanto en la industria textil como en el de la confección las cifras indican que la manufactura ha perdido alrededor del 14% de sus empleos, mientras que en las maquiladoras han crecido los puestos de trabajo en un 275% tan sólo entre 1988 y 1996. En este mismo lapso, el porcentaje de trabajadores empleados en la maquila pasó del 14.2% al 41.9% del total de los empleados en el sector (INEGI, 1998).

El cuadro No. 5 a continuación nos indica como en la primera mitad de la década de los noventa en el sector manufacturero de la industria textil y del vestido, hay un descenso en el número del personal ocupado (empleados y obreros); aunque porcentualmente se observe cierto crecimiento en el personal obrero en la década de los noventa. En términos absolutos, se puede observar una disminución del personal ocupado que inicia de 1991 a 1992, y que no muestra señales de recuperación hasta el año de 1996.

Cuadro No. 5. Personal ocupado total, empleados y obreros de la industria textil y del vestido, años 1991-1996 (promedio anual de ocupaciones remuneradas).

I. Textil y Vestido: a/	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	531,034 (100.0%)	518,280 (100.0%)	515,872 (100.0%)	497,454 (100.0)	481,971 (100.0%)	547,958 (100.0%)
Empleados	95,503 (18.0%)	91,258 (17.6%)	88,490 (17.2%)	84,000 (16.9%)	77,910 (16.2%)	79,396 (14.5%)
Obreros	435,531 (82.0%)	427,022 (82.3%)	427,382 (82.8%)	413,454 (83.8%)	404,061 (83.8%)	468,562 (85.5%)

Fuente: INEGI, Sistemas de Cuentas Nacionales de México. Cuentas de Bienes y Servicios, 1988-1996.

Nota: Las cifras de este cuadro no presentan, en estricto sentido, el número de personas ocupadas en cada actividad, sino el número promedio de puestos remunerados que se estima fueron requeridos para la producción. En consecuencia, una misma persona puede ocupar uno o más de

dicho puestos dentro de un o varias actividades económicas.

a/ Incluye las ramas 24 (Hilados y tejidos de fibras blandas), 25 (Hilados y tejidos de fibras duras), 26 (Otras industrias textiles), 27 (Prendas de Vestir), y 28 (Cuero y Calzado).

Ahora bien, el cuadro No. 6, evidencia que esta recuperación -desde el año de 1996 en adelante- para la industria manufacturera de la confección de prendas de vestir ha sido significativa. En este sentido, no consideramos que esto sea contradictorio con el crecimiento que ha experimentado el sector maquilador con relación al número de empleos, y la reconversión de un significativo número de empresas. Ambos sectores han mostrado un auge en el número de empleos a partir del TLCAN, claro está que en el sector maquilador este fenómeno ha sido mayor.

Cuadro No. 6. Personal ocupado, empleados y obreros de la industria manufacturera de la confección de prendas de vestir, años, 1987 – 1999.

Años	P. Ocupado	Empleados	Obreros
1987	36,173 (100.0%)	7,858 (21.7%)	28,315 (78.3%)
1988	36,038 (100.0%)	7,654 (21.2%)	28,384 (78.8%)
1989	35,807 (100.0%)	7,673 (21.4%)	28,134 (78.6%)
1990	35,260 (100.0%)	7,622 (21.6%)	27,638 (78.4%)
1991	34,111 (100.0%)	7,714 (22.6%)	26,397 (77.4%)
1992	33,160 (100.0%)	7,366 (22.2%)	25,794 (77.8%)
1993	32,175 (100.0%)	7,427 (23.1%)	24,748 (76.9%)
1994	31,036 (100.0%)	6,989 (24.5%)	24,047 (77.5%)
1995	48,318 (100.0%)	10,594 (21.9%)	37,724 (78.1%)
1996	51,143 (100.0%)	10,434 (24.5%)	40,709 (79.5%)
1997	53,598 (100.0%)	10,460 (19.5%)	43,138 (80.5%)
1998	58,392 (100.0%)	11,550 (19.8%)	46,842 (80.2%)
1999	58,258 (100.0%)	11,868 (20.4%)	46,390 (79.6%)

Fuente: INEGI, Indicadores de la Encuesta Industrial Mensual por División y Clase de actividad Económica.

Por otro lado, según la Encuesta Nacional de Empleo, Salario, Tecnología y Capacitación del Sector Manufacturero (ENESTyC), la mayoría de los trabajadores de los establecimientos textiles y confección de prendas de vestir son trabajadores de planta. La diferencia entra la industria textil y del vestido se centra en la capacidad de los sindicatos textiles para garantizar mejores condiciones de trabajo por medio de los contratos ley y la negociación colectiva de los mismos; en tanto que, la industria de la confección está constituido por un sindicalismo débil y unas relaciones laborales más flexibles.

En esta misma encuesta (ENESTyC), se expresa que el mayor porcentaje de trabajadores que laboraban en la industria de la confección para el año de 1989 y 1995, se concentran en los pequeños y micro establecimientos; en tanto que en el sector textil, se ubicaban en la industria de tamaño grande como muestra el



cuadro No. 8 a continuación.

Cuadro No. 7. Porcentaje y número de trabajadores que laboraban en los establecimientos textiles y de la confección de prendas de vestir, años 1990 y 1995, según forma de contratación.

	Textil				Vestido			
	1990	%	1995	%	1990	%	1995	%
Total	215,248	100.0	159,288	100.0	140,690	100.0	195,501	100.0
Deplanta	183,730	85.4	134,604	84.5	127,454	90.6	179,160	91.6
Eventual	29,330	13.6	17,096	10.7	8,044	5.7	5,604	2.9
No Rem.	2,188	1.0	7,587	4.8	5,192	3.7	5,192	5.5

Fuente: ENESTyC, 1989 y 1995.

- 1) Se excluyen los trabajadores de tiempo parcial, por horas y subcontratados.
- 2) La suma de los parciales pueden no coincidir con los totales debido al redondeo.

Cuadro No. 8. Porcentaje de trabajadores que laboraban en la industria textil y del vestido, según tamaño de los establecimientos<sup>14</sup>, años 1989-1995.

Tamaño de los establecm.	Textiles		Vestido	
	1989	1995	1989	1995
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Grande	56.6	39.8	29.4	14.6
Mediana	21.0	18.9	20.8	5.5
Pequeña	18.5	22.1	35.5	20.5
Micro	3.9	19.2	14.3	59.4

Fuente: ENESTyC, años 1992 y 1995.

