



## **Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales de México. El caso de dos municipios en el estado de Puebla, México**

***José Pedro Juárez Sánchez***

Doctor en Geografía. Profesor Investigador Adjunto Colegio de Postgraduados, Campus Puebla. E-mail: [pjuarez@colpos.mx](mailto:pjuarez@colpos.mx); URL: <http://www.colpos.mx>

***Benito Ramírez Valverde***

Ingeniero Agrónomo. Ph. D. en Estudios Latinoamericanos. Profesor Investigador Titular Colegio de Postgraduados, Campus Puebla. E-mail: [bramirez@colpos.mx](mailto:bramirez@colpos.mx); URL: <http://www.colpos.mx>

### **Resumen**

En la industria de la confección se observan las estrategias de deslocalización de las empresas transnacionales hacia países periféricos y especialmente la dirigida hacia los espacios rurales. Ello obedece a la búsqueda del incremento de sus utilidades, con cargo a las condiciones laborales de los trabajadores. La investigación se realizó en dos municipios rurales del estado de Puebla, se aplicaron cuarenta (40) entrevistas con el objetivo de analizar las condiciones laborales de los trabajadores de la maquila industrial, taller y taller domiciliario. Los resultados indican que los trabajadores son jóvenes y con estudios superiores a la primaria. Las condiciones laborales en los tres tipos de maquila no son adecuadas, pero en la industrial se presentan mejores salarios y prestaciones sociales. Se concluye que la flexibilización del trabajo en el medio rural mantiene a los trabajadores sin protección en materia de sus derechos laborales.

**Palabras clave:** Maquila, condiciones laborales, derechos laborales.

## Flexible Work Schedules in the Garment Industry in Rural Areas of Mexico. The Case of Two Municipalities in the State of Puebla, Mexico

### Abstract

In the garment industry, the strategies used by transnational corporations of relocating toward peripheral countries and, especially, toward rural areas can be clearly observed. Their purpose is to increase profits at the expense of the workers. Research was conducted in two rural municipalities in the State of Puebla. Forty (40) people were interviewed in order to analyze the conditions for workers in industrial assembly plants, workshops, and home workshops. Results indicate that the workers are young with an educational level above elementary school. Working conditions in the three types of assembly plants are inadequate, but there are better wages and social benefits in the industrial version. Conclusions are that flexible work schedules in rural areas keep the workers unprotected in terms of their labor rights.

**Key words:** Bonded foreign assembly plants, labor conditions, labor rights.

### Introducción

En las últimas décadas se ha observado como la población económicamente activa del mundo día a día disminuye sus condiciones de vida, en parte debido a la apertura del mercado laboral o flexibilidad laboral, ya que se considera que el ingreso que obtienen por emplearse en alguna actividad económica representa su principal ingreso y este cada vez se deteriora más, así como las prestaciones a que tienen derecho. Lo cual ha significado que se incrementa la pobreza y la pobreza extrema en los espacios urbanos y rurales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005) menciona que para el año 2003, el 50% de los 2,800

millones de trabajadores en el mundo, percibía menos de 2 dólares por día y de éstos, el 49.7% recibía menos de un dólar. En ese mismo año se registró un desempleo de 185 millones de personas, lo que significó que la tasa de desempleo mundial fuera del 6.2%.

En México, la política implementada por el gobierno en materia de creación de empleos tocó fondo en el año 2001, pues, fueron despedidos por las empresas nacionales y extranjeras alrededor de 1 millón de trabajadores de lo más diversos sectores, industrias y ramas de la producción. La Industria Maquiladora de Exportación considerada el baluarte neoliberal despidió a más de 250,000 trabajadores (Sotelo, 2002).

Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores. Al respecto, la OIT (2002) menciona que más del 50% de la población mundial no recibe algún beneficio de protección obligatoria de Seguridad Social, y en América Latina su cobertura oscila entre el 10% y el 80%. A escala mundial, en el 2007, el 50.6% de los trabajadores tenía un empleo vulnerable, 0.6 puntos porcentuales menos que el año anterior. Se puede decir que la flexibilidad del mercado laboral ha agudizado el desempleo y la desigualdad entre los individuos según su calificación. En América Latina en general aumentó la precariedad del empleo y el desempleo, aunque con diferencias nacionales y sectoriales. En un estudio Mora y De Oliveira (2009), mencionan que en México existe una polarización de la situación laboral de los trabajos asalariados y que solo el 32.7% se considera no precario, mientras que el porcentaje restante, se ubica entre precario bajo, alto y extremo; destacando los empleos precarios extremos con el 30%. Estos últimos no tienen contrato laboral, ni seguro social.

Tokman (2008) menciona que en 2005, el 30% de la mano de obra en América Latina se encontraba en zonas agrícolas y los asalariados representaban el 64% de la ocupación en zonas urbanas. También comenta que el 63% de la mano de obra no agrícola estaba ocupada en la economía informal, que contempla trabajadores por

cuenta propia, familiares no remunerados, servicios domésticos y empleadores y trabajadores en microempresas de menos de 5 trabajadores e incluye a todos los trabajadores que no tienen una relación de trabajo reconocida o a quienes no se le reconocen o respetan sus derechos laborales. Esta heterogeneidad, menciona Tokman, que afecta el alcance de las políticas laborales, lo que se traduce en una baja cobertura de la protección social y laboral.

Un proceso importante que está ocurriendo en las comunidades rurales de México, es la relocalización de los trabajos manufactureros de las maquiladoras hacia las zonas rurales, principalmente porque los salarios son bajos y debido a que las personas que emplean tienen otros ingresos que provienen de la agricultura, lo que les permite no exigir salarios más altos (Corbera, 1988). Lo cierto es que la flexibilidad laboral ha impulsado el empleo rural no agrícola, pero se considera que los empleos generados son más precarios que los generados en la ciudad. Actualmente la ley les proporciona todavía algunos derechos laborales a los trabajadores, pero su reglamentación está muy lejos de aplicarse en los espacios rurales, ya que no existen mecanismos de control por parte del estado y así resulta muy difícil hacerlos valer. Por ello, el objetivo de este estudio es analizar las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de la maquila, en dos municipios rurales de Puebla, México.

