TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Departamento de Sociología y Antropología

ACTUALES FORMAS LABORALES Y ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES: UN ESTUDIO EN VILLA HIDALGO, JALISCO

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
P R E S E N T A

LAURA CECILIA GIL PAREDES

ASESOR:
DR. OCTAVIO MARTÍN MAZA DÍAZ CORTÉS

LECTORES:
DRA. ELENA DE LA PAZ HERNÁNDEZ ÁGUILA
DRA. CECILIA SENÉN GONZÁLEZ
DR. JUAN JOSÉ MORALES MÁRQUEZ
DR. FERNANDO PLASCENCIA MARTÍNEZ

AGUASCALIENTES, AGS., DICIEMBRE DE 2010

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta tesis pudo ser concluida gracias al apoyo del

Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología del Estado de Aguascalientes,

CONCyTEA

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE AGUASCALIENTES

DR. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA
DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
PRESENTE

Estimado Señor Decano:

Por medio de la presente hacemos de su conocimiento que la alumna Laura Cecilia Gil Paredes egresada del DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES ha presentado la integración final de su tesis titulada: **"Actuales formas laborales y acción de los trabajadores. Un estudio en Villa Hidalgo, Jalisco"**.

La tesis incorpora los elementos epistemológicos, teóricos y metodológicos que le permiten ser defendida en el examen de grado reglamentario, por ello se solicita que se proceda a los trámites correspondientes para la presentación de dicho examen.

ATENTAMENTE
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., 03 de noviembre de 2010

Por el Comité de Lectores

Dr. Octavio Martín Maza Díaz Cortes

Dr. Fernando Plascencia Martínez

Dra. Elena de la Paz Hernández Águila

Dra. Cecilia Senén González

Dr. Juan José Morales Márquez

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE AGUASCALIENTES

Asunto: Autorización del Tema
De Trabajo Práctico

CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES

LIC. LAURA CECILIA GIL PAREDES
P R E S E N T E

Con base en lo que establece el Reglamento de Docencia en el artículo 173, le informo que se autoriza el Tema de Trabajo Práctico: **"Actuales formas laborales y acción de los trabajadores. Un estudio en Villa Hidalgo, Jalisco"**. Así mismo se le designa como asesor al Dr. Octavio Martín Maza Díaz Cortes. A fin de asignarle fecha para la verificación del Examen de Grado para la obtención del título del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades, deberá cumplir con lo establecido en los artículos 161, 162, 174 y 175.

Con el objeto de dar cumplimiento a este reglamento el paso siguiente será autorizar la impresión de su tesis, toda vez que presente la carta de liberación y/o acuerdo señalado en la Fracc. II del artículo 175.

Sin más por el momento, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., 10 de Noviembre de 2010

Dr. Daniel Gutiérrez Castorena
Decano del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades

c.c.p. Dr. Fernando Plascencia Martínez
Secretario de Investigación y Posgrado del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades
c.c.p. Dra. Consuelo Meza Márquez
Secretaria Técnica del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades
c.c.p. Archivo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE AGUASCALIENTES

ANIVERSARIO UAA

MAESTRA LAURA CECILIA GIL PAREDES
P R E S E N T E.

Por este conducto hago de su conocimiento que el artículo: ***"Un pueblo con vocación textil: trazos históricos de Villa Hidalgo, Jalisco"***, presentado por usted en coautoría con el **DOCTOR OCTAVIO MARTÍN MAZA DÍAZ CORTÉS**, para su dictaminación y eventual publicación en ***CALEIDOSPIO. REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES***, ha sido aceptado para su inclusión en el número especial que aparecerá en el semestre enero-junio del 2011, en las páginas 7- 22 del ejemplar respectivo.

ATENTAMENTE
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., 25 de octubre de 2010.

DOCTOR FERNANDO PLASCENCIA MARTÍNEZ
DIRECTOR

c.c.p. Dra. Consuelo Meza Márquez, Secretaría Técnica del DCSyH.
c.c.p. Dr. Octavio Martín Maza Díaz Cortés.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

RESUMEN

El surgimiento de formas de trabajo tales como el empleo por cuenta propia, con condiciones de trabajo flexibles, etc., ha tornado difícil su definición, lo cual hace necesario preguntarse por la potencia teórica de los conceptos que hasta ahora han sido manejados para explicarlas.

En esta investigación se discute con algunos autores que utilizan las nociones de informalidad, precariedad y trabajo decente. La crítica que se les hace es que, al poner en el centro de la atención al trabajo en las grandes empresas, lo colocan como el ideal a alcanzar, cuando la tendencia actual es la superación de la tradicional forma de trabajo asalariado de tiempo completo e indeterminado por nuevas formas que no se han conseguido definir satisfactoriamente en el debate teórico.

Las discusiones anteriores nos llevan a plantear dos objetivos para este trabajo de tesis: contribuir tanto en la definición teórica de las actuales formas laborales como en el conocimiento de la acción de los trabajadores ante cuatro aspectos en los que el empleo ha mostrado variabilidad en los últimos años: la seguridad, los horarios, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Para ello se estudia la población de Villa Hidalgo, Jalisco, la cual se ha convertido en un importante centro comercial en la región occidental de México, constituido por micronegocios de la industria del vestido. Su estudio proporcionó elementos para presentar ahora las siguientes conclusiones:

En lo que se refiere al objetivo de definición de las actuales formas de trabajo y el esclarecimiento de la presencia o no de un nuevo modelo productivo, las evidencias de múltiples estudios indican que ha habido cambios en el paradigma industrial (proceso de trabajo), el régimen de acumulación, el modo de regulación y el modelo de desarrollo vigentes hasta aproximadamente la década de 1970 (Boyer y Freyssenet, 2003).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Dichos cambios, por decirlos muy sintéticamente, consisten en la flexibilización de la producción y de las tareas de trabajo y en la disminución de las protecciones para los trabajadores.

Es así que nos inclinamos a definir las actuales formas laborales como flexibles y desprotegidas.

Después de haber estudiado el caso de Villa Hidalgo, Jalisco, podemos afirmar que, aunque ahí se presentan características de flexibilidad laboral similares a las que se observan en el resto del mundo, el hecho de que su surgimiento como centro productivo tenga antecedentes agrarios y no industriales, trae consigo significativas diferencias con respecto a la teoría de los modelos de producción. Por ello nos pareció que era necesario dar cuenta del proceso concreto de producción en nuestro específico contexto social, en este caso, en Los Altos de Jalisco y particularmente en Villa Hidalgo, más que examinar los puntos de convergencia y de divergencia con los modelos que los teóricos regulacionistas han encontrado hasta la fecha.

En este sentido, se concibió a Villa Hidalgo como un concreto modo de producción que no llega a constituir un modelo, o lo que De la Garza (2009) denominaría una configuración sociotécnica, en cuya conformación, en este caso, han intervenido factores económicos, organizacionales y culturales.

Así, se pudo encontrar que las características productivas de Villa Hidalgo son resultado de una oportunidad económica generada por una crisis (en los años ochentas) y favorecida por estímulos legales y, en muchos casos, de capital proveniente de las remesas de migrantes a Estados Unidos. Estas circunstancias económicas pudieron ser aprovechadas, a nivel organizacional, por la flexibilidad laboral (disponibilidad de mano de obra sin contrato, sin prestaciones, con horarios flexibles, con pago a destajo) y una cultura de buen servicio al cliente. Por otra parte, también hubo factores culturales que contribuyeron a la conformación de Villa Hidalgo como centro productivo: la fe en Dios y el emprendedurismo, que implica tener espíritu negociante, laboriosidad y actitud de lucha optimista.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Todo ello ha hecho posible que se mantengan bajos los costos de producción y por tanto, los precios de venta. El lugar que la ropa de Villa Hidalgo se ha ganado en el mercado, fruto de las circunstancias antes descritas, incluido su trabajo duro, contribuye a que los villahidalguenses muestren confianza en su futuro laboral.

En cuanto al segundo objetivo de la tesis, que es conocer la acción de los sujetos frente a sus circunstancias laborales y cómo influyen en su configuración subjetiva la seguridad, el horario, la organización del trabajo y las relaciones laborales, según los resultados de nuestro trabajo de campo se obtuvieron los siguientes resultados:

Con respecto a la seguridad, a pesar de que no hay contrato ni prestaciones (sólo una minoría de trabajadores tiene Seguro Social), tanto los empleados como los empleadores se sienten afortunados por contar con posibilidades de tener trabajo.

El hecho de que los trabajadores no manifiesten inseguridad ante la falta de prestaciones podría deberse a dos factores: por una parte, a que los años en los que da inicio y cobra auge la producción y comercialización de prendas de vestir en Villa Hidalgo coincide con la del declive, a nivel mundial, del modo de producción fordista, que ofrecía seguridad social a través del trabajo. Tomando en cuenta lo anterior, es posible decir que el trabajo en Villa Hidalgo nació sin protecciones, es decir, no hubo una transición de trabajo protegido a trabajo desprotegido, sino que nacieron en la vulnerabilidad.

Por otro lado, la necesidad económica lleva a conformarse con los empleos disponibles, los cuales, además, son más abundantes en Villa Hidalgo que en muchos otros pueblos cercanos. Es decir, dentro de sus opciones posibles, la de trabajar temporalmente, a destajo y sin seguridad social, es mejor que la de no trabajar. Se podría decir, entonces, que en Villa Hidalgo se ha asumido la falta de seguridad como una condición dada, sin plantearse actuar para transformar dicha situación. Lo que queda pendiente es saber cómo resolverán esta ausencia de seguridad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En cuanto al horario de trabajo, encontramos que en Villa Hidalgo se hace un uso intensivo de mano de obra justificado por razones de mercado, es decir, en temporada alta la jornada se suele extender sin objeciones: las únicas presiones para aumentar el ritmo de la producción (los patrones no son rígidos con los horarios ni ritmo de trabajo) son las que impone el compromiso de entrega de la mercancía, pues parece que no se aplica ley o reglamentación alguna.

En este sentido se podría suponer que, o existe un vacío legal, o la regla que existe es precisamente que no han de ponerse límites a la disponibilidad del tiempo de trabajo.

De hecho, las costureras asumen el alargamiento de la jornada como una meta personal, debido a que de eso dependen sus ganancias, pues no cumplir con el pedido que han hecho al patrón supondría perder un cliente y, por tanto, la posibilidad de seguir teniendo trabajo.

En lo que se refiere a la organización del trabajo, Villa Hidalgo se caracteriza por contar con una división flexible de funciones. Existe una división básica de las distintas tareas a desempeñar para sacar adelante el negocio, ya sea de venta o de producción de ropa, pero los empleados se encuentran dispuestos a desempeñar cualquiera de ellas si así se requiere. Lo mismo sucede en el caso de los dueños, quienes, además de ser los responsables de la administración general de la empresa, en muchas ocasiones intervienen en el proceso de trabajo ayudando a cualquier área, como un trabajador más.