## 2. Participación en el Producto Interno Bruto.

El sector manufacturero presenta una participación significativa en el PIB nacional; donde la industria textil y del vestido mantiene e incrementa su participación en el ámbito nacional. Este repunte de la actividad ha provocado que se revierta la tendencia decreciente de la participación del subsector con respecto a la actividad manufacturera y a la economía general, participando en 1997 con 8.7% y 1.8%, respectivamente.

Cuadro No. 9. Participación relativa del PIB textil y de la confección, años 1990-1997.

Años	Participación del PIB Manufacturero	Participación del PIB Total
1990	7.7	1.4
1991	7.5	1.3
1992	7.2	1.3
1993	7.1	1.2
1994	6.9	1.2

<sup>14</sup> Se definió con base en el número de trabajadores que en él laboran, considerándose los siguientes rangos: microestablecimientos: hasta 15 trabajadores; pequeño: de 16 a 100 trabajadores; mediano: de 101 a 250 trabajadores; grande: 251 y más trabajadores.

1995	6.8	1.2
1996	8.4	1.6
1997	8.7	1.8

Fuente: La industria textil y del vestido en México, 1996 y 1997, INEGI.

Con la apertura comercial, el producto interno bruto del sector del vestido ha sido favorable, con la excepción de año de 1995, producto de la devaluación de 1994 y la crisis económica experimentada en ese año.

Cuadro No. 10. Variación porcentual del Producto interno bruto de la industria de la confección de prendas de vestir, años 1994-1999

Años	1994	1995	1996	1997	1998	1999*
PIB	5.8	-2.4	17.8	12.3	5.9	4.6

Fuente: INEGI.

\* primer semestre.

### 3. Valor agregado de la producción.

En cuanto al valor agregado de la producción, compuesto por los componentes de los salarios, los intereses y el beneficio añadido a la producción en este sector, en una comparación entre los años de 1989 y 1997, se puede observar una tendencia de mayor participación de la rama de confección de prendas de vestir. Este aumento está relacionado al aumento en la producción del sector que hemos visto en su participación en el PIB; también puede deberse al aumento en la contratación de mano de obra de bajo costo, a la inserción de tecnología, y por último, a una balanza favorable en las exportaciones como se verá en el punto a continuación. Esto demuestra lo productivo y dinámico de este sector, y los efectos que el TLCAN ha tenido sobre la productividad.

Cuadro No. 11. Cambio en la distribución del valor agregado de la industria textil por rama de actividad: años 1989-1997.

Rama de actividad	1989	1997
Industria textil de fibras duras y corcelería.	2.3%	0.9%
Hilados tejido y acabado de fibras blandas	57.5%	33.7%
Confección de materiales textiles	6.4%	20.8%
Fabricación de tejidos de punto	11.2%	11.2%
<b>Confección de prendas de vestir</b>	<b>22.6%</b>	<b>33.4%</b>

Fuente: XIII y XIV Censo industrial. INEGI, 1989, 1997.

Cifras en millones de pesos de 1997.

### 4. El Comercio Exterior: importaciones y exportaciones.

En este apartado observaremos el efecto del TLCAN en la industria textil y de la confección. A través de las importaciones y las exportaciones, se puede conocer con certeza el efecto de la apertura comercial en el sector. En este sentido, en la

balanza comercial se observa un importante crecimiento de las importaciones (aumentaron en un 195%) y de las exportaciones, donde alcanzó un porcentaje de 485 puntos.

Cuadro No. 12. Exportaciones, Importaciones y Balanza comercial de la Industria de la confección, años 1992-1997. (miles de dólares de EUA)

Años	Importaciones	Exportaciones	Balanza
1992	1,121,872	963,810	-159,062
1993	1,302,648	1,184,326	-118,322
1994	1,822,886	1,699,721	-123,165
1995	1,912,363	2,729,082	816,719
1996	2,394,216	3,748,814	1,354,598
1997	3,312,018	5,647,469	2,335,451

Nota: se consideran exclusivamente los artículos de vestido y accesorios para ropa, según la clasificación SITC.

Fuente: OECD, Foreign Trade by Commodities 1992-1997 vol 2 y 4. OECD statistics 1993-1998 vol1. (tomado de Bensusán, et al: 2000, pp. 10)

A este sector, alcanzar altas tasas de crecimiento de sus exportaciones con un reducido aumento de sus importaciones le permitió tener balanzas comerciales crecientemente favorables, al pasar de un saldo negativo de 159,062,000 en 1992, a uno positivo por 2,335,451,000 en 1997. Esto demuestra el efecto favorable del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) sobre el sector de la confección. En este sentido, no cabe duda del éxito y crecimiento de este sector. La pregunta que surge al respecto, es si este crecimiento se traduce en beneficios directos a los trabajadores empleados en dicho sector.

Cuadro No. 13. Importaciones y exportaciones intraregionales TLCAN. Porcentaje respecto del total de importaciones y exportaciones del TLCAN al mundo.

Años	Del TLCAN al Mundo Origen-Destino		Intra TLCAN Origen-Destino		% de participación del Comercio Intra TLCAN en el Comercio del TLCAN con del Mundo	
	Imp. M	Exp. M	Imp. TLCAN	Exp. TLCAN	% Import.	% Export.
1992	36,506,856	5,555,903	2,710,937	2,400,783	7.4	43.2
1993	39,456,969	6,627,897	3,338,961	2,958,284	8.5	44.6
1994	42,978,695	7,955,991	4,447,315	3,984,763	10.3	50.1
1995	45,968,271	10,190,093	6,009,074	5,443,244	13.1	53.4
1996	48,249,959	12,226,319	7,784,166	6,966,332	16.1	57.0
1997	54,710,973	15,490,483	10,461,821	9,651,014	19.1	62.3

Nota: Se consideran exclusivamente los artículos de vestido y accesorios para ropa, según la clasificación SITEC.

Fuente: OECD, Foreign Trade by Commodities 1992-1997 vol 2 y 4. OECD statistics 1993-1998 vol1. (tomado de Bensusán, et al: 2000, pp. 12)

También hay que destacar que la intensificación del comercio entre EUA, Canadá y México influye significativamente sobre el comercio exterior. El cuadro No. 13 muestra la evolución total de las importaciones hechas por el TLCAN provenientes de los propios países integrantes de este acuerdo. Las estadísticas señalan un importante crecimiento de las mismas. Hasta antes de 1995 y 1997 ésta fue del 19%. De igual manera las exportaciones entre países miembros del TLCAN han

aumentado en un 77%.