### **1. La flexibilidad laboral con énfasis en la industria maquiladora**

En la época moderna emergen dos modelos productivos en el sector industrial: el fordista y el posfordista o especialización flexible, el primero bajo el amparo del modelo económico desarrollista keynesiano y el segundo bajo la directriz del modelo neoliberal. El objetivo de estos modelos productivos consiste fundamentalmente incrementar la producción y utilidades de las empresas, es decir, que exista una mayor productividad del capital y del trabajo. En el fordismo el proceso de trabajo característico, es la cadena de producción semi-automática, el tener grandes volúmenes de producción en serie a gran escala, empleando maquinaria con propósitos únicos (Piore y Sabel, 1993), operadas generalmente por obreros medianamente calificados, bajo cierta rigidez laboral. En este contexto, de acuerdo a Julio (2004), el fordismo consigue mediante la mecanización del trabajo elevar su intensidad y paralelamente incrementa la separación entre el trabajo manual y el intelectual. En esta etapa el Estado se distinguió por intervenir activamente en el incremento de los salarios industriales y a su vez subsidiaba y protegía la industria nacional, creando un entorno favorable a la defensa de los asalariados (Bensusán, 2007).

Existen diversos factores que propiciaron el rendimiento decreciente del modelo fordista, González (2000) menciona la agudización de la competencia entre las empresas, la necesi-

dad de estabilizar sus utilidades, así como los procesos de acumulación de capital. Estos factores alentaron las innovaciones en los procesos de producción, transformando la operación de las industrias y las pautas de la relación entre el capital y el trabajo, tanto en el ámbito de cada empresa como en el ámbito macroeconómico. Tales cambios de acuerdo a Julio (2004), propiciaron en las empresas el diseño de nuevos escenarios tecnoproductivos y organizacionales, lo que también se vio reflejado en la transformación de la producción y en el empleo (Cano, 1998). En particular la modernización tecnológica condujo a la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivando la inversión transnacional en las maquilas, caracterizando la producción flexible.

De acuerdo a Helmsing (1999), ahora la producción toma en cuenta las especificaciones de los clientes al momento de manufacturar los productos, tiene maquinaria con tecnología de múltiples propósitos y métodos de producción flexible, operados por trabajadores calificados y con tirajes de producción pequeños, como una respuesta para lograr una mayor adaptación a la inestabilidad de los mercados y reducir costos (Méndez y Caravaca, 1999). Ello significa que busquen obtener una mayor competitividad a través de menores costos y de las ventajas tecnológicas (Ruesga y Bichara, 2008).

En este contexto liderado por las empresas transnacionales, adquiere relevancia en las empresas la organización horizontal y las nuevas formas

de organizar los sistemas de trabajo, las cuales se caracterizan por contratar a pequeñas empresas o personas con el objetivo de realizar determinados trabajos. Ello significó que las empresas crearan nuevas estrategias de competitividad basadas en la especialización, mediante la compra de *inputs* intermedios, sustituyendo los procesos productivos que la misma entidad productiva realizaba (Cadarsó *et al.*, 2009), para disminuir los costos de producción y obtener una mayor competitividad en el mercado.

Con estos cambios surge una nueva división internacional del trabajo, basada en la descentralización y desconcentración de los procesos productivos, dirigida hacia países con menor desarrollo en busca de menores costos de producción y especialmente los referentes a salarios (Albet y Benejam, 2000). En esta nueva relación adquieren importancia los empleos generados en el sector primario o trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos. Así las cosas, a la empresa trasnacional regularmente le prestan un servicio las empresas de menor tamaño, convirtiéndolas en suministradoras de trabajo mediante un contrato comercial y sin relacionarse directamente con los trabajadores.

Por otro lado, surgen las ideas neoliberales y enarbolan la crisis económica que enfrentaba el continente Europeo y los Estados Unidos en la década de los setenta y principios de los ochenta, como una señal de que el modelo dominante de industrialización había llegado a su fin. Por ello los organismos multilaterales y los gobier-

nos de los estados nación tienen un papel trascendental en la reorganización laboral y toman como referencia a la crisis, para abandonar el problema del pleno empleo y otorgar primacía a la estabilidad monetaria (Bilbao, 2000). En esta lógica, adquieren relevancia los salarios y con ello surge el debate sobre la liberación del mercado laboral. Al respecto, Lipietz (1994) menciona que el salario mínimo y la legislación laboral en el Estado benefactor, se negociaban a escala nacional y entraban en contradicción con el nuevo paradigma de producción.

Ahora los contratos colectivos, los acuerdos por ramas o sectores e incluso los acuerdos nacionales de negociación salarial, representan un obstáculo para lograr la competitividad entre las naciones. Hoy se busca la individualización y la despolitización de las relaciones laborales, y para ello se abandonan parcialmente los mecanismos de negociación colectiva y a las organizaciones sindicales (Alonso, 2000). Con esto se reafirma que en el modelo neoliberal las relaciones laborales deben ser razonadas a partir de personas iguales y libres, que buscan y contratan las condiciones de laborales que más les benefician. Con este cambio la política económica regional quedó subordinada a los cambios estructurales y a la flexibilización productiva.

Es por ello que el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), impulsaron entre los gobiernos nacionales la reforma a las leyes laborales, sosteniendo que para garantizar el éxito de los paquetes eco-

nómicos era necesario que el mercado laboral fuera flexible, y con esta medida las empresas se adaptarían a un ambiente competitivo. Entre las reformas que se emprendieron se encuentran, la de la Ley Federal del Trabajo, en el caso mexicano. Piensan que al flexibilizar los contratos y los despidos, así como al reducir los costos de mano de obra no salariales, se estimularía la creación de empleo y se reducirían las relaciones de empleo precarias (Berg, Ernst y Auer, 2006).

En otras palabras, con la flexibilidad laboral se promovería la eliminación o disminución de la protección laboral con la finalidad de fomentar la inversión, el empleo y la competitividad de las empresas (Servat, 2005 y Salazar, 2000). En este sentido, denuncian que la legislación laboral no protege a los trabajadores, ya que nadie mejor que el propio trabajador para negociar las condiciones de trabajo que él esté dispuesto a desarrollar, por lo cual se le debe permitir a las personas usar como quieran su capacidad de trabajo (Nozick, 1991).