El modo de trabajar antes descrito, con dueños “todólogos”, se relaciona con otra característica de la organización del trabajo en Villa Hidalgo, que es la horizontalidad, la cual implica, además de la participación directa del dueño en el proceso de trabajo, que dé a sus empleados un trato de colaboradores, más que de subordinados. La colaboración consiste en trabajar con la conciencia de que entre todos sacan adelante el negocio y por ello es su responsabilidad cuidar a los clientes cumpliendo puntualmente con los pedidos, porque su trabajo depende de ellos. Tanto los dueños como los empleados aprecian esta forma de trabajar, pues así, todos obtienen ganancias.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En cuanto a las relaciones laborales, la tendencia nacional a la disminución de afiliados a algún sindicato se verifica en Villa Hidalgo en su forma más “pura”: no hay ningún sindicato ni lo ha habido nunca. Tampoco ha habido huelgas o reclamos de los trabajadores. Algunos patrones pagan cuota de afiliación a la CTM (que es muy mal vista), a sabiendas de que no habrá actividad sindical alguna, y arreglan las dificultades que surgen con los empleados de manera directa. El trato es tan cercano y personal que dicen no necesitar intermediarios.

Parece que la pérdida de protecciones en el trabajo avanza cada vez más, justificada por los cambios del mercado. Ante ese avance que parece incontrolable, una alternativa de acción de los sujetos sería proponer una legislación que reduzca sus efectos nocivos sobre los trabajadores.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ÍNDICE

Página

- **INTRODUCCIÓN**
  EL PROBLEMA DE LA DEFINICIÓN DE LAS ACTUALES FORMAS LABORALES **1**

- **CAPÍTULO I**
  VILLA HIDALGO **28**

I.1. La industria del vestido en Jalisco. 28
I.2. Villa Hidalgo en el contexto jalisciense de la industria del vestido. 35
I.3. El caso de la producción industrial de prendas de vestir en Villa Hidalgo, Jalisco. 41

- **CAPÍTULO II**
  MARCO TEÓRICO **61**

II.1. Los Modelos de Producción. 61
II.1.1. El modelo Fordista de producción. 63
II.1.2. Teorizaciones en torno al Posfordismo. 65
II.1.2.1. El Regulacionismo. 66
II.1.2.2. El Neoshumpeterianismo. 68
II.1.2.3. La Especialización Flexible. 69

II.2. El problema de la acción. 74
II.2.1. Los clásicos: Durkheim y Weber. 76
II.2.2. Autores contemporáneos: Bourdieu y Giddens. 79

II.3. Definición teórica de las dimensiones. 82
II.3.1. Seguridad de y en el empleo. 82
II.3.2. Horario de trabajo. 87
II.3.3. Organización del trabajo. 88
II.3.4. Relaciones laborales. 91

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- **CAPÍTULO III**

LAS CARACTERÍSTICAS PRODUCTIVAS DE VILLA HIDALGO **96**

III.1. Factores económicos. 97
III.1.1. Las políticas gubernamentales. 98
III.1.2. El contexto socioeconómico local. 107
III.1.2.1. Contribución de la crisis en la ampliación del mercado de la ropa en Villa Hidalgo. 107
III.1.2.2. Oportunidad de contar con mano de obra barata al margen de la ley. 108
III.1.3. Las remesas de los "norteños" como fuente de inversión. 110
III.1.4. La competencia de las importaciones chinas como amenaza. 113

III.2. Factores organizacionales. 117
III.2.1. La flexibilidad laboral. 117
III.2.2. La cultura de servicio al cliente. 119

III.3. Factores culturales. 120
III.3.1. La fe en Dios. 121
III.3.2. La fe en su propio trabajo o emprendedurismo. 122
III.3.2.1. Espíritu negociante. 122
III.3.2.2. Laboriosidad. 123
III.3.2.3. Lucha optimista. 124

III.4. Escenarios a futuro. 126

- **CAPÍTULO IV**

ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS ACTUALES FORMAS LABORALES **131**

IV.1. Características sociodemográficas de los entrevistados y sus negocios. 132

IV.2. Resultados según dimensiones. 141
IV.2.1. Seguridad de y en el empleo. 142
IV.2.2. Horario de trabajo. 163
IV.2.3. Organización del trabajo. 173
IV.2.4. Relaciones laborales. 186

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- **CONCLUSIONES** **194**

- **ANEXOS**

Anexo I
- Guía de entrevista a DUEÑOS de establecimientos de manufactura y comercio de prendas de vestir en Villa Hidalgo, Jalisco.
- Guía de entrevista a EMPLEADOS de establecimientos de manufactura y comercio de prendas de vestir en Villa Hidalgo, Jalisco. 205

Anexo II
- Tabla de características sociodemográficas de los entrevistados.
- Tabla de tipo de negocio en el que trabajan los entrevistados. 209

- **GLOSARIO** **217**

- **BIBLIOGRAFÍA** **218**

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

INTRODUCCIÓN:
EL PROBLEMA DE LA DEFINICIÓN DE LAS ACTUALES FORMAS LABORALES

El trabajo es una realidad abundantemente estudiada, cuya conceptualización en las teorías sociales ha variado a lo largo del tiempo: algunos autores lo estudian como una cuestión macroeconómica y social, haciendo prevalecer su dimensión objetiva y otros atienden a sus elementos micro, retomando elementos subjetivos del mismo, como se verá más adelante.

En este sentido, se pueden encontrar concepciones del trabajo entendido como medio de subsistencia, o bien como aquello que da sentido a la vida y a través de lo cual se llega a la autorrealización personal; algunas que lo consideran como un deber penoso y otras como un derecho individual o social que tiene que estar amparado por el Estado.

Giddens, por ejemplo, señala que "aparte de ser una carga, el trabajo tiene más cosas a su favor (…) En las sociedades modernas, tener un trabajo es importante para mantener la autoestima (…) suele ser un elemento estructurador de la constitución psicológica de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas" (Giddens, 2000:395).

Además de lo ya mencionado, este autor señala otras características importantes del trabajo: el sueldo percibido, el nivel de actividad, (gracias al cual se ponen en práctica conocimientos y capacidades personales) y el contacto social, por el que se entablan relaciones de amistad con otros (*Íbid*).

De lo que se entienda por trabajo en general dependerá en buena parte el éxito en la búsqueda de una definición de las formas actuales en que se presenta. Es por eso que resulta necesario echar mano de un concepto amplio del mismo, pues, como afirma Giddens, "con frecuencia solemos pensar que trabajo equivale a empleo remunerado (…) pero, de hecho, esta es una visión muy simplificada (…) El trabajo, ya sea remunerado o no, puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico, y que tienen como

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas. Una ocupación o empleo es el trabajo que se realiza a cambio de una paga regular o salario" (Giddens, 2000:396-397).

Por su parte, Méda define al trabajo como "conjunto coherente de operaciones técnicas destinadas a producir todos los medios materiales necesarios a la subsistencia" (Méda, 1998:28). Con este concepto se entiende que el trabajo es algo más que el empleo y en él se puede englobar, por poner un ejemplo, tanto el trabajo doméstico como todas aquellas ocupaciones no remuneradas pero que contribuyen con el sostenimiento de las personas. Sin embargo, falta la alusión a que el trabajo ha de proporcionar a quien lo ejerce no sólo lo suficiente para vivir, sino también para su realización en otros ámbitos, tanto sociales como personales (cfr. Giddens, 2000).

Por otro lado, Friedmann define trabajo como: "Conjunto de acciones que el hombre ejerce, con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que, a su vez, reaccionan sobre el hombre, lo modifican" (Friedmann, 1971:14).

Aunque esta definición tiene la limitante de que en ella no cabría considerar a lo intelectual como trabajo, tiene la ventaja de recuperar el elemento subjetivo, como más adelante el mismo autor nos hace ver:

> "El trabajo, si se efectúa en determinadas condiciones (…) puede tener efectos positivos en la personalidad. En particular, todo trabajo que corresponde a una opción libremente consentida, a determinadas aptitudes, es un factor de equilibrio psicológico, de estructuración de la personalidad, de satisfacción durable, de "felicidad". (…) Todo trabajo mal escogido, inadaptado al individuo, entraña para éste efectos nocivos. Todo trabajo experimentado como algo ajeno por quien lo realiza es, en el sentido propio del término, un trabajo "enajenado". (…) El trabajo debe producirse, para evitar su enajenación, en condiciones favorables desde el punto de vista técnico y fisiológico, así como psicológico. (…) Es importante para el trabajador sentir que su trabajo está equitativamente remunerado, en proporción con su calificación, con su esfuerzo y con la retribución otorgada, dentro de la colectividad de la que forma parte, a otras categorías de trabajadores" (Friedmann,1971:17).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En cambio, el concepto de trabajo ampliado que propone De la Garza, incluye nuevas dimensiones que permiten tomar en cuenta tanto el aspecto objetivo como el subjetivo del trabajo y sus implicaciones sociales, a saber:

> "El trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales (...) No se reduce a las actividades físicas, ni siquiera a las mentales que desempeña el trabajador, porque es una relación social; como tal, es interacción inmediata o mediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder, dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento" (De la Garza, 1995:33).

De acuerdo con lo anterior, se observa que el trabajo no tiene una definición unívoca y transtemporal. Se podría decir que el concepto de trabajo es fruto también de una construcción social, no algo puramente objetivo y permanente, sino que varía espacial y temporalmente. Actualmente, en general, privilegia la remuneración sobre otras consideraciones (Pérez, 1997). Sin embargo, esos conceptos resultan insuficientes, pues "se han acuñado para analizar modelos de producción o de industrialización provenientes de la gran empresa formal de jornada continua" y, por lo tanto, dejan fuera a otras muchas actividades (De la Garza, 2000:770).

Aunado a lo anterior, los cambios en el empleo y el trabajo que se han venido dando en las últimas décadas a nivel mundial (y de los que se hablará más adelante), han puesto en duda, más que nunca, que "los límites de la empresa sean las unidades naturales de análisis del trabajo" (*Ìbid*). Más aún, dichos cambios llevaron a algunos autores a sostener, en la década de los noventas, que la sociedad estaba llegando al fin del trabajo. En palabras de Jeremy Rifkin (2008), así como la era industrial puso fin al trabajo esclavo, "la era del acceso acabará con el trabajo asalariado masivo (…) Durante el próximo medio siglo, las nuevas tecnologías "inteligentes" desplazarán la economía mundial desde el sistema de mano de obra masiva hacia los equipos profesionales más pequeños" (Rifkin, 2008:23).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, en la actualidad, después de las numerosas discusiones que provocó la tesis del fin del trabajo, se considera que ”el análisis de Rifkin padece de un fuerte pesimismo y de determinismo tecnológico; carece de perspectiva histórica, pues extrapolando las observaciones empíricas verificadas en un reducido grupo de grandes y medianas empresas norteamericanas de alta tecnología, concluye que en unas pocas décadas se eliminarían prácticamente los dos tercios del empleo existentes cuando escribió el libro” (Neffa, 2001:58).