La importancia del Comercio en América del Norte se aprecia aún más en el porcentaje que las importaciones y exportaciones entre regiones representan del total de las exportaciones e importaciones hechas por los tres países al resto del mundo. En efecto, las importaciones entre regiones pasaron de representar el 7.4% de las compras totales en 1992 al 19% en 1997. Por su parte, las exportaciones al interior del TLCAN crecieron del 43.2% en 1992 al 62.3% en 1997. (BENSUSAN, et al: 2000)

Según información de SECOFI, en los últimos cinco años se observa un cambio importante en la participación del grupo de productos de telas y tejidos de algodón y fibra vegetales al pasar de 29.0% en 1991 a 43.5% en 1997, así como textiles y prendas de vestir con 15.6% y 19.6% respectivamente. (SECOFI, 1999)

Para 1996, el 58.8% de la exportación textil y el 97.2 % de prendas de vestir se exportó a Estados Unidos. Siendo los productos que han destacado por su competitividad en EUA: pantalón de mezclilla, ropa casual para dama y caballero, lencería, ropa interior; así como playeras y camisetas y tela en general. Otros productos con gran aceptación en este mercado, son las alfombras y tapetes, almohadas, calcetas de vestir de nylon, chaquetas, cobijas y sabanas, colchas, hamacas, henequén, hilos de coser de poliéster, lencería, entre otros.

El sector textil y de la confección como ya se ha descrito juega un papel importante en el comercio exterior de México, ya que el valor de las exportaciones ha crecido un 34% anual en promedio de 1994 a 1997. El 60% de éstas se concentra en la producción de maquiladoras, que son esencialmente de confección. Corrobora esta información el hecho de que de las exportaciones de 1997, el 59.2 % de las mismas la realizaron el sector maquilador; en tanto que el 40.8% restante perteneció a las industrias tradicionales. (SECOFI: 2000)

Cuadro No. 14. Cambio en la distribución de las exportaciones mexicanas de textiles y confección, años 1991 y 1997. (porcentajes)

	1991	1997
Artículos de tela y tejidos de algodón y fibras vegetales.	29.0%	43.5%
Artículos de telas y tejidos de seda, fibras artificiales o lana.	33.0%	20.9%
Fibras textiles, artificiales o sintéticas	18.3%	13.4%
Mechas y cables de acetato de celulosa	2.9%	1.6%
Hilados de algodón	1.0%	0.6%
Hilados y cordeles de henequén	0.2%	0.4%
Otros textiles y prendas de vestir.	15.6%	19.6%

Fuente: Programa de promoción de la industria textil y confección, 1997, BANCOMEXT.

Cuadro No. 15. Evolución del valor de las exportaciones de la industria textil y de la confección, 1991-1997.

Años	Total Mill. De dólares	Textil	Confección
1991	1,649	22%	78%
1992	1,850	21%	79%
1993	2,255	19%	81%

1994	2,740	22%	78%
1995	4,251	23%	77%
1996	5,469	19%	81%
1997 e/	7,100	16%	84%

e/ Estimaciones con base a datos Enero-Julio de 1997.

1/ No incluye artículos de piel o cuero ni calzado. (ramas 3230 y 3240)

Fuente: BANCOMEXT.

## 5. Salarios

Ni el crecimiento del valor total de la producción en la confección ni la mejora en la balanza comercial se tradujeron en un incremento equiparable en los salarios de los trabajadores. Aunque se puede observar algunas ligeras variaciones positivas anuales, los salarios cayeron en términos reales en un 30% entre 1987 y 1997, comportamiento que está muy lejos de la evolución productiva del sector. Se podría decir, que los salarios en este sector son menores a las remuneraciones promedio pagadas en la manufactura en general, lo que evidencia la estrategia de bajos costos laborales, implementados en la industria de la confección de prendas de vestir.

Cuadro No 16. Salario mensual en pesos de la industria de la confección, años 1987 -1997. 1/

1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1066.0	952.5	1029.0	1037.5	1024.5	1045.0	1035.0	1040.0	890.5	783.5	747.0

1/ Estimado a partir del promedio de las remuneraciones de los trabajadores en la manufactura y las remuneraciones de todos los ocupados en la maquila.

Fuentes: INEGI, Encuesta Industrial Mensual e Industria Maquiladora de Exportación. (tomado de BENSUSAN, et al: 2000, pp. 16)

Según la ENESTyC, hay una disminución en el pago a los salarios base y sueldos, en ambos sectores -textil y del vestido- del ramo manufacturero. Este hecho puede estar relacionado, por un lado, a una baja en los salarios, o bien una disminución en el número de empleos a remunerar. Por lo general, en tiempos de crisis, el rubro más afectado no es el empleo, ni los salarios en primer momento, sino el pago a prestaciones sociales. (ARCINIEGA:1999; DIAS: 1999; CARRILLO: 1999). Es evidente, que si la crisis se mantiene, el puesto de trabajo y los salarios serán severamente afectados en estas industrias; los salarios y empleos de la industria de la confección son más sensibles a los cambios externos que ocurran, puesto que las regulaciones y relaciones laborales son más flexibles en este sector, en comparación con la industria textil.

Cuadro No. 17. Remuneraciones pagadas al personal ocupado en los establecimientos manufactureros, textiles y del vestido, años 1992 y 1995, según tipo de remuneraciones (miles de pesos).

	Textiles				Vestido			
	1992	%	1995	%	1992	%	1995	%
Total	275,382	100.0	295,295	100.0	131,435	100.0	250,866	100.0
Sueldos/ salarios base	216,676	78.7	210,525	71.3	109,464	83.3	192,464	76.7
H.Extras	7,079	2.6	6,148	2.1	3,015	2.3	7,398	2.9
Prestac.	44,148	16.0	28,387	9.6	13,143	10.0	13,710	5.5

Cont. al Seg. Soc.	---	---	43,956	14.0	---	---	31,551	12.6
Otras Rem.	7,477	2.7	6,272	2.1	5,813	4.4	5,740	2.3

Fuente: ENESTyC, 1992 y 1995.