Lo cierto es que la actual política laboral está en contra de la protección del mercado y la contratación laboral, la cual se refleja en las normas jurídicas que regulan dicha materia y que fueron producto de la intervención del estado en la economía (Arenas, Piedrahíta y Plata, 2006). Por lo que la política de empleo trata de utilizar mecanismos de contratación y de despido, con la intención de conformar una mano de obra adecuada a los objetivos de la empresa. Es una respuesta a los elevados costos del despido que limitan la flexibilidad laboral princi-

palmente en los países en vías de desarrollo, ya que se considera que la inseguridad del trabajador en la empresa, permite usar la amenaza de despido y la promesa de continuidad como incentivo al esfuerzo laboral y la lealtad de los trabajadores. Se considera que las actuales condiciones de demanda y competencia son un factor determinante en la política de empleo (Cano *et al.*, 2008).

De acuerdo a Fina (1991) la flexibilidad laboral está relacionada con la posibilidad de cambiar a los trabajadores de puesto o reasignar tareas y, por otro lado, tener la posibilidad de variar el volumen de producción sin costos de trabajo según el flujo de la demanda, mediante despidos, contratación temporal o variación de la jornada de trabajo. Es decir, proponen lograr la modernización con explotación para incrementar sus utilidades a costa del trabajador, utilizando la precarización del trabajo (García, 2006). Es por ello que hoy los mercados de trabajo flexibles presionan sobre el mercado formal y dan lugar a la caída del salario real (Pedrero-Nieto, 2009).

Cano (1998), sostiene que esta política fomenta la precariedad laboral al aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y el control de su trayectoria e incrementar la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en lo que se refiere a la estabilidad del empleo como a la calidad de las condiciones de trabajo. Lo que significa un mayor control del trabajador por parte del empresario. Pero en la

deslocalización industrial, quien gana es el gran capital, al trasladar a terceros los costos y riesgos, al ejercer una constante presión sobre las condiciones de empleo, además de que acentúa diferencias en las condiciones de empleo entre trabajadores de empresas dominantes y las subcontratadas (Alós, 2008). En cuanto mayor sea la dependencia de una empresa respecto de otras, menor será su participación en el mercado y existirá una mayor precariedad laboral, debido a los costos de adaptación impuestos por las empresas transnacionales. La división del trabajo entre empresas se convierte así en factor explicativo de la extensión del trabajo precario (Cano, 1998).

La flexibilidad laboral interna se refiere a las prácticas laborales y de organización del trabajo realizadas dentro de la empresa y con su propio personal, favoreciendo la flexibilidad en un puesto de trabajo y la forma de cumplir sus tareas. La flexibilidad hace referencia a la organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año; disponibilidad laboral y localización cambiante del lugar de trabajo; y organización más variable del trabajo durante el ciclo vital (Tergeist, 1995). Esto ha significado que se impulsen cambios para disminuir los costos laborales, en la contratación, en los pagos por indemnización por despido, en las horas de trabajo, así como en la eliminación del pago de prestaciones por parte de los empresarios como utilidades, aguinaldo, vacaciones, pago de cuotas por servicios de vivienda, salud, jubilación, entre otras. La eliminación de

estas prestaciones significa una disminución de los costos laborales con respecto al costo total de producción, y la precariedad laboral de la clase trabajadora.

La flexibilidad laboral no sólo se encuentra en los salarios como anteriormente se mencionó, también se localiza en la crisis del empleo, Auer (2008) al respecto menciona que se están introduciendo algunos tipos de flexibilidad con mayor negociación de concesiones, entre ellos, destacan los arreglos a tiempo parcial con reducciones de salario prorrateados en lugar de despidos. Con ello se busca que se trabajen menos horas, pero a cambio, se busca que labore la mayoría de empleados como una alternativa al desempleo. Otro ejemplo es el *just in time* en donde las empresas emplean a las personas tan solo si realmente las necesitan (Rifkin, 1996).

En el medio rural, actualmente las actividades tradicionales pierden importancia y emergen otras, como la maquila rural. Esta orienta su producción a los bienes de consumo y la reducción de los costos de producción depende fundamentalmente de su capacidad de disminuir el costo de la mano de obra. Pero al constituirse legalmente tiene que reconocer laboralmente a alguno de sus trabajadores. Ante esta situación recurren a los talleres domiciliarios, porque les permiten modificar, incrementar o reducir con rapidez y bajo costo el tipo, la cantidad y calidad de los productos que elaboran. Además, el empleo a domicilio es fácil adaptarlo a los cambios de productos y resulta más económico a los fabricantes que invertir en la

compra de maquinaria para realizar este tipo de trabajo (Arias, 1988).

Es importante destacar que en el trabajo a domicilio el empleador no reconoce ninguna relación laboral con el trabajador y por consiguiente no tienen contrato, y no gozan de los beneficios laborales que la ley otorga como, antigüedad, préstamos, vacaciones, aguinaldo, utilidades, y seguro social entre muchos otros derechos. Pero además se les aplican sanciones económicas por pérdida, maltrato o equivocaciones con el material. Los talleres se caracterizan porque en algunos casos utilizan su maquinaria y pagan su mantenimiento y los gastos que se erogan en la producción del artículo a elaborar. Ello significa que son trabajadores encubiertos de las empresas que los contratan. Esta estrategia permite a los empleadores evitar costos, eludir el pago de impuestos y cargas de seguridad social. Pero además imposibilita a los trabajadores a domicilio tener derechos y protección laboral, y derecho a la sindicalización (OIT, 2003).

## **2. Objetivos y metodología de investigación**

La investigación tiene como objetivo, conocer las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de la maquila en espacios rurales de Puebla. En la parte inicial de la investigación se realizó una revisión bibliográfica sobre flexibilidad laboral y se realizaron recorridos de campo por los municipios objeto de estudio. En la parte cuantitativa del estudio, se aplicaron cuarenta (40) cuestionarios a personas que laboran en las activida-

des de maquila en los municipios de Chalchicomula de Sesma y Tlachichuca en el estado de Puebla. Para seleccionar a los entrevistados, en primer lugar se consideraron las maquiladoras establecidas en los municipios de estudio y posteriormente, se seleccionó aleatoriamente a los informantes. Una vez realizada la entrevista se revisaron, codificaron, capturaron y editaron los cuestionarios. Para el análisis de la información se crearon tres grupos: la maquila industrial, los talleres y domiciliaria.