También De la Garza (2000), argumentando en contra de esta teoría afirma que “no hay fin del trabajo sino transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura, para una parte de las ocupaciones, del concepto de jornada de trabajo” (De la Garza, 2000:769). De acuerdo con estos autores se puede decir, entonces, que el trabajo sigue siendo central, no sólo para los individuos en particular, sino para la sociedad en su conjunto. Por ello es pertinente resaltar las tendencias actuales del trabajo y el empleo.

En los últimos años, una buena parte de la literatura sociológica nacional e internacional, señala no sólo la escasez mundial del mismo, sino una serie de transformaciones que alcanzan sus dimensiones a nivel macro y micro (De la Garza, 2005; La Rosa, 2005; Laville, 2005; Sennett, 2007).

De acuerdo con La Rosa (2005), las transformaciones a nivel macro parecen estar caracterizadas por: la financiarización de la economía; la “globalización” de los mercados; el desarrollo progresivo del sector terciario, la introducción cada vez más amplia de las nuevas tecnologías; el desarrollo de nuevos trabajos, actividades, profesiones, así como la modificación de aquellas consolidadas; la diferenciación productiva acompañada por un envejecimiento precoz de los productos; la redefinición de la estructura empresarial (la empresa “plana”, la empresa “esbelta”, etc.); la emergencia de los procesos comunicativos.

Para dar cuenta de estos cambios globales se alude, por ejemplo, a la “gran transformación” (Kurz, 2003; Polanyi, 1944; cit. en: Negrelli, 2005), la “nueva economía”, el “nuevo capitalismo” (Sennett, 2007), nociones con las cuales se

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

intenta dar cuenta de “el trabajo que cambia”, o de una “profunda reorganización del trabajo en la empresa y de la empresa misma”, o de los “nuevos términos de la cuestión trabajo” (La Rosa, 2005), o de una “desregulación” del mismo (Castel, 2004; Laville, 2005).

Ya en la década de los cuarentas, en su libro “La gran transformación”, Karl Polanyi, al analizar la sociedad de finales del siglo XIX y principios del XX, observó que ésta se caracterizaba por su determinismo económico.

De ahí partió su crítica de la doctrina liberal, cuyo postulado acerca de que el móvil de actuación de los individuos es el interés económico por la búsqueda de beneficio es falso, según Polanyi. Él afirma que “el sistema oferta-demanda-precio tenderá siempre a equilibrarse sean cuales sean los móviles de los individuos y es bien sabido que los móviles económicos puros tienen mucho menos efecto sobre la mayoría de la gente que los móviles llamados afectivos” (Polanyi, 1989:347).

De acuerdo con Polanyi, aunque la sociedad industrial continúe existiendo, habrá una “gran transformación” que consistirá en la desintegración de la sociedad de mercado autorregulador.

La conclusión general a la que llega es que “La civilización del siglo XIX no fue destruida por un ataque exterior o interior de los bárbaros; su vitalidad no se vio minada ni por las devastaciones de la Primera Guerra mundial, ni por la rebelión de un proletariado socialista o de una pequeña burguesía fascista. Su fracaso no fue consecuencia de supuestas leyes de la economía, tales como la baja tendencial de la tasa de ganancias, la del subconsumo o la de la super-producción. Su desintegración fue más bien el resultado de un conjunto de causas muy diferentes: las medidas adoptadas por la sociedad para no verse aniquilada por la acción del mercado autorregulador” (*Íbid:*389).

Otro autor que trata el tema de las transformaciones laborales a nivel macro es Benjamín Coriat (1996), quien analiza la crisis de los patrones de acumulación, ocurrida en la década de los setentas, desde el punto de vista de la organización del trabajo. Coriat distingue al respecto tres paradigmas: el centrado en los principios tayloristas, el fordista y el de tecnologías de información.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El paradigma taylorista se basa en un conjunto de técnicas conocidas como "Organización Científica del Trabajo", la cual incluye la especialización de funciones, la fragmentación de las tareas (distribuidas a lo largo de una línea que se desplaza a ritmo rígido) y la medición de tiempos y movimientos. Su objetivo es conseguir elevar la productividad a través del ahorro de tiempos muertos (Coriat, 1996:19-20.112).

Tomando como base la organización taylorista, el paradigma fordista introduce la transportación mecánica de las piezas a lo largo de las líneas de producción y de esa manera consigue que las operaciones sean sucesivas y la cantidad de piezas producidas, masiva (*íbid*:20).

El tercer paradigma sería el emergente en torno a la utilización de computadoras en el proceso de producción. Coriat habla de una "coyuntura histórica nueva" para referirse a lo que él denomina el final del fordismo y el comienzo de la "era de la electrónica industrial", cuyo núcleo esencial "está constituido por las innovaciones llegadas de Japón" (*Íbid*:18.113).

Dichas innovaciones consisten en la integración y la flexibilidad de la producción. La integración se refiere al hecho de que el uso de computadoras permite optimizar los procesos y ahorrar insumos materiales, gracias al principio "cero existencias", que consiste en programar únicamente la fabricación de los pedidos hechos a la fábrica (*Íbid*:63.85).

El carácter programable de las tecnologías de información también permite la flexibilidad en la fabricación de piezas diferenciadas, por lo que éstas se pueden adaptar mejor a las cambiantes demandas del mercado (*Íbid*:64).

Otro análisis amplio de las transformaciones laborales es el realizado por Ulrich Beck (2007), quien las enmarca dentro de un cambio social, de una "ruptura histórica". Dicha ruptura consistiría en "el paso de la primera modernidad, encerrada en los límites del Estado-nación, a una segunda modernidad (abierta y arriesgada) de la inseguridad generalizada" (Beck, 2007:32).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Se trata, según este autor, de una ruptura de “ideas maestras”, o fundamentos de la modernidad: la territorialidad cede el paso a la globalización; la comunidad y la jerarquía a la individualización; la distinción entre trabajos “naturalmente” masculinos y femeninos, a las relaciones entre sexos; la explotación de la naturaleza al cuidado del ecosistema. En lo que se refiere a la sociedad del trabajo, estaríamos presenciando el paso del pleno empleo asegurado por el Estado asistencial, al régimen del riesgo (*Íbid*:38).

A la “sociedad regida por normas”, propia del fordismo, Beck contrapone el denominado “régimen del riesgo”, en el que se exige a los individuos que tengan “proyectos personales, movilidad y fórmulas para velar por sí mismos” (*Íbid*:100).

Esto implica que se trabaje de manera individualizada y, a la vez, dependiente de redes flexibles, lo cual hace que los trabajadores sean ahora más vulnerables que nunca (*Íbid*:257).

En este sentido, Beck afirma que “la diferenciación apropiada no es, por tanto, entre economía industrial y postindustrial, o entre economía fordística y postfordística, sino entre la economía de la seguridad, la certeza, las fronteras bien delimitadas de la primera modernidad, de una parte y, de la otra, la inseguridad, la incertidumbre y la desaparición de las barreras de la segunda modernidad” (*Íbid*:99-100).

A nivel micro, en el que es posible observar a los sujetos, La Rosa (2005) menciona que las transformaciones laborales se están dando al menos en tres direcciones:

1. En el sentido de buscar una mayor autonomía, para superar el trabajo dependiente;

2. En el significado atribuido al trabajo, con un aumento de la necesidad de creatividad;

3. En la relación vida-trabajo, con la búsqueda de nuevas y mejores transacciones que hagan cada vez menos asimétrica esta relación (La Rosa, 2005:199-213).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con estas nociones, los distintos autores buscan expresar el surgimiento de "nuevas formas laborales", "trabajos atípicos", "nuevos trabajos autónomos" (La Rosa, 2005), "trabajo precario" (De Oliveira, 2006), "trabajo decente" (Anker, 2003); las cuales implicarían, en el proceso productivo: "flexibilidad", "movilidad", "adaptabilidad", "nuevas formas de participación", "individualización de las tareas"; y en el individuo: "inseguridad", "inestabilidad", "incertidumbre", "responsabilización", "innovación" (Cfr. Negrelli, 2005).

A continuación se presentará, dividida en cuatro grupos, una revisión de diversos estudios que han abordado la cuestión de las actuales formas laborales, utilizando distintos abordajes, teorías y conceptos. En ellas se toman en cuenta, en distintas proporciones, tanto su aspecto objetivo (de transformación de la naturaleza) como el subjetivo (de transformación del sujeto que trabaja), así como la dimensión social del mismo.

1) Un concepto dominante en la literatura sobre mercados de trabajo es el de **informalidad.**

Desde que en 1975 la Organización Internacional del Trabajo (cfr.Tokman, 2007) utilizó por primera vez el término "informalidad", los numerosos estudios que se han realizado en torno a él han encontrado dificultades para medir la magnitud del problema, pues difieren los criterios para la definición de lo que se ha de considerar sector o economía formal o informal.

Según Pries (1995), el criterio a utilizar "para algunos es la seguridad social o la legalidad de las actividades, para otros un cierto nivel de ingresos o de estabilidad en el trabajo; hay estudios que aplican el criterio de ocupación como la variable definitoria del "sector informal" (trabajo por cuenta propia, trabajo domiciliario, etc.) mientras que otros conceptualizan a partir de la relación con los medios de producción" (Pries, 1995:527).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La mayoría de los estudios que manejan el concepto de formalidad casi siempre lo asocian con el tamaño de la empresa en el que se desempeña: en general, al de las grandes empresas se le califica de formal y al de las microempresas, de informal.

En este sentido, la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 1993), definió que se deberían considerar parte del sector informal "aquellas empresas de hogares que pertenecen y son administradas por un trabajador por cuenta propia (...) que empleen trabajo asalariado y cuyo tamaño sea inferior a un nivel determinado"[1].

En México, el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), desde 1998, se propuso seguir las recomendaciones de dicha Conferencia y definió como objetivo para el levantamiento de la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN)[2]: "la medición directa de las actividades que se realizan en forma precaria o sin registros hacendarios".

En esa misma conferencia se convino que el límite de tamaño de una unidad para ser considerada como parte del sector informal sería precisado por cada país. En México se decidió contabilizar como micronegocios aquellos establecimientos de quince o menos trabajadores.