Lo cierto es que, según la ENESTyC, para los años de 1992 y 1995, se evidencia un aumento en el pago de remuneraciones relacionadas con Bonos de calidad (de 5.3% a 18.4%); y una baja en los bonos de productividad (de 34.4% a 12.4%) y por asistencia y puntualidad (de 25.8% a 22.3%). Lo cual indica que pese a todo, los bonos por asistencia y puntualidad, constituyen la estrategia más usual de los empresarios para mantener a su planta activa y productiva. Aunque para muchos de ellos esta no resulta tan efectiva como esperan, con relación a la alta rotación de personal que experimentan.

Como se puede observar, en este sector los salarios son bajos y flexibles, permitiendo la implementación de estrategias de bajo costo laboral. De allí surte la necesidad de operarios con bajo nivel de escolaridad que puedan asumir estos salarios y las condiciones de trabajos vinculados al desarrollo de las tareas en de este sector.

#### ***V. Relaciones laborales en la industria de la confección de prendas de vestir en México.***

Las relaciones laborales e industriales en México en los tiempos recientes han pasado por tres etapas: de 1987-1992 hubo una tendencia general a la flexibilización de las relaciones laborales y a la pérdida de influencia de los sindicatos en la formulación de la política económica. En este período se flexibilizó algunos de los contratos colectivos más importantes (aerolíneas, industrias petrolera, siderúrgica, automovilística y telefónica), con lo que las decisiones de producción quedaron en manos de la administración. La flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional, pero no salarial.

En la segunda etapa, de 1992 a 1994, el Estado fomentó la firma de convenios de productividad que implicaran la entrega de bonos, a fin de fortalecer el ingreso del trabajador y establecer una nueva concepción del salario variable. Se habla de la crisis del corporativismo de Estado, de la necesidad de un nuevo sindicalismo aliado de aquél, pero también de las empresas, en la búsqueda de la competitividad. Este proceso se inició de manera oficial con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad. Por supuesto, el cambio no fue parejo y durante estos años hubo tanto convenios de productividad como flexibilizaciones drásticas de contratos colectivos, como en el caso de la Volkswagen (CARRILLO, Jorge, et al: 1998, pp. 849-857). De cualquier manera, de 1990 a 1995 los contratos colectivos muestran una tendencia a la flexibilización en los que se modificaron en los años considerados; sin embargo, cabe señalar que en la mayoría de ellos no se registraron cambios, en ese período, en los aspectos de flexibilización considerados.

En general la flexibilización continúa después de la firma del TLCAN, pero atemperada en las grandes empresas por la política de bonos y los convenios de productividad. La flexibilidad alta en las relaciones laborales es una excepción en las empresas del sector formal de la economía, donde predomina una situación intermedia entre alta flexibilidad y alta rigidez.

La tercera etapa de cambio en las relaciones laborales, de diciembre de 1994 a la fecha, se aprecia primero una parálisis de la estrategia de convenios y bonos por productividad a causa de la crisis económica iniciada en diciembre de 1994. Esta deprimió de modo considerable los salarios reales y anuló el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, hacia mediados de 1995 las confederaciones de trabajadores de México y Patronal del República Mexicana iniciaron la negociación de una nueva cultura laboral. Esta terminó en agosto de 1996 y plantea una nueva relación entre los sindicatos y las empresas para cooperar en la búsqueda de una mayor competitividad. Se trata de un documento que incorpora las doctrinas más conocidas acerca de calidad total y el método de justo a tiempo, y pudo ser un acuerdo de principios entre las organizaciones obreras y las patronales para el cambio en la Ley Federal del Trabajo.

### **1. Sindicalismo en la industria de la confección.**

El sindicalismo de la industria de la confección ha sido históricamente débil y de escaso desarrollo<sup>15</sup>, limitaciones que se fundamentan en las propias características de la industria de la confección, de tal forma que la apertura económica con su racionalidad y lógica competitiva (internacional y nacional) ha debilitado aún más su poder económico. Según Graciela Bensusán, es posible encontrar tres tipos de organizaciones sindicales<sup>16</sup> en esta industria:

a) Un viejo sindicalismo de tipo corporativo (vinculado a la CTM, la CROC y la COR), mayoritario y con larga experiencia en la industria textil, que fue incapaz de renovar sus recursos de poder y busca conservar su espacio en el sector textil, garantizando un amplio margen de descrecionalidad a las empresas para abatir costos laborales, aprovechando los factores institucionales y el apoyo que históricamente le dio el gobierno para expandirse. Este sindicalismo enfrenta actualmente dos opciones: abandonar por completo la representación de los trabajadores y entrar en la simulación (a través de los contratos de protección) o conseguir la fuerza necesaria para avanzar hacia un sindicalismo de 'negocios' (business union) que incluya beneficios reales para los representados (no sólo para las dirigencias), más allá del discurso de la cooperación y de la comunidad de intereses con la empresa.

b) Un sindicalismo de tipo movimentista (social movement union) que logró ser independiente, pero que fracasó en el intento de convertirse en una alternativa al

15 Si bien la protección estatal a la industria brindó un marco menos adverso para su desarrollo, nunca se configuró un sindicalismo muy fuerte, con excepción de aquellas organizaciones que también agrupaban a trabajadores de la industria textil.

16 En este apartado hace referencia a sindicatos hegemónicos del sector y del país.

corporativismo, por su incapacidad para coordinar sus esfuerzos reivindicativos, la carencia de una visión más amplia sobre el desarrollo de la industria y la falta de un proyecto claro en materia laboral. Este es el caso del sindicato '19 de septiembre'. Esta organización construyó una importante red de apoyo económico y político con otros movimientos sociales –feministas y urbano popular- mediante los cuales buscó suplir los recursos que otros sindicatos recibían directamente del Estado. Sin embargo, esta vinculación se transformó paulatinamente en dependencia respecto de dichas organizaciones. En menos de diez años, esta opción movimentista fue desplazada de las empresas del vestido por el sindicalismo tradicional, lo que llevó al sindicato '19 de septiembre' a perder su registro.

c) Un sindicalismo independiente con más de tres décadas de existencia que ha mejorado sus capacidades a partir del proceso de liberalización comercial, pero con una presencia muy incipiente en la confección: es el caso del FAT. Esta organización está inscrita en un movimiento reorganizador más amplio al haberse integrado a la UNT (1997), como opción de reemplazo al sindicalismo tradicional que combina elementos de sindicalismo 'social' y 'movimentista'. Igualmente mantiene sus vínculos históricos con el sector más radical del sindicalismo, reunido desde 1995 en la Coordinadora Intersindical "Primero de Mayo" (CIPM), de más amplio espectro, cercana a los movimientos campesinos y urbanos de poder, como es el caso de las alianzas externas y sus aportes en el tema de la relación entre los estándares laborales y el comercio internacional, el FAT puede convertirse en una alternativa eficaz en un sector como el de la confección, que se ha convertido en el paradigma de la competitividad a través de los bajos salarios en el norte del continente.