Los municipios en estudio se localizan entre los 18° 52' 42" y 19° 19' 54" de latitud norte y los meridianos 97° 10' 24" y 97° 35' 36" de longitud occidental. Tienen un clima sub-húmedo con lluvias en verano, la temperatura media anual va de los 12° a 18°C. Presentan altitudes que oscilan de los 2,520 a 2,700 msnm, la precipitación pluvial varía de 600 a 1000 mm. anuales. En la Figura 1 se aprecia la ubicación espacial de los municipios de estudio.

En el 2005, los municipios de Chalchicomula de Sesma y Tlachichuca tenían una población de 41,952 y 35,810 habitantes respectivamente, con un grado de marginación medio. La tasa de natalidad de Chalchicomula es de 24% y Tlachichuca del 30.2% (CONAPO, 2005). La población económicamente activa (PEA) en los municipios de estudios en el 2000 ascendía al 45.3%, de esta, el 99.3% estaban ocupados. El sector primario absorbe al 68% de la PEA, el sector secundario al 11.8% y el terciario al 19.3% (INEGI, 2000).

El sector agrícola en estos municipios produce principalmente maíz,

**Figura 1. Localización de los municipios de Chalchicomula de Sesma y Tlachichuca**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos tomados de <http://www.e-local.gob.mx> y <http://www.ofspue.gob.mx>

fríjol y haba bajo condiciones de sequía. El sector secundario está compuesto por pequeñas empresas dedicadas a la elaboración de productos alimenticios, pieles y cueros, así como artefactos y muebles de madera, fundición, purificadores y suministro de agua y gas. En la rama textil, existen maquiladoras para la confección de ropa y talleres para la elaboración de calzado. En la prestación de servicios destacan pequeños hoteles, restaurantes y ventas de gasolina, entre otros.

### **3. Flexibilidad laboral en los municipios rurales**

La industria maquiladora, atendiendo al número de trabajadores puede clasificarse en: empresas pequeñas, medianas o grandes; y en función al número de trabajadores y las relaciones laborales, en maquila industrial, talleres y domiciliaria. También se clasifica la industria maquiladora de acuerdo a su grado de desarrollo tecnológico, como las maquiladoras de primera generación dedicadas al ensamble con tecnología atra-

sada; la maquila de segunda generación más orientada hacia la manufactura y su tecnología tiende a la automatización; y la tercera generación de maquiladoras, dirigida sobre todo a la investigación, desarrollo y diseño (Hualde, 2003).

Para realizar el análisis de los resultados de la investigación en los municipios de estudio se clasificó a la maquila en industrial, talleres y domiciliaria, en donde la maquila domiciliaria es una extensión de la Industria Maquiladora de Exportación que emplea fuerza de trabajo con pagos a destajo, la ubicación del taller es la vivienda y las personas ocupadas son los miembros de la unidad familiar (Barrios y Santiago, 2003). En cambio en el taller llega a existir una relación laboral propia de la microempresa, en la que se contrata a trabajadores que no pertenecen a la unidad familiar.

La edad promedio de los entrevistados fue de 26.7 años. En el taller, el promedio fue de 25.5 años de edad, en el taller familiar y en la industria de la maquila alcanzan 27 y 28.3 años. En contraposición a los datos arrojados por un estudio realizado en la región, según el cual, sus agricultores tienen una edad promedio 51.7 años (Juárez y Ramírez, 2006). Con respecto a la escolaridad, tienen en promedio 8.5 años de estudio; mientras que los trabajadores de la industria y el taller tienen entre 8 y 8.4 años de escolaridad y los del taller familiar 10.2 años. El promedio nacional y estatal es de 8.1 y 7.4 años respectivamente. Estos datos indican que los trabajadores de la maquila son jóvenes y cuentan con

mayores estudios (instrucción) que los agricultores de la región.

El 37.5% de los entrevistados labora en la industria maquiladora, el 50% en el taller y el 12.5% en el taller familiar. Las actividades a las que se dedican estos tipos de maquila son diversas, al respecto, el 80% de los entrevistados que laboran en la maquila industrial mencionó que se dedican a la producción de pantalones. Los que trabajan en el taller dijeron en su totalidad, que elaboran ropa de diversos tipos; y los que trabajan en el taller domiciliario, mencionaron que diversifican su producción, algunos se dedican a la fabricación de vestidos de niños Dios (50%), a la elaboración de vestidos de muñecas y a la producción de diversos tipos de ropa.

Actualmente las grandes empresas han establecido mecanismo de subcontratación, que les permiten la descentralización productiva y la desvinculación de los riesgos que se desprenden de esta actividad (Alvarado y Vieyra, 2002). En este sentido, se observa que la mayoría de los entrevistados conoce el destino de los productos que fabrican: la producción de la maquila industrial y del taller es colocada en el mercado nacional e internacional, y la maquila domiciliaria vende en el mercado nacional. En la industrial y el taller no mencionaron a quien le trabajan, pero las personas de la maquila domiciliaria comentaron que los contrata el Grupo Parisina y una persona natural. Este resultado manifiesta que existen relaciones de subcontratación hacia las empresas maquiladoras.

La industria de la maquila emplea en los municipios de estudio a 42.3 personas en promedio; por tipo de maquila, se tiene que la industrial en promedio proporciona empleo a 150 trabajadores, en el taller trabajan 17.6 personas y en el taller domiciliario 4. La OIT (2009b) menciona al respecto que en los espacios rurales en las actividades no agrícolas predomina el trabajo asalariado y que en este, las medianas y grandes empresas muestran una elevada participación en la ocupación -uno de cada tres trabajadores-, lo cual ha significado que en las últimas décadas se transforme la estructura laboral, y de ser municipios eminentemente agrícolas pasaron a la diversificación de actividades no agrícolas, adquiriendo la industria de la maquila mayor relevancia en la generación de empleo.