Utilizando los datos de la ENAMIN, Varela (2002) señala como características de la microempresa en México los bajos ingresos, el ser administrada y operada por su propietario –quien obtiene de ella los principales ingresos para vivir-, y el emplear pocas personas, casi siempre familiares.

[1] Organización Internacional del Trabajo, Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Informe III, Estadísticas del empleo en el sector informal, Ginebra, 1993, pág. 92, cit. en: Salas, 2002:88.

[2] La Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), se realiza en hogares de 44 ciudades del país. Se ha levantado en 1992, 1994, 1996, 2000, 2004 y 2008-2009. Recaba información sobre las características, situación y problemática que afecta la actividad de los micronegocios, la forma como son operados, su nivel de actividad, así como las expectativas de las personas que los encabezan con respecto a su viabilidad económica.
http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/metodenamin98.pdf

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Señala además que el 35 por ciento de los sujetos entrevistados optó por autoemplearse como una manera de obtener más recursos que como asalariados, en tanto que la mayoría lo hizo "por necesidad". Sin embargo, es común que estos negocios encuentren serias dificultades económicas para sobrevivir y muchas de ellas (53%) tengan un promedio de vida de menos de cinco años.

En el mismo sentido, Barba (2005) señala las malas condiciones que el empleo por cuenta propia trae consigo. Menciona, entre otros, además de los bajos salarios, la falta de acceso a la seguridad social, la carencia de aguinaldo, de reparto de utilidades, de vacaciones, de crédito para vivienda, etc.

Una de las limitaciones del concepto de informalidad es su carácter dualista, es decir, que divide el universo de estudio en dos segmentos, con características opuestas entre sí, con lo cual se termina definiendo como informal a todo aquello que no cumple con ciertas regulaciones. Como ya se señalaba al principio, el problema radica en establecer cuáles han de ser dichas regulaciones (cfr.Salas, 2002).

Al respecto, Pries (1995), propone un enfoque no dualista cuando dice que las investigaciones teóricas y empíricas ya no son tanto estudios de "mercado de trabajo" sino de la *dinámica social del trabajo y el empleo.*

Pries afirma lo anterior tomando como referencia a Burkart Lutz y Werner Sengenberger (1990), quienes recuperan la importancia específica de los oficios y las profesiones para la estructuración de las condiciones de trabajo y empleo.

Estos autores criticaron los modelos duales y propusieron el modelo de una "*segmentación triple* de los mercados de trabajo: un segmento organizacional o de empresa, un segmento profesional o de oficio y un segmento de *cualquier persona"* (Pries, 1995:516).

Esta propuesta resulta muy adecuada para el caso de las microempresas, que quedarían incluidas como mercados de trabajo en el segundo o incluso el tercer segmento, con sus características específicas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

2) Existen dos tipos de estudios que emplean el concepto de **precariedad** para explicar las actuales condiciones laborales: a) unos se centran en las características de los puestos de trabajo, b) y otros en el trabajador.

a) Según De Oliveira (2006), el concepto de **trabajo precario** integra varias dimensiones: la económica, que implica la disponibilidad de empleos e ingresos adecuados, la normativa, con respecto a la promoción de los derechos del trabajador, y la de seguridad laboral, que se refiere a la necesidad de garantizar la protección social al trabajador (De Oliveira, 2006:26).

Por su parte, Boltanski (2002) vincula la precariedad, en lo que a la naturaleza del empleo se refiere, con el trabajo interino, con contrato de duración determinada, a tiempo parcial o variable; o con la ubicación dentro de empresas subcontratistas, las cuales recurren al trabajo precario porque dependen de manera muy significativa de las variaciones del mercado (Boltanski, 2002:312).

Este autor menciona que las grandes empresas, que en principio ofrecen empleos seguros, en realidad sólo lo hacen para un cierto número de trabajadores fijos. Otros, los subcontratados, trabajan en condiciones precarias, pues se les emplea sólo para determinados períodos, los de mayor demanda de producción que requieren horas complementarias de trabajo. “Los interinos constituyen, de este modo, “una mano de obra móvil, barata, sin ventajas sociales, convencionales o estatutarias, que permite a las empresas disminuir el número de sus trabajadores asalariados titulares” y pagar a los subcontratados sólo las horas realmente trabajadas, evadiendo las “horas muertas” o improductivas por descanso o capacitación (G. Lyon-Caen, cit. en Boltanski, 2002:314).

Los estudios sobre precariedad laboral destacan características sociodemográficas que harían más vulnerables a ciertos sujetos, es decir, que los llevarían a ocupar los puestos de trabajo menos favorables, mientras que otros sujetos serían más “empleables”.

En esta línea, De Oliveira (2006) ha aportado algunos hallazgos con base en los cuales el perfil del trabajador precario sería el de los jóvenes, de zonas rurales, con escolaridad básica y procedencia familiar de clase baja.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el mismo sentido, Boltanski (2002) habla de los excluidos o "abandonados a su suerte", que serían los trabajadores con menor cualificación (los menos competentes), los más frágiles física y psíquicamente y los menos jóvenes (por ser menos maleables) (Boltanski, 2002:326).

Sin embargo, el mismo autor señala que también los empleos fijos o "seguros" se han ido precarizando, pues cada vez requieren de mayores cualificaciones e intensidad del trabajo[3] a cambio de un salario idéntico" (*Íbid*:355).

Una tendencia clara en los diversos estudios al respecto es señalar que la precariedad laboral alcanza, en la actualidad, a todos los tipos y niveles de trabajos. "Además del trabajo por cuenta propia, de las actividades ilegales o subterráneas y del trabajo a domicilio, dicha noción se refiere también a diferentes modalidades de trabajos asalariados ocasionales y temporales, de tiempo parcial, mal remunerados, sin prestaciones laborales" (Marshall, citado por De Oliveira y García, 1998:57).

Por esta razón, el concepto de "trabajo precario" ha comenzado a utilizarse más que el de "trabajo informal", pues permite una aplicación más amplia.

b) Otro tipo de estudios, utilizando el concepto de **precariedad**, ponen la **atención en el trabajador**, distinguiéndose así de los anteriores, que se han centrado en el puesto de trabajo. Su propuesta es recuperar el significado del sentido del trabajo al nivel de los sujetos (cfr. La Rosa, 2005).

En ellos se ha observado una lenta pero profunda mutación con respecto a la respuesta de los trabajadores ante su situación laboral.

Spanò y Clarizia (2000) han formulado una tipología sobre los significados que los sujetos atribuyen a su condición en el trabajo. El primer tipo comprende a los sujetos para los cuales la precariedad laboral asume el significado de una *debilidad de identidad;* el segundo, a quienes la asumen como un *empobrecimiento relacional;* en el tercero estarían los sujetos para los cuales la

[3] "Las nuevas formas de organización del trabajo, en concreto las inspiradas por el toyotismo, permiten (…) "tender hacia una situación en la que la fuerza de trabajo jamás será improductiva" (Lyon-Caen, 1980, en: Boltanski, 2002:349).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

precariedad laboral es vista como *pobreza económica;* por último, habría un cuarto tipo que incluye a los sujetos para los cuales la debilidad del trabajo implica el riesgo de una *ruptura de la integridad biográfica* (Spanò y Clarizia, 2000:167).

También Vasilachis (1998) ha encontrado que existe una relación entre la pérdida del trabajo y el debilitamiento de los lazos familiares, pues los trabajadores conciben su actividad no sólo como medio para obtener los satisfactores de sus necesidades materiales, sino como camino de realización identitaria (Vasilachis,1998:27).

En el mismo sentido, Chicchi (2000) muestra que para los jóvenes, aunque el trabajo no es el único elemento importante en su paso hacia la vida adulta, sí constituye una actividad clave para su realización personal y un recurso necesario para independizarse de la casa paterna (Chicchi, 2000:54).

Siguiendo en esta línea, centrada en los trabajadores, Crespo *et al* (1998), concluyen que los significados que los trabajadores españoles atribuyen al trabajo, dependen de la posición que tengan en el mismo. De este modo, para los sectores menos favorecidos, que padecen situaciones laborales duras, el trabajo significa pura coerción, mientras que para los sectores económica y socialmente mejor situados (ejecutivos y pequeños empresarios), el discurso se acerca más a la "ética de la realización personal" (Crespo *et al*, 1998:67).

Algunos hallazgos interesantes en lo que se refiere al modo en que los trabajadores experimentan el trabajo en la actualidad son los que presenta Sennett (2007):

- En cuanto a su interpretación de la noción de tiempo, ha encontrado que los trabajadores siguen concibiendo la duración de su carrera laboral como "camino bien trazado y en buen estado", y asumen su éxito o fracaso como responsabilidad personal, como algo que depende de ellos, a pesar de que mucho de lo que les acontece escapa a su control.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- En lo que se refiere al modo de enfrentar el riesgo que caracteriza al trabajo en la "nueva economía" (Sennett, 2007), la experiencia más traumática para los sujetos es la del despido, tanto para quienes ya no tienen trabajo como para aquellos que aún conservan sus puestos pero temen que no será por mucho tiempo.

El modo en que los desempleados se protegen subjetivamente de esta vivencia es lo que Sennett llama la "distanciación narrativa", que puede tener dos manifestaciones; por una parte, el trabajador puede ver su despido "como una especie de desenlace del tiempo pasado en el trabajo: todo convergía hacia este desenlace" (Sennett, 2007:25).

Otra estrategia narrativa ante los desacuerdos en el trabajo consiste en tomar una de estas posturas: o ejercer resistencia (tomar la palabra para oponerse a los directivos) por lealtad con la empresa, o retirarse. Según Sennett, en la nueva economía, los trabajadores deben olvidar la lealtad para poder sobrevivir.

3) Una aproximación distinta al estudio de las actuales formas laborales es la que se hace refiriéndose a la noción de **trabajo decente**. Ésta no proviene de discusiones teóricas, sino que es construida por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como el resumen de las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, lo cual implica:

> "oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres" (OIT, 2007).

Como se observa, esta noción integra, al igual que la noción de trabajo precario, la dimensión económica, la normativa y la de seguridad laboral, pero además incorpora otras diversas: el derecho humano al trabajo, la participación de los trabajadores (en cuanto a su representación y capacidad de diálogo social); la relativa a la equidad entre hombres y mujeres; y la que se preocupa por las

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

posibilidades de conciliar la vida laboral con la familiar, elementos no considerados por el concepto de trabajo precario. Otra diferencia con respecto a la noción de trabajo precario es que el trabajo decente se refiere a todo trabajo u ocupación (trabajo asalariado, por cuenta propia, individual, cooperativa, etc.) (De Oliveira, 2006:26).

Al respecto, recientemente, la Oficina de la OIT para Cuba y México diseñó una serie de indicadores, a partir de los cuales calculó un Índice de Trabajo Decente para México para los períodos 2000-2004 y 2005-2007. Su estimación fue realizada con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El índice se compuso de 21 indicadores divididos en cuatro ejes: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social.