## ***2. Una perspectiva a nivel micro: gestión de la fuerza de trabajo en las empresas de la confección de prendas de vestir entrevistadas en el distrito federal.***

El interés de esta sección intenta destacar algunas características que constituyen las opciones estratégicas de las empresas en el ámbito de la organización del trabajo y la gestión de la fuerza de trabajo. Como se ha podido observar a lo largo del análisis, desde la década de los 80 se manifestaron cambios radicales en las decisiones a nivel micro. Dichos cambios en algunas empresas se cristalizaron por la incorporación de un best practice de producción, de reconversión empresarial e interacción entre empresas de tamaño diferenciados. Esta nueva dimensión en la gestión rompe con el tradicional paradigma taylorista-fordista. Todo esto constituye un desafío no sólo para las empresas, si no también para los enfoques y procedimientos muy arraigados en el imaginario empresarial.

### ***Perfil empresarial.***

Las empresas entrevistadas fueron seis (6), sin embargo tres de ellas constituyen una asociación administrativa y familiar por lo cual la consideramos en términos



analíticos como una sola empresa grande, resultando entonces un total de 4 empresas entrevistadas.

Las tres empresas que conforman la empresa grande son de tamaño mediano y de capital mexicano; integral, en el sentido que cuenta con todo el proceso productivo, desde el diseño hasta el acabado. Todas tienen 4 años de funcionamiento y aproximadamente el 95% de su producción tiene como principal mercado Estados Unidos. Además, cuentan con una sola administración general, incluyendo la gerencia de relaciones industriales quién administra la gestión de la fuerza de trabajo. Sin embargo, cada empresa tiene su gerente de producción.

El resto de las empresas entrevistadas son de tamaño pequeñas y con características similares entre sí. La primera tiene 35 años de funcionamiento y se dedica a la confección de abrigos, chamarras y gabardinas. Es integral, ya que también tiene todo el proceso productivo, y su principal mercado es el nacional o local. La tercera empresa tiene 8 años de funcionamiento y se dedica al corte y diseño, pero esencialmente al corte, ya que la mayoría de las veces el diseño es proporcionado por los clientes. Esta empresa subcontrata para empresas nacionales y de los Estados Unidos. Y por último, se entrevistó una empresa de capital mexicano con 7 años de funcionamiento, dedicado a la confección de pantalones, es una empresa cuyo proceso productivo solo incluye el ensamble y subcontrata para empresas de Estados Unidos.

### ***Estrategias organizativas detectadas.***

En las empresas entrevistadas se comprobó la tendencia a no realizar cambios en la OT. Con la excepción de una de las empresas: esta es la empresa de tamaño grande conformada por tres empresas que desarrollan todo el proceso productivo (integral) y dedicada a la confección de sacos. Dicha empresa realizó ligeros cambios en la forma como organiza el proceso de trabajo; sin embargo, las otras tres empresas no realizaron cambios en la OT.

Con relación a los cambios en la organización del trabajo, estos se refieren a la introducción de equipos de trabajo por área de producción, lo cual se tradujo en una disminución el número de supervisores de planta. Es decir, se formaron equipos de trabajo en diferentes áreas o zonas en el proceso de la elaboración del saco, donde cada una de las trabajadoras domina y conoce el proceso de está área, lo que permite además que cambien de puesto de trabajo por día si lo desean (esto ocurre muy poco). De este modo, no sólo se podrá suplir a cualquier compañera en caso de ausencia; si no que además, se puedan determinar y resolver problemas en el área o puesto de trabajo (calidad, efectividad y productividad, etc.). Si bien existe un coordinador de área, todos son responsables de la actividad. Además, existen dos supervisores generales, quienes observan todo el proceso, a los cuales se puede acudir en caso de que el problema no pueda ser resuelto en el área.

Es necesario señalar que esta especie de polivalencia y desarrollo de los equipos de trabajo, no es más que la implementación de una política de multitareas por áreas de producción. En cierto modo, las tareas siguen siendo fijas, con la única diferencia en la rotación interna del puesto de trabajo para realizar una tarea distinta y el aumento de la responsabilidad sobre la productividad y calidad del área. En realidad, lo que se pretende resolver son los huecos en el proceso productivo, por los atrasos o ausencias de operarias. Además, no hay un verdadero flujo de información y participación de los trabajadores de las áreas de trabajo con las formas de organizar y responder a las necesidades de producción; y así, mejorar las condiciones de trabajo.

En cuanto al salario, el mismo es a destajo y se cotiza de acuerdo a la productividad de cada trabajadora. Existe un nivel o porcentaje mínimo de eficiencia por área de trabajo que se relaciona con el alcance del salario base establecido por la empresa. En este sentido, el equipo de trabajo, es una garantía de que las menos eficientes garanticen su cuota diaria y con ello su salario base (Entre 1000 y 1600 pesos). Esta dinámica de trabajo incide sobre el ambiente laboral y las formas de cooperación- solidaridad entre las compañeras.

Por otro lado, en general, el resto de las otras cuatro (4) empresas entrevistadas no realizaron cambios en la organización del trabajo. Siguen basándose en formas tradicionales de organización del trabajo, tales como, puesto fijos y rígidos, con alta supervisión del proceso, diseño vertical del proceso. Si bien no hay un aumento de la supervisión, la comunicación es escasa en estas empresas y se relaciona con instrucciones a la producción.

En cuanto a la capacitación, la mayoría de las empresas prefieren la contratación de personal con cierta experiencia en el manejo del equipo; sin embargo, se realiza la contratación de personal que puede ser capacitada –por otros compañeros- en el momento en que se desarrolla la tarea. La excepción es la empresa grande que si realizó cambios en la OT, esta empresa cuenta con una escuela interna de capacitación con instructor para la iniciación de las trabajadoras que no saben utilizar las maquinas para lo cual cuentan con un máximo de un mes para el aprendizaje del su uso. Luego pasará a una determinada área de producción. En este sentido, la capacitación se concentra en la formación de habilidades que permitan la concreción de tareas en el proceso productivo.