Otro aspecto a considerar, es que la industria maquiladora se caracteriza por emplear fundamentalmente a mujeres. En 1990 ocupaban el 60.7% del total de los puestos de trabajo y en 2006 su participación fue del 54.3%, lo que indica que se redujo el empleo femenino en 16 años (INEGI: 2006). En la maquila regional se encontró que la mayoría de los empleos son ocupados por mujeres (54.2%). Al analizar la ocupación por tipo de maquila, se encontró que en la maquila industrial trabajan en promedio 80 mujeres, en los talleres 13 y en la domiciliaria 2.3. Este resultado es similar al que se presenta a nivel nacional, y demuestra que la participación de la mujer en la maquila ha disminuido y que los hombres van ocupando mayor número de puestos de trabajo.

El salario promedio semanal que obtiene un trabajador es de 667 pesos mexicanos, sin embargo se presentan variantes por tipo de maquila y se encontró que en la maquila industrial se gana un poco más, el sueldo promedio es de \$ 740.6 (s=293.9), el mínimo de 420 y el que más recibe gana \$ 1500.00; en el taller perciben \$ 643.50 (s=343.2) con \$ 350.00 como mínimo y un máximo de \$ 2000.00 y en la maquila domiciliaria el promedio es de \$ 540.00 (s=129.4) con \$ 350.00 y \$ 700.00 como mínimo y máximo respectivamente. Al realizar un análisis de varianza, se encontró que no existe diferencia estadística ( $F=0.911$ ;  $p=0.411$ ) en los ingresos que obtienen los trabajadores por tipo de maquila. Se puede observar que existe variación entre los grupos por lo que no se encontraron diferencias. Sin embargo, es de notarse que esta variabilidad es una manifestación de la inequidad, donde muy pocos tienen sueldos altos principalmente en el taller y la maquila. Con respecto al ingreso por género los obreros perciben semanalmente \$ 709.4 y las mujeres \$ 632.2, estadísticamente perciben el mismo salario ( $t = -0.786$ ;  $p= 0.437$ ).

En promedio los obreros tienen un salario superior al salario mínimo (\$49.5 diario) para el Estado de Puebla. Al respecto es importante mencionar que en las empresas instaladas en el medio rural existe un porcentaje menor de ocupados con ingresos inferiores al salario mínimo (28.4%), con respecto al registrado en las actividades agrícolas (47.9%) (OIT, 2009b: 37). En este sentido en Puebla en el

2002, las personas que ganaban hasta dos salarios mínimos ascendía al 63.08% (Martínez, 2005) lo cual magnifica las condiciones de precariedad de los salarios. Por otro lado ha ido disminuyendo la desigualdad salarial por género, es decir, que se tiene igual remuneración económica por un trabajo igual tanto para los hombres como para las mujeres, pero a pesar de estos datos, los entrevistados consideran en su mayoría que el ingreso que obtienen no es suficiente para satisfacer sus necesidades.

Respecto a la percepción que tienen los trabajadores acerca del salario que obtienen semanalmente, se encontró que no existe diferencia significativa entre la opinión de los tres tipos de maquila de acuerdo con la Prueba de Kruskal-Wallis (Chi-cuadrado=0.145; p=0.93), y en la maquila industrial el 66.7% considera que el salario que ganan es regular y el 6% dijo que es bueno; los trabajadores del taller, el 86.7% piensa que son regulares y el porcentaje restante dijo que son bajos y muy bajos; y en la domiciliaria, el 80% opinó que son regulares, mientras que el 20% los considera entre bajos y muy bajos. Al hacer el análisis por género, no se detectó diferencia significativa entre la percepción de mujeres y hombres, de acuerdo a prueba de Mann-Whitney (U de Mann-Whitney=187.0; p=0.682).

Se puede decir de manera general, que los entrevistados consideran que ganan un sueldo alto cuando perciben \$ 1,500, es regular si tienen ingresos de \$ 683, lo consideran bajo si ganan \$ 543 y es muy bajo si reciben \$ 455.

La percepción que tienen los entrevistados sobre el salario que obtienen semanalmente, obedece a la flexibilidad laboral; al respecto Stiglitz (2009) crítica, desde su postura ideológica, los planteamientos de Keynes sobre la rigidez de los salarios y afirma que tuvo consecuencias nocivas, por lo que se abandona y se opta por mercados de trabajo más flexibles. Pero los resultados logrados hasta el momento, ponen de manifiesto que la flexibilidad es la causa de tener salarios bajos y estos repercuten en la capacidad de una demanda de bienes sostenida. Lo que significa una mayor explotación de los trabajadores a cambio de aumentar la competitividad de las empresas, vía disminución de los costos de producción.

En cuanto a la forma de pago por el trabajo desarrollado, en la maquila industrial, el 73.3% mencionó que les pagan por día y al 26.7% a destajo o por pieza producida; en el taller y maquila domiciliaria se paga principalmente por día, así lo manifestó más del 80% de los entrevistados. A los trabajadores de la maquila industrial, del taller y al 40% de los trabajadores de la maquila domiciliaria les pagan semanalmente, mientras que al porcentaje restante de este tipo de maquila, le pagan quincenalmente, en ocasiones al mes y cuando entregan la mercancía. El pago es en efectivo.

Por lo que concierne a las condiciones de trabajo en la industria de la maquila, más de la mitad de los obreros de las empresas tienen trabajo temporal, -se aplica tanto para hombres como a mujeres-, en la maquila

industrial, el 60% se encuentra en esta condición, el 53.3% en el taller y en la domiciliaria por el tipo de maquila ninguno tiene firmado un contrato de trabajo. Es importante mencionar que de los entrevistados que tienen contrato laboral, sólo el 50% es por tiempo indeterminado y el porcentaje restante mencionó que firman su contrato cada año o incluso cada mes. Lo que significa que en las redes o polos financieros apenas hay lugar para el Derecho del Trabajo y más aún cuando las vinculaciones son frágiles (Morin, 2005).

Esta estrategia se refleja en la antigüedad laboral que tienen los entrevistados en la empresa que trabajan, en la maquila industrial es de 3.8 años y en el taller de 4.6 años, lo cual significa que tienen muy pocos años trabajando en la industria. Estos resultados son un logro para la reforma laboral y un fracaso para los trabajadores, Lora y Pagés

(1996) en este sentido mencionan que en la mayoría de los países de la América Latina, el costo de despido de un trabajador al cabo de un año de trabajo es superior a un mes de salario, y en 6 países es por lo menos de tres meses y conforme avanza el tiempo los costos son mayores. Al no tener los trabajadores este derecho, las empresas se ahorran este pago que tendrían que realizar a sus empleados. Los entrevistados justifican la situación y mencionan que este tipo de empleo no es seguro y no es necesario el contrato laboral, ya que la persona que les contrata es de confianza. A pesar de estos comentarios, actualmente corren un alto riesgo social y este se representa con la pérdida de su trabajo y con ello, la posibilidad de ganarse la vida.