El eje de acceso al empleo agrupó las siguientes variables:

- *Tasa de participación laboral* (relación porcentual entre población económicamente activa y población de 14 años y más);

- *Tasa de desocupación* (respecto a la población económicamente activa);

- *Tasa de presión general* (población desocupada buscando trabajo más la ocupada que busca otro empleo, respecto a la población económicamente activa),

- *Tasa de condiciones críticas de ocupación* (población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado o la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo);

- *Tasa de ocupación en el sector no estructurado* (población ocupada que labora en micronegocios no agropecuarios, sin nombre o registro, más los ocupados en micronegocios registrados que carecen de contrato de trabajo y de cobertura de seguridad social);

- *Tasa de ocupación en el sector informal* (población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, con una situación identificable e independiente de ese hogar);

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- *Tasa de trabajo asalariado* (población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas);

- *Indicador de insuficiencia de ingresos* (porcentaje de la población ocupada que tiene una remuneración hasta de un salario mínimo);

- *Relación urbana rural* (porcentaje de la población ocupada en áreas urbanas que gana no más de 3 salarios mínimos con respecto a la población ocupada en áreas rurales con el mismo tope salarial).

En el eje 2, referente a la Seguridad en el empleo, se agruparon las siguientes variables de seguridad social y en el centro de trabajo: porcentaje de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados, porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados, asegurados permanentes con respecto a la población ocupada. Número de asegurados permanentes entre población ocupada (OIT, 2008:16)

Las variables para el eje 3, sobre derechos laborales fueron: las tasas de participación femenina y de trabajo infantil, la relación de desempleo por género, el porcentaje de la población con contrato, la brecha salarial entre mujeres y hombres (*Íbid*:17).

Finalmente, en el eje 4, sobre diálogo social, se integraron como indicadores del proceso de relaciones laborales (el contrato o convenio colectivo y el proceso de negociación obrero patronal), el número de: emplazamientos a huelgas, de huelgas efectivas, de conciliaciones y de convenios colectivos (*Íbid*).

Los resultados obtenidos fueron, en cuanto al acceso al empleo (para el período 2005-2007):

- Quienes buscaron empleo lo obtuvieron en el sector no estructurado.
- Aumentó el desempleo abierto, lo que también llevó a un incremento de la tasa de presión general.
- Se redujeron las condiciones críticas de ocupación y la insuficiencia de ingresos, es decir los ocupados trabajan cada vez horarios más estándares y logran mejores ingresos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Aumentó la participación laboral y el trabajo asalariado y se redujo el empleo en el sector informal.
- La tasa de desocupación aumentó ligeramente.

En cuanto a la seguridad en el empleo:

- En el período 2000-2004 se redujo el número de accidentes de trabajo entre el total de asegurados así como del número de enfermedades ocasionadas por el trabajo. Entre 2005 y 2007 hubo un muy pequeño aumento de estas variables.
- Disminuyó el número de asegurados permanentes entre la población ocupada.

Con relación a los derechos laborales, los indicadores presentaron avances positivos:

- Disminuyó el trabajo infantil, el desempleo por género y la brecha salarial en los dos períodos. Estas tendencias se acentuaron en el período 2005-2007 (*Íbid*:37)

Como se ve, en las mediciones de la OIT se incluye a todo tipo de trabajadores y situaciones laborales desde puntos de vista más amplios que los que suelen tomar en cuenta los estudios de la precariedad laboral. Con ello, dicha organización consigue dar cuenta de la situación laboral imperante en distintos países con el objeto de emitir recomendaciones, en su carácter de organismo que ha de velar por las buenas condiciones del trabajo a nivel internacional.

4) Sin embargo, una perspectiva que parece abarcar más aspectos que las anteriores es la de algunos autores que, detrás de las manifestaciones empíricas de los cambios en el mundo del trabajo, ven la emergencia de un nuevo tipo de sociedad, marcada por la dimensión laboral caracterizada por la **vulnerabilidad**.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En torno a esta discusión, Sennett, afirma que “la inseguridad es un elemento esencial en la vida social y el capitalismo casi siempre ha estado, en el curso de su larga historia, marcado por la inestabilidad.

La aparición, a comienzos del siglo XX, de burocracias del trabajo sólidas y vastas aparecerá sin duda a los historiadores de mañana como una simple excepción a la regla” (Sennett, 2007:27).

Al igual que Sennett, Castel (1997) también sostiene que el trabajo asalariado ha sido un momento mínimo, muy concreto en la historia. Para este autor los trabajadores son ahora vulnerables porque se ha liberado al trabajo de la seguridad que anteriormente se le asociaba, de manera que actualmente estamos viviendo momentos de indigencia y desafiliación que en otras épocas históricas se veían amortiguadas por las protecciones cercanas de la sociabilidad primaria (la familia y la comunidad) (Castel, 1997:228).

Otro autor de la vulnerabilidad es Beck, quien delinea la situación laboral que se vive en la actualidad como bifásica: “de una parte, se abren nuevos espacios de libertad en la configuración y elección del “propio trabajo” y la “propia vida”; de la otra, se abren nuevas puertas correderas a la exclusión y los riesgos del Estado y la economía se cargan a la cuenta de los individuos. Ambas visiones coinciden en que se trata, de una u otra manera, de mundos laborales precarios que vinculan la oportunidad al riesgo” (Beck, 2007:80).

Con respecto a la postura de estos autores se podría decir que llevamos mucho tiempo intentando superar la vulnerabilidad de los trabajadores y, por lo tanto, no parece suficiente decir que el trabajo se está precarizando para explicar sus actuales condiciones, en primer lugar, porque se le ha puesto este nombre a una situación que no es nueva y en segundo, porque se ha hecho con un muy particular punto de referencia, que es el trabajo asalariado en las grandes empresas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Al respecto, Giddens afirma que el derecho universal al trabajo, referido al remunerado, será irrealizable “si la tendencia al desempleo a gran escala resulta ser duradera (…) En la naturaleza y organización del trabajo están teniendo lugar cambios fundamentales que, seguramente tendrán una importancia aun mayor en el futuro” (Giddens, 2000:427.431).

Para superar las dificultades que se presentan con el uso de los conceptos de informalidad, precariedad o trabajo decente, en esta tesis se busca, en primer lugar, discutir con la noción de trabajo precario, porque según nuestra aproximación a la literatura, pareciera que se ha calificado de precarios a los trabajadores que ya no se encuentran dentro de la categoría del modelo fordista de producción, que tuvo tres décadas de hegemonía. En este sentido coincido con los teóricos de la vulnerabilidad (Castel, 1997; Sennett, 2007).

En segundo lugar, se comparte la perspectiva de los autores que ponen la atención en el nivel de los sujetos que trabajan, para recuperar los elementos estructurales y subjetivos que configuran la acción ante su situación laboral, aspecto que, como ya se ha anotado anteriormente, ha mostrado cambios dignos de seguir siendo estudiados (cfr. La Rosa, 2005, Spanó y Clarizia, 2000, Chicchi, 2000).

Como se ha visto, la definición y los límites de las actuales formas de trabajo (por cuenta propia, con condiciones flexibles, etc.) son parte de una discusión que permanece abierta, lo cual hace necesario preguntarse por la potencia teórica de los conceptos que hasta ahora han sido manejados para explicarlas.

De ahí que la presente tesis se proponga contribuir tanto en la definición teórica de las actuales formas laborales como en el conocimiento de las condiciones subjetivas que configuran la acción de los trabajadores ante esas circunstancias.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Es decir, sus OBJETIVOS GENERALES son:

- Aportar elementos teóricos que permitan una mejor visualización y definición de las actuales formas de trabajo, a partir de la caracterización y análisis del modo peculiar de producción presente en nuestro contexto regional (occidente de México).

- Conocer la acción de los sujetos frente a sus circunstancias laborales.

Y sus OBJETIVOS PARTICULARES:

- Mostrar elementos que ayuden a entender cómo la población de Villa Hidalgo, Jalisco, ha llegado a constituirse como centro manufacturero y comercial.

- Mostrar cómo influyen en la configuración subjetiva de los trabajadores (tanto en propietarios como en empleados de manufactura y comercio): la seguridad, el horario, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Con el planteamiento de estos objetivos se busca responder a las siguientes preguntas:

¿Cuál es el modo específico de producción presente en Villa Hidalgo?

¿Existen similitudes entre el modo de producción presente en Villa Hidalgo y los que registra la bibliografía teórica acerca de los actuales cambios en las formas de trabajo?

¿El desarrollo de la constitución de Villa Hidalgo como centro manufacturero guarda alguna relación con dichos cambios?

¿Cuál es la acción de los propietarios y empleados de manufactura y comercio en Villa Hidalgo frente a los actuales modos de producción?

¿Cómo se manifiesta subjetivamente dicha acción a través de las dimensiones de seguridad, horario, organización del trabajo y relaciones laborales?

El método adoptado procura hacer un uso crítico de la teoría, tal como lo entiende Hugo Zemelman (2000). En coincidencia con este autor, se parte del supuesto de que el presente es un todo complejo debido a la heterogeneidad de los procesos que lo constituyen.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Bajo esta perspectiva, el análisis de la realidad implica esclarecer lo objetivamente posible, en lugar de aplicar estructuras teóricas para la prueba de hipótesis (Zemelman, 2000:20).

De acuerdo con Zemelman, el uso crítico de la teoría consiste en su problematización (suspensión de sus funciones explicativas) mediante la descomposición conceptual, de manera que se obtengan conceptos ordenadores, que sirvan de "instrumentos de diagnóstico para delimitar las distintas áreas de la realidad, así como sus relaciones posibles" (*Íbid:*21).

Es decir, esta propuesta consiste en no utilizar los conceptos por su función explicativa (de significar la realidad), sino por la epistemológica (que sirvan para establecer relaciones posibles).

En esta investigación, el uso crítico de la teoría sirve para que la revisión de los conceptos aporte elementos que permitan una mejor visualización y definición de las actuales formas de trabajo.

Por otro lado, se parte de la noción de sujeto como actor (ente que actúa). La acción de los trabajadores es analizada bajo el supuesto de que el sujeto es responsable (es capaz de responder por lo que hace), debido a que es libre, aunque su libertad esté limitada por la situación concreta (ámbito de acción) en que se encuentre. En otras palabras, asumo que el individuo no sólo es influido por las circunstancias, sino que también es capaz de transformarlas (cfr. Zemelman, 2007)[4]. Esta perspectiva posibilita pasar de la descripción de aquello que delimita (o limita) la acción (condiciones externas) a los actos mediante los cuales los sujetos organizan su vida en esas circunstancias, dadas, pero maleables, percibidas como positivas o como negativas, pero vivibles.