El resto de los establecimientos entrevistados no cuenta con este tipo de estrategias de socialización e iniciación de sus trabajadores; ya que en esta escuela, además de aprender la operación se conoce el funcionamiento de la empresa. Es común en las otras empresas que las trabajadoras aprendan el oficio por medio de una compañera o supervisora que le explica la tarea y los requerimientos mínimos para mantener el puesto.

La participación laboral se refiere en estas empresas a temas muy concretos de responsabilidad con la producción. En la empresa de tamaño grande se logra observar cierto margen de involucramiento del personal de planta especialmente

por área de producción: en reuniones de área, los equipos pueden expresar sus problemas y dificultades en el desempeño de las tareas, para los cuales se toman acuerdos verbales de solución. En el resto de las empresas entrevistadas no se observó estrategias de involucramiento del personal. Lo importante era el cumplimiento de las tareas asignadas.

La participación sindical se limita –donde existe- a la negociación colectiva. En este sentido hablamos de la empresa grande, donde se evidenció la actividad sindical relacionada con las jornadas de trabajo, debido al hecho de que se experimentó durante las entrevistas un incremento en las horas extras ante lo cual el sindicato pidió una reunión con el personal administrativo para establecer las pautas en la aplicación de dichas horas y el tiempo posible de su duración. Ahora bien, si bien esto ya estaba descrito en el contrato colectivo, la intención del sindicato era la búsqueda de una medida en los tiempos extras y un mayor control de los retrasos en entrega. El resto, o no tenía sindicato, o bien declaró que contaba con una simulación de contrato colectivo (un sindicato blanco). Esto evidencia que la presencia sindical no es considerada como una necesidad al interior de las empresas. Todo contrario, prefieren la negociación directa con los trabajadores implementado acuerdos y beneficios particulares con cada uno vinculados a las formas de remuneración, permisos, etc.; es decir, de formas paternalistas y clientelares de gestión.

El último elemento por desarrollar, sería las condiciones de trabajo, pero no todas las empresas brindaron la información para lograr conclusiones al respecto. En todas las empresas se habló de una alta rotación de personal, para ellos este era el gran problema de fondo. Las condiciones de trabajo es una variable que no pudimos construir a través de la encuesta de la ENESTyC, dicha encuesta no brinda información al respecto; y por otro lado, en las entrevistas solo una empresa brindó información suficiente para hablar de las condiciones de trabajo, pero no se podría utilizar como criterio para todas las empresas del sector.

Las condiciones laborales -desde una perspectiva cualitativa- se podría decir que, en algunas empresas son cuestionables: no se cuenta con buenos baños, ni comedor, la iluminación es deficiente, y en tiempo de calor la ventilación es insuficiente. Por ser un trabajo intenso, por lo general, se generan ciertos padecimientos en los trabajadores vinculados con la realización de la tarea. Ahora bien, estas afirmaciones son conclusiones que surgen de la permanencia de en las empresas y de diálogos con los trabajadores en distintos momentos en el interior de las fábricas.

El empleo en estas fábricas, si bien se dice que es de planta, todo el pago por el trabajo realizado es a destajo (cuotas de producción). Es decir, se paga por cuotas de producción, que se procura que el mismo de acuerdo a la categoría de producción este muy cerca o superior a los 1000 pesos mensuales. El ausentismo en estas plantas es bajo, ya que esto puede influir en la ‘permanencia del puesto’, muchas empresas logran esto por medio de incentivos a la puntualidad. Sin embargo, esto no frena la rotación laboral. Entre las razones de esta alta rotación

-descrita por los representantes de la empresa- se encuentra la escasa escala de ascenso al interior de las empresas. La categoría más alta es la de supervisor, pero que una vez cubiertos no hay otra posibilidad de incrementar el salario a no ser por un aumento en la producción.

## ***VI. Conclusiones finales.***

En este trabajo, como primera conclusión se puede observar la evidente tendencia a la descentralización de los procesos de regulación de las relaciones laborales y la gestión de la fuerza de trabajo, constatándose un creciente desplazamiento del tripartismo (participación del Estado, empresarios y sindicatos) en la negociación de las relaciones laborales hacia un cada vez mayor dominio del empresariado sobre los otros actores. Este proceso es denominado por diversos autores – Artiles, Locke, Prieto y Novick- como empresarización o gestión privada de las relaciones laborales (incluyendo la gestión de la fuerza de trabajo). Esta tendencia se vincula -o contextualiza- con la lógica de transformación del capital, especialmente con la apertura económica que ha encontrado en el discurso y prácticas de flexibilidad y competitividad el asidero adecuado para dotar a los empresarios de una mayor unilateralidad en las decisiones organizacionales sobre el uso de la fuerza de trabajo. Este contexto ha conducido hacia una racionalidad, en la cual el Estado juega un papel cada vez menos protagónico en la regulación de las relaciones laborales, garantizando en la mayoría de las veces el funcionamiento del mercado; así como también, una visión negativa de los sindicatos y diversas organizaciones favorables a una regulación y monitoreo adecuado de las relaciones y condiciones de trabajo, presentados como obstáculos al desarrollo y el bienestar de los trabajadores. Esta postura que concuerda con los postulados neoclásicos, favorece la empresarización y gestión privada de la fuerza de trabajo como garantía de beneficio económico y bienestar de los trabajadores. Desde esta postura el beneficio económico implica una mejoría no sólo en la economía de la empresa y en el desempeño del sector sino también en la ampliación de dicho beneficio a todos los trabajadores. Así, bajo esta lógica, los mecanismos de cooperación e involucramiento de los trabajadores en las decisiones de la empresa y el proceso productivo son vistos como un obstáculo y mengua en la competitividad.