Se encontró que existe escasa rotación en los puestos de trabajo, así lo manifestó el 80% de los que trabajan en la maquila industrial, el 70% en el

**Cuadro 1. Características laborales de la industria de la confección en los municipios de Chalchicomula y Tlachichuca, Puebla**

Conceptos	Industria	Taller	Taller
	de la maquila		domiciliario
	%	%	%
Días que laboran a la semana	5.6	6	5.8
Personas que consideran su salario regular	66.7	86.7	80
Personas que tienen trabajo temporal	60	53.3	0
Antigüedad laboral	3.8	4.6	
Personas que descansan en días festivos	80	93.3	100
Personas que les pagan el día de descanso	75	50	0
Trabajadores que tienen prestaciones	20	6.7	0
Trabajadores con prestaciones sociales	40	6.7	0

Fuente: Elaboración propia trabajo de campo.

taller y el 60% en la maquila domiciliaria. Sólo el 20 y el 30% de los que trabajan en la maquila industrial y el taller han logrado ascender de puesto, y ha significado para ellos principalmente tener un mayor aprendizaje y en menor medida mencionan el ingreso, la autoestima y el tener mayores responsabilidades.

En la organización del trabajo, se observa que en las maquilas en promedio trabajan 5.8 días a la semana y 9.4 horas al día, ello significa que laboran 54.2 horas a la semana. En la maquila industrial en promedio trabajan 5.6 días a la semana, en el taller 6 y en la domiciliaria 5.8 días, se encontró que existe diferencia estadística entre la maquila industrial y el taller ( $t = -2,646$ ;  $p = .013$ ), ello significa que en la industrial se trabajan menos días. En las horas de trabajo laboradas en un día, no hay diferencias entre los diversos tipos de maquila. En México la jornada laboral es de 48 horas a la semana, las cuales están por debajo de las trabajadas por los obreros en los municipios de estudio, aun pagándoles las horas extras que mencionan que trabajan. Este fenómeno lo explica la OIT (2009a) de acuerdo a un estudio realizado en el que se menciona que los empleados informales tienen jornadas más prolongadas, ya que los propietarios de estas pequeñas unidades tienen la necesidad de generar los ingresos necesarios en función de la sobrevivencia del negocio. Para estos empresarios tiene validez la frase de que el fin justifica los medios, sin importar el atropellar los derechos laborales de los trabajadores.

El 80% de los entrevistados de la maquila industrial descansan en los días festivos y de este porcentaje, al 75% se lo pagan; en el taller el 93.3% descansa y al 50% le pagan el día; y todos los entrevistados de la maquila domiciliaria descansan el día festivo. Son pocas las personas que llegan a trabajar el día domingo, y en la maquila industrial a los que trabajan este día se lo pagan al doble. Estos resultados muestran otra de las arbitrariedades laborales de que son sujetos los trabajadores. Por lo que atañe al tiempo que les brindan a los trabajadores para comer durante la jornada laboral en las empresas, se encontró que más del 90% de los entrevistados dispone de este descanso y sólo el 6% de los trabajadores de la maquila industrial y los del taller mencionaron no gozar del mismo. En ambas maquiladoras por lo regular les brindan una hora para comer.

En los diferentes tipos de maquila se trabajan horas extras, en la industrial el 60% de los entrevistados realizan estas actividades extraordinarias, el 73.3% en los talleres y en la domiciliaria el 40%. En la maquila industrial trabajan horas extras para mejorar su sueldo, en los talleres y en la maquila domiciliaria para terminar la producción que tienen comprometida. El promedio de horas trabajadas a la semana es de 1.96 horas, en la maquila industrial, el 11.1% de los entrevistados mencionó que les pagan un 20% más la hora; el 77.8% comentó que la hora se las pagan al doble y el porcentaje restante, que se las pagan normal. En el taller, el 36.4% dijo que

le pagan la hora 20% más y al 54.5% que no hay recargo. En la maquila domiciliaria obviamente, no se pagan las horas extras.

El pago de estímulos se considera que es una nueva forma de relación laboral (Salas, 2000), en este sentido se encontró que en la maquila industrial y en el taller los entrevistados mencionaron que reciben estímulos por su trabajo, en la primera destacan los dirigidos a la producción (75%) y en menor medida se orientan a la puntualidad y la asistencia. Las prestaciones responden al trabajo que realizan los trabajadores, es decir, los que trabajan directamente en la producción reciben estímulos a la productividad, y los que laboran en actividades no relacionadas con ella reciben utilidades y aguinaldo.

Además del ingreso que obtienen por su trabajo, al 20% de los trabajadores les proporcionan prestaciones en la maquila industrial y domiciliaria y al 6.7% en el taller. En la maquila industrial les proporcionan en el mismo porcentaje bonos, utilidades y aguinaldo y en el taller solo les proporcionan aguinaldo. Se observa que las personas que tienen firmado un contrato, por tiempo indeterminado o por tiempo determinado son los que disfrutan este tipo prestaciones.

Los trabajadores que tienen prestaciones de tipo social son escasos (17.5%), en la maquila industrial es donde se les otorgan más (40%) y en el taller sólo el 6.7% tiene prestaciones. En la domiciliaria no existen. Entre las prestaciones que reciben, destacan el acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) -quien se encarga de

la prestación de los servicio de salud a los trabajadores-, prestaciones económicas y acceso al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Las personas que tienen estas prestaciones tienen un contrato con la empresa. Es importante destacar que el tipo de prestación al que más aludieron los trabajadores fue el de la salud. Estos resultados no son casuales, son consecuencia de la política social implementada por el estado para promover la competitividad y atraer la inversión extranjera directa (OIT, 2002).