[4] La propuesta de Hugo Zemelman es rescatar al sujeto, partiendo del presupuesto de que tanto él como su realidad externa están siempre siendo, o continuamente dándose (Zemelman, 2007:9). Este rescate se basa en un pensar la realidad desde el sujeto, en lugar de hacerlo "desde la externalidad que lo determina" (*Ìbid*:78). Su desafío es no restringir el conocimiento del sujeto a un ser conformado por las situaciones sociales, "pero tampoco reducirlo a la subjetividad para desde ella hacer extrapolaciones. Lo que se busca es adentrarse en el movimiento constituido por el ser-hacer-hacerse como construcción desde condiciones determinadas, pero que, a su vez, se transforman, en tanto construcción, en determinaciones del propio desenvolvimiento" (*Ìbid*:78). Lo anterior es lo que Zemelman llama "construcción del sujeto como ángulo" (*Íbid*:19-29).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

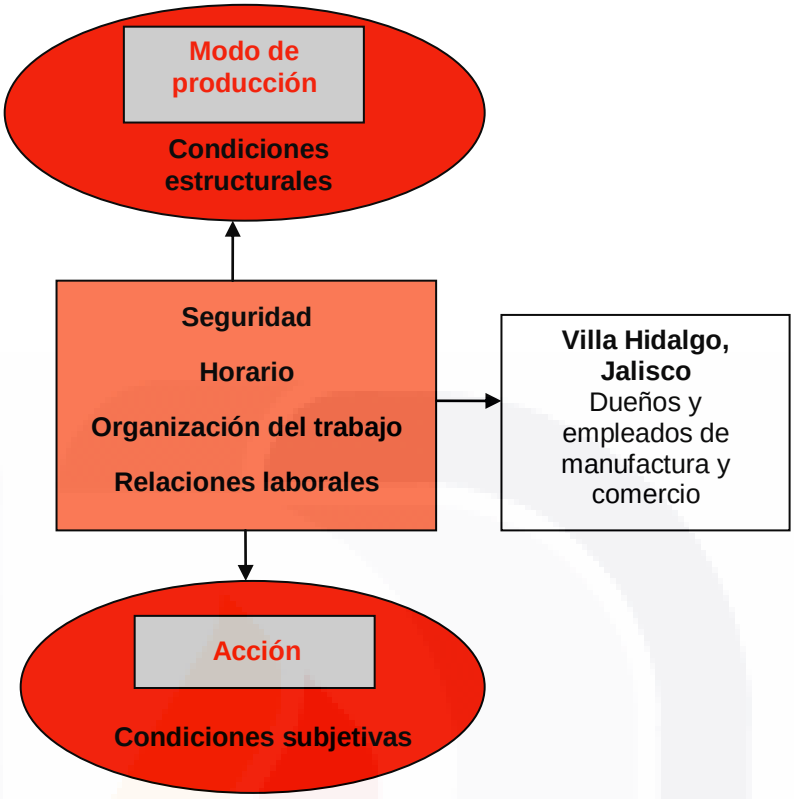
De ahí también que se propongan dos momentos de análisis: el primero para conocer la acción de los sujetos frente a sus circunstancias laborales, es decir, las condiciones estructurales que configuran la acción, que sería lo que Tarrés (2007) denomina momento "histórico estructural", que se orienta a detectar procesos macro-sociales que quiebran los patrones de actuación de los sujetos.

El segundo momento se propone mostrar cómo influyen en la configuración subjetiva de los trabajadores (tanto en dueños como en empleados de manufactura y comercio): la seguridad, el horario, las formas de organización y las relaciones laborales, es decir, conocer las condiciones subjetivas que configuran la acción. En la propuesta de Tarrés, éste correspondería a lo que ella denomina momento "histórico-coyuntural", el cual se define por "la formación de campos de acción[5] que median entre los procesos macro estructurales y las vidas individuales que se desarrollan a nivel microsocial" (Tarrés, 2007:35).

[5] Los campos de acción son "un nivel intermedio entre los procesos estructurales y las biografías individuales" que "se convierten en una mediación importante en la reelaboración identitaria" (Tarrés, 2007:39).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



Para alcanzar los objetivos de esta investigación se realizó un estudio de caso: el de Villa Hidalgo, Jalisco, el cual, por sus características (que se expondrán en el capítulo I), puede proporcionar evidencias acerca del peculiar modo de producción presente en el occidente de México y si ese modo está llevando a los sujetos a actuar de una manera específica.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por lo anterior, a este caso se le da un sentido instrumental[6], entendido según Gundermann (2001), como el "estudio de una entidad particular (…) para alcanzar una comprensión más desarrollada de algún problema más general o para desarrollar una teoría" (Gunderman, 2001:256).

Dado que en los estudios de caso el método de generalización no es estadístico sino analítico, las inferencias no se fundamentan en la representatividad de una muestra, sino en "la plausibilidad o carácter lógico de los nexos entre los elementos del caso estudiado respecto a una matriz conceptual de referencia" (*Íbid*:270).

Debido a ello, para el caso de Villa Hidalgo, Jalisco, se realizó un muestreo intencional de caso típico (no probabilístico), según la clasificación de Patton (1988). Con este tipo de muestreo se pretende conocer los rasgos más comunes o representativos de la realidad a estudiar.

En el entendido de que las actuales transformaciones laborales se están presentando tanto entre trabajadores por su cuenta (con características hasta ahora entendidas como "informales") como en los asalariados (considerados tradicionalmente como trabajadores "formales"), la intención de la muestra para este caso de estudio ha sido una selección de dueños y empleados de comercios y dueños y empleados de establecimientos dedicados a la manufactura, todos ellos de la industria del vestido en Villa Hidalgo, Jalisco.

Se ha pretendido detectar el modo en que distintos tipos de trabajadores responden a su particular circunstancia laboral. Las dimensiones utilizadas fueron: la seguridad, el horario de trabajo o jornada, la organización y las relaciones laborales, según el sector en el que se labora (manufactura o comercio) y la posición en el trabajo (dueño o asalariado).

[6] De acuerdo con Gunderman (*op.cit*) el estudio de casos puede tener dos finalidades distintas: intrínseca o instrumental. El estudio de caso intrínseco significa que se desea alcanzar una mejor comprensión de un caso en particular, por sí mismo, con todas sus características. En cambio, utilizar un caso de manera instrumental tiene como finalidad ilustrar o ejemplificar un hecho, situación o problema de investigación particular: "bajo una óptica instrumental los estudios de caso aspiran a ser un medio de descubrimiento y desarrollo de proposiciones empíricas de carácter más general que el caso mismo" (*op.cit.* p.257).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el capítulo II, dedicado al marco teórico, se abundará en las definiciones teóricas de estas variables y de los conceptos que guían toda la tesis.

El instrumento utilizado para conocer cómo distintos tipos de trabajadores (dueños y empleados de manufactura y comercio) responden a su situación laboral, ha sido la entrevista semiestructurada, ya que en ella se pone énfasis "en el conocimiento de las experiencias, los sentimientos y los significados que los fenómenos sociales tienen para los entrevistados" (Vela, 2001).

El cuestionario que sirvió de guía fue probado en tres entrevistas piloto y revisado por dos lectores. La versión definitiva se presenta en el Anexo I. Se tuvo cuidado de que las cuestiones formuladas estuvieran de acuerdo con las preguntas de investigación.

Se contó con la colaboración de tres informantes clave: el Secretario de Promoción Económica del Municipio, el Gerente del Centro Comercial Villa Textil y una persona que, aunque no es productora ni comerciante, proporcionó información relevante acerca de la historia de Villa Hidalgo. Para los informantes clave, las entrevistas fueron no estructuradas[7]. Los entrevistados fueron contactados a través de una red de personas conocidas.

El Gerente del Centro Comercial Villa Textil, proporcionó los datos de dos de los principales comerciantes del lugar. Lo mismo sucedió con cada uno de los dueños de comercios que fueron entrevistados sucesivamente.

El procedimiento para entrar en contacto con las empleadas de las tiendas fue diferente: mediante la elección al azar distintos establecimientos de cada centro comercial y de las principales calles del pueblo.

[7] Es una forma particular de conversación que puede variar en su duración y cuya riqueza se encuentra en el protagonismo del entrevistado. Posee las mismas ventajas de una entrevista en profundidad, dado que ambas están dirigidas y registradas por el investigador con el fin de lograr un discurso conversacional continuo sobre el tema de interés definido en la investigación (Alonso, 1998). Lo que se busca con esta técnica es acceder a la perspectiva de los actores, conocer cómo ellos interpretan sus experiencias en sus propios términos, es decir: se explora el mundo de la vida cotidiana de la persona.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Las entrevistas a los dueños de talleres de manufactura de ropa fueron posibles gracias a un padrón de industriales proporcionado por el Secretario de Promoción Económica del Municipio. Con dicho listado, en el que estaban señalados los productores más grandes, se pudieron hacer citas vía telefónica con dueños de talleres de distintas dimensiones.

Las entrevistas a los trabajadores de los talleres han sido realizadas por dos vías: las de los empleados en el establecimiento fueron programadas con sus patrones (algunos que ya habían sido entrevistados); las de las trabajadoras a domicilio comenzaron también por uno de los patrones y después, al igual que en otras entrevistas, por la técnica de la bola de nieve: una persona proporcionó los datos de otra, y así sucesivamente (Taylor y Bogdan, 1987:41).

Los escenarios donde se realizaron las entrevistas fueron, en la mayoría de los casos, el propio lugar de trabajo de cada informante, el cual, a la vez, suele ser el mismo que el lugar en que viven, exceptuando a las empleadas de tienda. Con ellas se habló en el establecimiento, en un horario en el que no estuvo presente su patrón. Sólo dos empleadas fueron entrevistadas en su casa, ubicada en Teocaltiche, pues trabajan en la tienda únicamente los fines de semana. Las entrevistas a los empleados de manufactura tuvieron lugar en el taller (también en un horario que no interfiriera con su trabajo) y, en el caso de las empleadas a domicilio, en su casa.

Para realizar las entrevistas a los dueños de los comercios y de los talleres acudí a sus respectivas oficinas, que en algunos casos es su propia vivienda particular. Tres de las entrevistas con los informantes clave se realizaron en su lugar de trabajo (oficina) y dos fuera de él, lo cual contribuyó a que la conversación se desarrollara en un ambiente más distendido. Cabe destacar que el acceso a cada uno de los entrevistados fue posible sin particular dificultad, antes bien, con especial interés y acogida de su parte.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El punto de saturación de la muestra se ha determinado con el siguiente número de entrevistados:

- Dueños de taller 9
- Empleados en taller: 9
- Dueños de tienda: 6
- Empleados en tienda: 9
- Otros: 5

Total: 38 entrevistas

Para la verificación de los resultados (consistencia o confiabilidad) se utilizó la triangulación de los datos de las entrevistas con los obtenidos a través de los informantes clave.