Cabe desatacar que esta tendencia a la empresarización no es un proceso acabado ni definitivo puesto que, existen muchos esfuerzos que buscan la permanencia de ciertos mecanismos de regulación macroeconómicos de las relaciones laborales –como son los estándares laborales extra-empresariales y supranacionales promovido por los neoinstitucionalistas y las organizaciones laborales- para garantizar mejoras en las relaciones laborales, afirmando que estos no son un obstáculo para la competitividad. De este modo, los sindicatos aparecen como factores o elementos claves en la competitividad, desarrollo y beneficio empresarial. Para esta perspectiva, las instituciones, organizaciones y regulaciones -y no el éxito económico por sí solo- son la garantía de competitividad y de mejoras en las relaciones y condiciones de trabajo.

Dentro de esta lógica, la industria de la confección de prendas de vestir, con el proceso de apertura económica (TLCAN) ha evidenciado indicadores económicos favorables. Este hecho se relaciona con aumentos en la producción, productividad y calidad de los productos que han recibido una gran aceptación en los mercados internacionales, especialmente Estados Unidos. El TLCAN ha favorecido al sector de la confección de prendas de vestir, el cual ha aumentado sus exportaciones, niveles de empleo, entre otras características ya descritas en el capítulo segundo. Es decir, hablamos de una industria heterogénea en su composición por tamaño, en el tipo de productos, y en su nivel tecnológico. Es importante señalar en este punto que el éxito económico es mayor en la industria maquiladora con relación a las industrias manufacturera. Muchos establecimientos han realizado la transformación desde la manufactura a la maquila, convirtiéndose en subcontratistas de firmas extranjeras, especialmente de Estados Unidos; además, en términos laborales en estas industrias los salarios son relativamente más bajos que en las industrias manufactureras.

Sin embargo, pese a esta dinámica exitosa de la industria de la confección de prendas de vestir resultado del proceso de apertura económica, este beneficio no ha tenido su correlato en mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores. Si bien se aprovechan elementos externos (no-laborales) para el éxito en su funcionamiento, estas empresas siguen basando la mayor parte de su éxito en estrategias de bajo costo laboral, lo cual se logra evidenciar por medio de sus bajos salarios; y en tiempos de crisis, en la mengua de las prestaciones de los trabajadores.

De este modo, se puede observar que pese al éxito económico de estos establecimientos, en su mayoría continúan basando su competitividad en formas tradicionales de gestión: la industria de la confección de prendas de vestir ante la ausencia de regulaciones eficaces y políticas adecuadas, se inserta con estrategias competitivas de alta productividad y bajos salarios; compitiendo exitosamente bajo formas de gestión tradicionales sin cambios en las relaciones laborales y sin que los trabajadores obtengan mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo.

Los cambios en las relaciones laborales y la gestión de la fuerza de trabajo en estos establecimientos son mínimos o nulos. La Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (ENESTyC), muestran que en la mayoría de los establecimientos no se ha observado cambios en la forma como tradicionalmente se organiza el trabajo. De allí que se pueda sugerir algunas conclusiones e interpretaciones basadas en la idea de que en dichos establecimientos la tendencia coincida con la permanencia o continuidad de formas tradicionales de gestión y de la organización del trabajo, las cuales pueden coexistir con dinámicas productivas exitosas en este sector.

Las exigencias de transformación y competitividad en un contexto de apertura y/o globalización en las empresas modernas, no expresa su equivalente en formas

innovadoras y mejoras en la gestión de la fuerza de trabajo al interior de las mismas. Con la excepción de algunas empresas maquiladoras donde la empresa cliente o contratista puede llegar a solicitar códigos de conductas o estándares laborales que la empresa subcontratada debe cumplir, no existen en la mayoría de los establecimientos criterios de mejoras en los salarios y condiciones de los trabajadores.

Esta permanencia de formas tradicionales de gestión y estrategias de bajo costos laborales, son parte constitutiva de la industria de la confección de prendas de vestir. De este modo, estas estrategias de competitividad no se superarán si no existen regulaciones e instituciones extra empresariales que garanticen mejores relaciones laborales y condiciones de trabajo.

La permanencia y cristalización de estas formas tradicionales de gestión encuentra una posible 'respuesta' en la existencia de un sindicalismo históricamente débil y de escaso desarrollo el cual no logra avances significativos frente a las exigencias de la apertura económica y su nueva racionalidad. La ausencia de un sindicalismo fuerte y activo se evidencia en el hecho de que esta nueva lógica de competitividad y flexibilidad laboral, debilitan aún más la capacidad de negociación y acción de dichos sindicatos. Con ello, se hace más difícil la posibilidad de involucramiento de los trabajadores en los temas relevantes de la empresa en general y del proceso productivo, en particular.

Esta debilidad y ausencia de participación se traduce en la permanencia de precarias condiciones laborales vinculadas -en su mayoría- con formas tradicionales de gestión: con trabajadores poco calificados, bajos salarios, con jornadas laborales flexibles, y el aumento en discrecionalidad patronal sobre temas laborales. Sólo en las empresas grandes es posible encontrar nuevas formas de gestión y organización del trabajo, vinculado a la existencia de personal con conocimientos en la administración de recursos humanos y con un departamento de relaciones industriales o de personal. Pero esto último, no es garantía de estrategias distintas de competitividad. Si bien los salarios son mejores, y existen mejores condiciones de trabajo; los costos laborales constituyen el elemento clave de ahorro y competitividad.

En definitiva, lo medular en este trabajo evidenció que las formas tradicionales de gestión logran predominar o subsistir en un contexto de éxito y de apertura, frente a nuevas formas de gestión que no logran ser asimiladas como necesarias en este sector. La incertidumbre, el riesgo o simplemente viejas formas de proceder no logran -o permiten- vincular dicho éxito económico con criterios sociales de mejoras de las condiciones de sus trabajadores.

## ***VII. Bibliografía General***

ALONSO, L. Enrique. 1999. Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial. Madrid, España; Trotta, p. 290.

ALTENBURG, Tilman; Bosse, Dörte; Brunzema, Thorsten, et al. 1998. **Desarrollo y fomento de la subcontratación industrial en México** (Materiales de trabajo No. 16.). México; Fundación Ebert Friedrich, p 107.

ARTILES, A. Martiles. 1992. "Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista: estudio comparado de casos", en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 15**. Madrid, España. Editorial Siglo XXI, pp. 63-90.

ARCINIEGA, Rosa. 1999. "Condiciones de trabajo en la industria textil: el caso de la industria del valle de Toluca - Lerma", en **Cambio en las relaciones laborales: enfoque sectorial y regional**. (Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas, coord.). México; UNAM, UAM y otros; pp. 367-415.