Los entrevistados de la maquila industrial (40%) mencionaron que existe un sindicato en la empresa, el 46.7% dijo no saber si hay o no sindicato. En el taller como en la domiciliaria no existe organización sindical. Las personas que dijeron estar sindicalizadas o que saben que existe una organización sindical, comentaron que les ha apoyado en la mejora de sus condiciones de trabajo. Se observa que a pesar del debilitamiento de la organización sindical, aún influye de manera importante en las condiciones laborales de los trabajadores.

A pesar de las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales, la totalidad de los entrevistados indicó que están contentos con el trabajo que realizan, pero el 80% de las personas que trabajan en la maquila industrial comentaron que ellos creen que no tienen futuro en ella, debido a que consideran que los sueldos son bajos y que han ido disminuyendo, además de que su trabajo depende de otras empresas. En el taller, el 60% dijo no tener futuro, porque el sueldo es reducido y

son muchas horas de trabajo, además de que su trabajo es temporal y que dependen de otras empresas. En la domiciliaria, solo el 30% mencionó no tener futuro y la causa fundamental es que consideran que el empleo es temporal. En la maquila consideran los entrevistados que es un buen negocio donde se gana bien.

### **Conclusiones**

En la investigación se encuentra que existe poca rigidez en el trabajo y que se avanzó en la liberación del mercado de la mano de obra, como respuesta a la dinámica del modelo neoliberal. Los salarios que se ganan en los espacios rurales estudiados reflejan la precariedad laboral, y aún cuando son superiores al salario mínimo, son insuficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores. La flexibilización del trabajo ha llevado a la desprotección de los trabajadores en materia de sus derechos laborales, pues los consagrados en la Ley Federal del Trabajo son difíciles de hacer respetar, por diversas razones entre ellas, el escaso personal de supervisión en los espacios rurales, el pobre o nulo conocimiento de los obreros de sus derechos en esta materia y debido a que el estado promueve este tipo de relaciones obrero-patronales.

Existe una mayor explotación laboral en el taller y en la maquila domiciliaria, en estas los derechos laborales son letra muerta, dadas las relaciones de trabajo que existen en ellas. Se puede decir que en la maquila de la industria de la confección en espacios rurales existe flexibilidad, lo que se observa en las condiciones laborales

prevalecientes, que no son las más adecuadas, además, la subcontratación a la que son sujetas, juega un papel fundamental en la contratación de mano de obra por parte de los contratistas que regularmente son empresas de mayor tamaño.

En cuanto a la jornada laboral, en la industria maquiladora es superior a las 48 horas, ganando salarios que se consideran bajos; son escasos los obreros que tienen prestaciones laborales y es más precaria esta situación en los talleres y la domiciliaria. La prestación más importante es el acceso a la salud y vivienda. Ahora los puestos de trabajo se caracterizan por ser inestables y en el caso de los talleres la producción está en manos de las empresas contratistas. Se observa que a pesar de haber debilitado a las organizaciones sindicales, se considera que son instrumento importante para hacer respetar los derechos de los trabajadores, ya que los que pertenecen a este tipo de organizaciones tienen mejores condiciones de trabajo.

El empleo rural no agrícola que ha emergido en los espacios rurales estudiados, se considera que es muy importante por el número de puestos de trabajo que genera en los diversos tipos de maquilas existentes, pero si se promoviera un desarrollo económico con rostro humano se contribuiría al mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural. Ello significa que se paguen mejores salarios, disminución de las horas de trabajo y acceso a servicios de salud y vivienda.

No obstante, esto es difícil de lograr bajo el modelo económico que prevalece, donde las maquiladoras pequeñas,

solo en estas condiciones son competitivas y si elevan sus costos de producción pueden desaparecer o si se lo trasladan a los subcontratistas estos van a buscar otros espacios más competitivos, tal y como sucedió años atrás en el municipio de Tehuacán. Existen diversas alternativas como el impulso a la organización sindical o concientizar a las empresas subcontratistas de la importancia que tienen el mejoramiento económico, social y humano de la población rural, y sobre todo, defender y tratar de conservar las prestaciones que tienen aún, en materia laboral.

#### Referencias Bibliográficas

- ALBET, Abel y BENEJAM, Pilar (2000). **Una región humana renovada: lugares y regiones en el mundo**. Barcelona. Vicens Vives. 110 p.
- ALÓS, Ramón (2008). "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". En: **Cuadernos de Relaciones Laborales**. Madrid. Vol. 26. No. 1. Pp. 123-148.
- ALONSO, Enrique Luis (2001). **Trabajo y posmodernidad: el empleo débil**. Fundamentos. Madrid. 272 p.
- ALVARADO, Concepción y VIEYRA, Antonio (2002). "La subcontratación de las grandes empresas de la confección en la zona metropolitana de la ciudad de México". En: **Revista Problemas del Desarrollo**. Ciudad de México. Vol. 33. No. 130. Pp. 63 - 89.
- ARENAS, Eraclio, PIEDRAHÍTA, Camilo y PLATA, Juan Miguel (2006). "Flexibilización y derecho del trabajo". En: **Revista Opinión Jurídica**. Medellín. Vol. 5. No. 9. Pp. 163- 171.
- ARIAS, Patricia (1988). "El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura". En: **Revista Estudios Sociológicos**. Ciudad de México. No. 18. Pp. 535 - 552.
- AUER, Peter (2008). **Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Unidad de Análisis e Investigación del Empleo, Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales. 18 p.
- BARRIOS, Martín Amaru y SANTIAGO, Rodrigo (2003). "Tehuacán: del calzón de manta a los bluejeans". Tehuacán. Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán. A. C. 98 p.
- BENSUSÁN, Graciela (2007). **La efectividad de la legislación laboral en América Latina**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales). 51 p.
- BERG, Janine, ERNST, Christoph y AUER, Peter (2006). "Políticas económicas y sociales para el empleo en Argentina, Brasil y México". En: **Revista Trabajo**. Buenos Aires. Año 2. No. 3. Pp. 5- 22.
- BILBAO, Andrés (2000). "Trabajo, empleo y puesto de trabajo". En: **Revista Política y Sociedad**. Madrid. No. 34. Pp. 69-81.
- CADARSO, María Ángeles, GÓMEZ, Nuria, LÓPEZ, Luis Antonio y TOBARRA, María Ángeles (2009). "Deslocalización a nivel regional: el caso de la industria y los servicios en la Comunidad de Madrid". En: **Revista Papeles de Europa**. Madrid. No. 18. Pp. 93-120.