Con la información obtenida se realizó una base de datos en el software Excel. Los resultados del análisis se presentan en los capítulos III y IV. Previamente, en el capítulo I se da una panorámica de los rasgos históricos de Villa Hidalgo como centro productor de prendas de vestir y en el capítulo II se expone el marco teórico. El capítulo III trata el tema de las características productivas de Villa Hidalgo y los retos que ha de enfrentar en el futuro inmediato. Finalmente, el capítulo IV aborda los rasgos que presenta cada tipo de trabajador (dueño o empleado), para conocer cómo es su acción ante las cuatro dimensiones propuestas en esta tesis.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO I
VILLA HIDALGO

Villa Hidalgo, Jalisco, es una población cuyos habitantes, sin contar con antecedentes industriales, pasaron de dedicarse a actividades agrícolas a emprender micronegocios de producción y venta de prendas de vestir, ocupación de la cual vive la mayoría de los villahidalguenses desde hace al menos tres décadas hasta la actualidad. En el transcurso de los años, esa población ha ganado una fama de centro del vestir que constituye un interesante objeto de estudio.

Por ello, en este capítulo se presentan algunos trazos históricos del surgimiento y desarrollo de la industria del vestido en Villa Hidalgo, Jalisco. Lo que se pretende es mostrar elementos que ayuden a entender cómo ha llegado a ser una actividad tradicional de rápida expansión y con una gran capacidad de ocupar personal, a pesar de que sus características productivas son de tipo tradicional familiar, poca organización y baja productividad.

A continuación se presentará, en primer lugar, un panorama de la situación de la industria del vestido en Jalisco, que facilite la ubicación de Villa Hidalgo en el contexto regional de Los Altos y su inserción en la dinámica de la industria estatal del vestido. Posteriormente se expondrá la cronología del surgimiento y desarrollo de dicha industria en el municipio de Villa Hidalgo.

I.1. La industria del vestido en Jalisco.

La economía mexicana de los años treinta se caracterizó por un fuerte intervencionismo del Estado como rector y planificador del desarrollo económico, como inversionista y empresario; como regulador de los mercados de bienes, servicios y fuerza laboral.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Hasta principios de los años setenta, esta política proteccionista consiguió que el crecimiento económico de México fuera sostenido, estable en sus relaciones externas, con tasas bajas de inflación, aunque también con enormes diferencias sectoriales y una acusada inequidad en la distribución del ingreso (Morales, 1994:101).

El desarrollo de la industria del vestido en Jalisco tiene su inicio durante ese período de protección económica, en los años treinta. Autores como Arias (1980), González de la Rocha (1994), Lailson (1980) y Pozos (1996), coinciden en señalar que durante las primeras décadas del siglo XX, la industria jalisciense se concentraba en Guadalajara y se caracterizaba por producir bienes de consumo final (alimentos, ropa, calzado, muebles), en unidades de pequeña escala, con base en el uso intensivo de mano de obra (familiar y empleada) y orientadas a satisfacer la demanda del mercado regional.

En esas fechas (años treinta y cuarenta) se producían sobre todo pantalones y camisas de tela plana y, en tejido de punto, artículos de bonetería (ropa interior, medias y calcetines), "pero en forma tan reducida que apenas significó el 2.35%, mientras que la del D.F. fue de 72.77%, la de Nuevo León 9.71% y Tamaulipas 4.33% (Aldana Rendón, 1978:242-243)" (Lailson, 1980:54).

En el desarrollo del comercio y fabricación de prendas de vestir en Guadalajara, Arias y Lailson (1980) destacan la importancia de la presencia de los inmigrantes judíos y libaneses quienes, gracias a su experiencia previa en la actividad comercial (adquirida en sus países de origen) y también al uso intensivo de mano de obra familiar, con el paso de las décadas[8] llegaron a poseer las empresas con mayor capital invertido y productividad (Arias, 1980:17).

Otro elemento que favoreció la producción de ropa en la década de los cuarentas, fue el contexto socioeconómico de la segunda guerra mundial, ya que entonces la oferta de productos extranjeros era limitada y eso contribuyó a que los tapatíos pudieron atender ya no sólo la demanda del mercado regional, sino también del nacional (Lailson, 1980:23).

[8] Según Lailson, en 1980, el 20% de las empresas de fabricación de ropa en Guadalajara eran de origen libanés.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta expansión del mercado facilitó la capitalización de las empresas y, de esta manera, fue posible que en la década de los cincuentas se adquirieran "los bienes de capital necesarios para la modernización de la planta productiva, lo que redunda en un aumento de la productividad (…) apoyada también por las medidas estatales que protegían la expansión de la "incipiente industria doméstica" (Hernández Laos, 1979:4)" (*Íbid*:23.55).

A pesar de que al terminar la guerra disminuyó el crecimiento de la industria del vestido (hubo inversiones provenientes del extranjero, pero se orientaron a las empresas de bienes intermedios y de capital), en 1960 algunas unidades productoras de ropa se habían constituido ya como empresas de mediana escala[9]. De esta manera fue posible que a mediados de los setenta pudieran atender el aumento de la demanda de productos de mezclilla, lo cual favoreció el desarrollo de esta industria, pues pudo "canalizar una parte significativa de su producción al mercado externo, básicamente a Estados Unidos y, en menor grado, a Europa" (*Íbid*:57).

Precisamente entre 1975 y 1980, período de auge petrolero y endeudamiento externo, hubo un aumento del empleo sobre todo en el sector manufacturero, aunque también en los servicios. Un gran número de mujeres trabajaban en el sector informal de la industria, como subcontratadas o en calidad de trabajadoras domiciliarias (Pozos, 1996:119).

A principios de los ochenta la situación económica cambió: el precio del crudo bajó y las tasas de interés se fueron a la alza. Por otra parte, en lo interno, el sector agrícola entró en crisis y la tasa de inflación fue en ascenso. Todo esto, aunado a una política de tipo de cambio muy rígida, desembocó a principios de 1982 en una aguda crisis económica (Morales, 1994:103).

[9] En general, la tendencia de las empresas en Jalisco es a organizarse en pequeñas unidades. En este sentido, Arias (2004) ha encontrado que cuando los empresarios tienen la capacidad de invertir en más bienes de capital, suelen optar por reproducir los establecimientos (abrir otro pequeño negocio), en lugar de fortalecer y hacer crecer una única empresa (Arias, 2004:86-87).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En 1983, la estrategia económica neoliberal se orientó a "...restaurar el papel del mercado como mecanismo casi exclusivo de asignación óptima de recursos, maximizador de la producción y del empleo, corrector automático de eventuales desajustes económicos, así como garante de la inversión productiva y el desarrollo económico, transfiriendo a los agentes privados, gradual pero sostenidamente, las funciones económicas" (Calva: 1995:149). Es decir, entre otras cosas, el Estado dejaba de intervenir en la economía, liberando los precios y abriendo el comercio al exterior.

Este momento de liberación de la economía ha sido llamado periodo de reestructuración, el cual, conceptualmente suele emplearse para explicar las transformaciones de la economía mundial de las últimas décadas del siglo XX. Soja (1987) señala que la reestructuración es un proceso generado por el incremento en la competencia comercial a escala mundial y por la creciente globalización de la producción y la distribución de las mercancías (Soja, 1987:176).

El periodo de apertura comercial que sigue a la crisis de principios de los ochenta es parte del periodo de reestructuración e implica la apertura de la economía nacional al comercio y a las inversiones extranjeras. México siguió esta tendencia del orden económico mundial -que suele ser denominado globalización económica- con su incorporación al GATT[10] en 1986.

Posteriormente surgió la iniciativa de conformar un bloque de comercio norteamericano a través del Tratado de Libre Comercio, la cual fue, según Orozco (1996), la respuesta de Estados Unidos a la interdependencia comercial y estratégica no sólo por su cercanía geográfica con México, sino por la necesidad de incrementar la competitividad norteamericana frente a otros países y regiones del mundo.

[10] Siglas de: *General Agreement on Tariffs and Trade* (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio). Desde su creación en 1947, el GATT fue la organización encargada de supervisar el sistema multilateral de comercio. Con la firma de los nuevos acuerdos de la OMC (Organización Mundial del Comercio), el 1º de enero de 1995, la OMC sustituyó al GATT y las "Partes Contratantes del GATT" se convirtieron oficialmente en "Miembros de la OMC" (OMC website: http://www.wto.org).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con el fin de lograr un mejoramiento de la competitividad en los países miembros del bloque, era necesaria la convergencia macroeconómica, así como la estandarización y la armonización en materia comercial (Orozco, 1996:131).

Algunas de las ventajas que se predicaban del mencionado acuerdo de libre comercio, eran precisamente las relacionadas con la creación de empleos como resultado de una mayor inversión extranjera directa, de la expansión del comercio internacional y del aumento en la productividad y la competitividad de la región integrada por los tres países signatarios: México, Estados Unidos y Canadá (*Íbid*).

Uno de los primeros efectos observados en el empleo en el periodo de la apertura comercial, fue el aumento de las trabajadoras en la manufactura debido al establecimiento de empresas industriales que demandaban, en especial, fuerza de trabajo femenina. Este aumento se notó también en su participación en la categoría de trabajador familiar sin pago (Pozos, 1996:119).

En Jalisco, la apertura comercial fue desfavorable para los fabricantes de ropa pues, como señalé en otro estudio (Gil, 1998), ésta significó el tener que enfrentarse a una fuerte competencia con la mercancía extranjera que empezó a entrar al país, ya que mientras que en junio de 1985 los permisos de exportación protegían en un 100% a la producción nacional de ropa, en mayo de 1988 dejaron de hacerlo por completo. Para contrarrestar esta dura medida, el arancel promedio a la importación de ropa se incrementó a casi 50% entre junio y diciembre de 1985. Sin embargo, dos años después, en diciembre de 1987, se redujo nuevamente hasta llegar a 20% (Mendoza y Pozos, 1997:17).

Por su parte, los precios oficiales de importación redujeron su cobertura para prendas de vestir, de entre 12% y 14% que tenían en la última mitad de 1985 a 0% en diciembre de 1987. La facilidad que se dio con las medidas para el ingreso de ropa al país se reflejó en la gran cantidad de importaciones que hubo entre 1988 y 1992. El consumo de prendas importadas se incrementó en 421%, mientras que el de ropa producida en el país, sólo creció 21% (*Íbid*).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este contexto, los problemas que enfrentaron las empresas de la industria del vestido en Jalisco fueron, sobre todo: el desconocimiento de los mercados, una limitada capacidad negociadora, junto con una escasa cultura tecnológica por la falta de conciencia de cambio a las nuevas tecnologías y la tendencia a la improvisación, todo lo cual ocasionó una carencia de la calidad adecuada en las prendas fabricadas. Además, por ser pequeñas, las empresas del vestido presentaron dificultades como el estar desvinculadas entre ellas y el tener problemas para localizar materia prima de calidad y a bajo costo. Por otro lado, su poca versatilidad para adaptarse a los cambios de la moda, junto con la carencia de una infraestructura para soportar un departamento de diseño propio, tuvo como resultado que la industria tapatía de la confección contara con una limitada gama de estilos en las prendas que fabricaba (Gil, 1998).