BECK, Ulrich. 1998. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona, España; Paidós, p. 224.

BENSUSAN, Graciela. 1998. **El sindicalismo de la industria de la confección en México**. México, s.e. (copia), p. 62.

BILBAO, Andrés. 1988. "El trabajador socializado", en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 4**. Madrid, España; Siglo XXI, pp. 107 - 127.

BARRON, Antonieta y Hernández, Manuel. 1996. "Desempeño y alternativas de desarrollo de la industria de la confección", en **Comercio Exterior, núm 11, Vol. 16**. México; Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 894-902.

BRONSTEIN, Arturo. 1997. "Reforma laboral en América Latina: entre el garantismo y flexibilidad", en **Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, núm. 1, primavera**. Ginebra, OIT, pp. 5 - 27.

CARRILLO, Jorge y GONZALES LOPES, Sergio. 1998. "Mercedes-Benz, BMW y Volkswagen en México: proveedores y estrategias", en **Comercio Exterior, núm. 10, Vol. 48**. México; Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 849-857.

Casalet, Mónica. 1995. "Redes de apoyos públicos y privados hacia la competitividad de las pymes", en **Biblioteca de la Micro, Pequeña y Mediana empresa, núm. 9**; México, Nacional Financiera.

Casalet, Mónica. 1999. "Redes de innovación en la construcción del mercado en México", **Biblioteca del micro, pequeña y mediana empresa, núm. 11**; México, Nacional Financiera-FLACSO.

Casalet, Mónica. 1999. "Descentralización y desarrollo económico local en México", en **Comercio Exterior núm. 12, Vol. 49**. México; Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 1097-1112.

CASTILLO, Juan José. 1988. **Las nuevas formas de organización del trabajo:**

**viejos retos de nuestro tiempo.** Madrid, España; Ministerio de Trabajo y seguridad social, p. 554.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. 1998. "El TLCAN y las relaciones laborales en México", en **Comercio Exterior, núm. 10, Vol. 48.** México; Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 829-835.

DIAZ Marí, Jaime. 1999. "Condiciones de Trabajo en la industria de la confección en el D.F.", en **Cambio en las relaciones laborales: enfoque sectorial y regional, Vol.2.** (Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas, coord). México; UAM, UNAM, American Federation Labor (ALF), pp. 485-505.

DUSSEL P. Enrique. 1995. "El cambio estructural del sector manufacturero mexicano, 1998 0 1994", en **Comercio Exterior núm. 6, Vol. 45, junio.** México, D.F.; Banco Nacional de Comercio, pp. 460-469.

HUALDE, A.; y Pérez Sáinz, J.P. 1994. "La gestión Laboral en los tiempos de la globalización", en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 22.** Madrid, España; Siglos XXI, pp. 91-113.

HUMPHREY, John, 1993. "Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral", en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 18.** Madrid, España; Siglo XXI, pp. 23-45.

MARSDEN, David. 1995. "Management practices and unememployment", en **The OECD jobs study, Working paper series, num. 2.** Paris; OECD - London School of Economics, p. 51.

MARSDEN, David. 1995. "The impact of industrial relations practices on employment and unememployment", en **The OECD jobs study working papers, num. 3.** Paris; OECD – London School of Economics, p. 56.

MARSHALL, Adriana. 1994. "Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina", en **Revista internacional del trabajo, vol 113, núm. 1.** Ginebra; OIT, PP. 59-79.

MARTIN CRIADO, Enrique; y Izquierdo Martín, Javier. 1992. "Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo", en **Sociología del trabajo, nueva época, núm. 17.** Madrid, España; Siglo XXI, pp. 121-145.

MARTINEZ LUCIO, Miguel y Simpson, David. 1993. "La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la crisis de las relaciones laborales", en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 18.** Madrid, España; Siglo XXI, pp.47-71.

NAFIN-INEGI. 1993. "La micro, pequeña y mediana empresa: principales



características”, en **Biblioteca de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Vol.7**; México.

NEFFA, Julio César. 1993. “Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo: sus repercusiones sobre la acción sindical”, en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 18**. Madrid, España; Siglo XXI, pp. 73 – 98.

ORDOÑES, Sergio. 1999. “Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en Morelos”, en **Cambio en las relaciones laborales: enfoque sectorial y regional**. (Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas, coord.). México; UNAM, UAM y otros; pp. 417-451.

PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo. 1994. “Reestructuración industrial y gestión de la fuerza de trabajo en centroamérica: un análisis regional”, **Globalización y fuerza laboral en centroamérica** (J.P. Pérez Sáinz, coordinador). San José, Costa Rica; FLACSO-Programa Costa Rica, pp. 233 - 276.

PRIETO, Carlos. 1992. “Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretación y crítica”, en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 16**. Madrid, España; Siglo XXI, pp. 77-101.

PUYANA, Alicia. 2000. **El comercio intra-industria mexicano: una evaluación desde la entrada en vigencia del Acuerdo de Libre Comercio de Norteamérica**. México, s.e., copia.

RECIO, Alberto. 1988. “Flexibilidad, eficiencia y desigualdad: notas sobre la flexibilidad laboral”, en **Sociología del trabajo nueva época, núm. 4**. Madrid, España; Siglo XXI, pp. 81-105.

REGINI, Marino. 1992. “Los empresarios frente al problemas del consenso”, en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 16**, (otoño). Madrid, España; Siglo XXI, pp. 53 - 101.

REGINI, Marino. 1992. “Los empresarios ante el problema del Consenso”, en **Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 16**. Madrid, España; Siglo XXI, pp. 53-75.

SOBARZO Fimbres, Horacio. 1997. **Cambio tecnológico y perfil de la mano de obra en el sector manufacturero, Cuadernos de trabajo, núm. 11**; Secretaria del Trabajo y Previsión Social, p. 140.

SOLLEIRO, José Luís y Castañón, Rosario. 1998. “Política industrial y tecnológica para la pyme en América del Norte”, en **Comercio Exterior, núm. 7, Vol. 48**; México, Banco Nacional de Comercio Exterior, pp. 587-594.

VERA García, Jorge. 1999. “La industria de la confección del vestido en México:

auge y controversias. Hacia una agenda basada en el crecimiento a nivel regional”, en **Dinámica regional y competitividad industrial** (Clemente Ruiz D. y Enrique Dussel P., coord.). México; UNAM, Fundación Friedrich Ebert; pp. 133-164.