CANO, Ernest (1998). "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". En: **Cuadernos de Relaciones Laborales**. Madrid. No. 13. Pp. 207 - 227.

CANO, E., SÁNCHEZ. Amat, MONCADA, Salvador y LLORENS, Clara (2008). "Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra entre los jóvenes trabajadores". En: **XI Jornadas de Economía Crítica**. Bilbao, España del 27 al 29 de marzo. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/index.htm>. Fecha de Consulta: 11 de octubre de 2010.

CONAPO (2005). **Población total, índice y grado de marginación, lugar que ocupa en el contexto nacional y estatal por municipio**. Ciudad de México. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx>. Fecha de Consulta: 12 de noviembre de 2010.

CORBERA, Manuel (1988). "La industrialización rural en los modelos de desarrollo: Crisis económica e industrialización endógena". En: **Revista Ería**. Oviedo. No. 16. Pp. 169-178.

FINA, Luis (1991). "El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate". En: **MTSS Col. Informes, Serie Empleo**. Madrid. No. 25.

GARCÍA, Brigida (2006). "La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes". En: **Revista Trabajo**. Buenos Aires. Año 2. No. 3. Pp. 23 - 51.

GONZÁLEZ, Jaime (2000). "Producción en serie versus producción flexible". En: **Revistas Economía, teoría y práctica**. No. 13. Pp. 203-231.

HELMSING, A. H. J. (1999). "Teorías de desarrollo industrial regional y políticas de segunda y tercera gene-

ración". En: **Revista EURE**. Santiago. Vol. 25. No. 75. Pp. 5-39.

HUALDE, Alfredo (2003). "¿Existe un modelo maquilador? Reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana". En: **Revista Nueva Sociedad**. No. 181. Pp. 86-101.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2000). **XII Censo de nacional de población y vivienda 2000**. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Aguascalientes.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2006). Banco de información económica. Personal ocupado. Estadísticas económicas, Agosto 2006. Aguascalientes. Disponible en: [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). Fecha de Consulta: 15 de noviembre de 2010.

JUÁREZ, José Pedro y RAMÍREZ, Benito (2006). "El programa de subsidios directos a la agricultura (PROCAMPO) y el incremento de la producción de maíz en una región campesina de México". En: **Ra Ximhai**. El Fuerte. Vol. 2. No. 2. Pp. 373-391.

LIPIETZ, Alain (1994). **El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo**. Buenos Aires. Serie Seminarios Intensivos de Investigación. Documento de Trabajo. No. 4. 51p.

LORA, Eduardo y PAGÉS, Carmen (1996). **La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe**. Banco Interamericano de Desarrollo. 39 p. Disponible en: <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-343.pdf>. Fecha de Consulta: 18 de noviembre de 2010.

JULIO, Fernando (2004). "El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: Características, Crisis y reestructuración del capitalismo". En: **Revista Contribuciones a la Economía**. Málaga. Julio. Pp. 1 - 18. Disponible en: <http://www.eu-med.net/ce/>. Fecha de Consulta: 25 de octubre 2010.

MARTÍNEZ, María Eugenia (2005). "Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla. 1996 - 2002". En: **Revista Aportes**. Puebla. Vol. X. No. 288. Pp. 5 - 34.

MÉNDEZ, Ricardo y CARAVACA, Inmaculada (1999). **Organización industrial y territorio**. Madrid. Editorial Síntesis. 365 p.

MORA, Minor y De OLIVEIRA, Orlandina (2009). "La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México". En: **Revista Papeles de Población**. Toluca. Vol. 15. No. 61. Pp. 195- 231.

MORIN, Marie-Laure (2005). "El Derecho del Trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Vol. 124. No. 1. Pp. 5 - 30.

NOZICK, Robert (1991). **Anarquía, Estado y Utopía**. Ciudad de México. Fondo de Cultura Económica. 335p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002). **Seguridad Social. Un nuevo consenso**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 132 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). **El ámbito de la relación de trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión**.

Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 103 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2005). **Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005: empleo, productividad y reducción de la pobreza**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>. Fecha de Consulta: 12 de octubre de 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009a). **El Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe**. Lima. Oficina Internacional del Trabajo. 122 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009b). **El Panorama Laboral 2008. América Latina y el Caribe**. Lima. Oficina Internacional del Trabajo. 121 p.

PEDRERO-NIETO, Mercedes (2009). "Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal". En: **Revista Papeles de Población**. Toluca. Vol. 15. No. 59. Pp. 119-171.

PIORE, Michael J. y SABEL, Charles F. (1993). **La segunda ruptura industrial**. Buenos Aires. Alianza Editorial. 455 p.

RIFKIM, Jeremy (1996). **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era**. Barcelona. Paidós. 399 p.

RUESGA, Santos Miguel y BICHARA, Julimar da S. (2008). "Deslocalización industrial en la globalización: el caso de España". En: **Revista Economía**. Ciudad de México. Uni-

versidad Nacional Autónoma de México. Vol. 5. No. 13. Pp. 113-127.

SALAS, Carlos (2000). "Otra faceta de la dualidad económica: trabajo y empleo precario en el actual México". En: **Revista Trabajo**. No. 3. Pp. 119- 136.

SALAZAR, Neiza (2000). "La reforma laboral en el marco de la flexibilización". En: **Revista Gaceta laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 6. No. 3. Pp. 281- 291.

SERVAT, Roberto (2005). "Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la legislación peruana". En: **Revista Peruana Derecho de la Empresa**. Lima. No. 58. Pp. 93- 106.

SOTELO, Adrian (2002). "Empleo y desempleo en el ciclo neoliberal". **Jornadas de crítica y reflexión: La legislación laboral a debate**. México D.F., México 20 de agosto.

STIGLITZ, Joseph (2009). "Crisis mundial, protección social y empleo". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Vol. 128. No. 1-2. Pp. 1- 15.

TERGEIST, Peter (1995). **Introduction. In: Flexible working time. Collective bargaining and Government intervention**. París. OECD. Pp. 9 - 16.

TOKMAN, Víctor (2008). **Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones**. Santiago. Serie Macroeconomía del Desarrollo. CEPAL. No. 70. 57p.