Según datos de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido en Jalisco[8], la planta industrial se había visto seriamente afectada por la indiscriminada apertura comercial que tuvo el país, lo que originó el cierre de más del 50% de las empresas en 1994.

En Jalisco había más de dos mil industrias de la confección y quedaron apenas 900. Sin embargo, a finales del mismo año, la devaluación del peso ayudó al proceso de recuperación de gran parte del mercado nacional de la industria local de la confección. Si antes en México se importaba más del 50% del consumo, para 1995 la importación no llegaba ni al 10%. Además, a pesar de que muchas empresas estaban trabajando sólo a un 40% de su capacidad y únicamente el 5% exportaba sus mercancías, las oportunidades de hacerlo crecieron enormemente.

Los empresarios no dejaron pasar esta favorable situación y para el último trimestre de 1996, México se había convertido ya en el primer lugar mundial en exportación de ropa a Estados Unidos, con ventas por más de tres mil millones de pesos, desplazando a los países asiáticos.

8 En los diarios: El Occidental, 6-V1-94, pág. 1OB, Guadalajara, Jal., y El Informador, 28-IV-95, pág. 3B. Guadalajara, Jal.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este contexto, Jalisco se ubicó en el cuarto lugar. La producción mensual de prendas de vestir en Jalisco era ya, para esas fechas, de alrededor de cinco millones, de las cuales un 10% -alrededor de 500 mil prendas- era para maquila de exportación. A nivel nacional, el Estado ocupaba el segundo sitio en producción de ropa para el producto nacional.

En esa década (de los noventa), los principales productos manufacturados en Jalisco fueron: blusas, conjuntos, trajes y vestidos para dama, suéteres, jeans de algodón, toallas de baño y batas, calcetines y medias, ropa tejida para niños, ropa quirúrgica, lencería, camisas y pantalones para hombre, ropa interior y marcas de fábrica y etiquetas. A partir de 1994 los productos textiles jaliscienses ganaron penetración en los mercados internacionales. Los industriales de la entidad exportaban, además de mezclilla, calcetines, toallas, ropa deportiva y costalería de polipropileno. Los principales destinos de estos productos fueron Estados Unidos (60%), Canadá y los países de la Comunidad Económica Europea.[10] En 1994, el 38% de la producción fue de ropa para niños, 25% para hombre y 20% para dama; se produjo 3% de lencería y el 11% restante fue de otro tipo (variado).[11]

A finales del año 2008 la industria del vestido en Jalisco también ha sufrido una crisis económica con sus consecuentes repercusiones en el empleo: en el año 2007 las mil doscientas empresas que existían empleaban a 18 mil 500 personas.

En el 2010 el número de empresas se ha reducido a mil y los empleos ofrecidos a 16 mil. Las empresas que subsisten en la actualidad han tenido cambios en su producción: si en la década de los noventa se fabricaba sobre todo ropa para niños y pocas cantidades para dama, en la primera década del siglo XXI ocurre lo contrario: lo que se elabora es mayoritariamente ropa de dama, aunque también se confecciona para caballero, niños, y en escasa cantidad, ropa de bebé (CNIV, 2010c).

10 En: Expansión, 13-IV-88, México.
11 Información obtenida en la Cámara Nacional de la Industria del Vestido en Jalisco, 1998.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Arias (1997) explica que a partir del segundo lustro de los ochentas el mercado de la ropa para dama presentó un mayor dinamismo debido a que, al expandirse el empleo femenino, las mujeres jóvenes, trabajadoras, interesadas en vestir bien, comenzaron a demandar ropa de moda a bajo costo. De esta manera ha surgido en Jalisco una nueva especialización: la producción de ropa moderna y económica para mujer (Arias, 1997:222).

De hecho, aunque las empresas continúan siendo en su mayoría de tamaño micro y pequeño, este año (2010) los industriales se han planteado dejar de ser maquiladores de ropa para convertirse en "verdaderos creadores de moda (…) para estar en condiciones de competir con los mercados fuertes a nivel internacional" (CNIV, 2010c). Sin embargo, para ello, además de invertir más recursos en el área de diseño, tendrán que crear estrategias para superar otros obstáculos: la provisión de materias primas (sobre todo tela) en el tiempo oportuno de acuerdo con la demanda del mercado, de moda y precios accesibles. Además, deberá continuar el ataque a la piratería, pues aunque ha disminuido (de 60% a 54% de la mercancía a la venta), ésta constituye una clara amenaza para los productores locales. En el capítulo III se abundará más con respecto al impacto de los factores económicos de la década actual en la industria del vestido en Jalisco y particularmente en Villa Hidalgo.

I.2. Villa Hidalgo en el contexto jalisciense de la industria del vestido.

El Estado de Jalisco, ubicado en la región occidente de la República Mexicana, tiene una extensión de 80,137 km². Limita con ocho estados y el Océano Pacífico. Está conformado por 125 municipios agrupados en 12 regiones. Villa Hidalgo pertenece a la región número 2, denominada "Altos Norte", lo que tradicionalmente se conoce como "Los Altos de Jalisco" y que desde 1998 quedó dividido en la zona norte y la sur[11].

[11] "En 1998, por acuerdo del Ejecutivo Estatal, se estableció una nueva regionalización administrativa con el fin de armonizar el trabajo de las instituciones y dependencias públicas, potenciando el impacto regional de sus políticas y programas de acción. Esta estrategia culminó con la definición de doce regiones".
http://www.jalisco.gob.mx/nuestroedo/Municipios/index.html

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Villa Hidalgo posee una extensión territorial de 510.93 km². Representa el 0.59% de la superficie del Estado y el 5.59% de la superficie de la región (Plan Municipal de Desarrollo 2007-2009).

01 Norte
02 Altos Norte
03 Altos Sur
04 Ciénega
05 Sureste
06 Sur
07 Sierra de Amula
08 Costa Sur
09 Costa Norte
10 Sierra Occidental
11 Valles
12 Centro

1. Encarnación de Díaz
2. Lagos de Moreno
3. Ojuelos de Jalisco
4. San Diego de Alejandría
5. San Juan de los Lagos
6. Teocaltiche
7. Unión de San Antonio
8. Villa Hidalgo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Villa Hidalgo nació en 1738. Su nombre primitivo fue “Paso de Carretas”, pues era paraje de quienes iban y venían de Aguascalientes. Posteriormente se llamó de diversas maneras: “Paso Esparza”, luego “Paso de la Santísima Trinidad de los Sotos” y “Paso de Sotos”. Desde 1869 fue reconocido como municipio, perteneciente al onceavo cantón de Teocaltiche. El 30 de mayo de 1922 se le dio el nombre de Villa Hidalgo, en honor a Miguel Hidalgo y Costilla, quien al parecer pernoctó en el poblado después del desastre en Puente de Calderón (Botello *et al*, 1987).

Hasta los años sesentas, Villa Hidalgo “era un pueblo de burros, ni siquiera bicicletero (…) en las calles circulaban más bien puros burros o caballos, porque no había carros (…) no había luz eléctrica (…), las casas se alumbraban con aparatos de petróleo (…) y todo mundo tenía en el corral sus vacas, sus puercos, sus gallinas, todos sus animalitos de donde se mantenía la gente (…) del campo, había unos pocos comerciantes y agricultores muchos” (A4).

Actualmente, por el uso del suelo, se podría considerar a Villa Hidalgo como población rural, pero por el número de habitantes[12], su bajo índice de marginalidad y su conexión con Aguascalientes[13], es posible calificarlo como asentamiento urbano[14]. Por ello, algunos autores llaman “rururbanas” a las poblaciones alteñas (Gilabert y Camarena, 2004:181-230).

[12] Del total de 6’752,113 habitantes que hay en el Estado de Jalisco, 17,291 viven en Villa Hidalgo. INEGI, II Conteo de población y vivienda 2005.

[13] Gilabert y Camarena sostienen que Villa Hidalgo se ha desarrollado “más de los que sus recursos permitirían” gracias a la influencia espacial que sobre él ejerce Aguascalientes (Gilabert y Camarena, 2004:204).

[14] Actualmente, de las 51,093 hectáreas de superficie del municipio, 25,400 son utilizadas para fines agrícolas; 20,224 se destinan a la actividad pecuaria; 2000 son de uso forestal y sólo 230 son de suelo urbano (del resto no se especifica el uso). En cuanto a la tenencia de la tierra, 46,490 hectáreas son privadas y 3,170 ejidales. No existe propiedad comunal (cfr. Plan Municipal de Desarrollo 2007-2009).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La zona donde se encuentra Villa Hidalgo, conocida como los Altos de Jalisco[15], ubicada en la zona occidental de México, ha sido identificada desde hace dos décadas por los estudiosos del desarrollo regional como una especie de "triángulo que se inicia en Aguascalientes, bordea hacia el sur por los Altos de Jalisco hasta Guadalajara, se desplaza al este hasta la pequeña y afamada ciudad manufacturera y comercial de Moroleón en el sur de Guanajuato y sube por el noroeste, de nuevo hacia Aguascalientes" (Arias, 1988:539, cit. en García, 2003).

Una de las explicaciones que se ha difundido con respecto a las causas de la conformación de dicho "triángulo" o "ruta del vestido" es aquella que considera "que las mujeres de la región tienen una habilidad especial, heredada y enseñada por generaciones, para coser y bordar". De ahí que se consideren tradicionales y prestigiosas internacionalmente las "técnicas como el deshilado, el bordado y los tejidos, con los cuales se hacen productos como ropa de niño, vestidos, suéteres y blancos, entre otros" (CNIV, 2000:38). En este sentido, las personas del pueblo consideran que las labores hogareñas de costura que realizaban las mujeres en la primera década del siglo XX son un antecedente de la industria del vestido en Villa Hidalgo. Así lo recuerda una villahidalguense que actualmente radica en Aguascalientes:

> "las muchachas (…) nos poníamos en la calle (…) y cada quien arrimaba una sillita de esas bajitas y nos poníamos a tejer, a bordar, a hacer punto de cruz, era en lo que se entretenían las muchachas de antes, porque ni nos dejaban venir a Aguascalientes a trabajar, ni trabajábamos en lo que no fuera la casa (…) Y pasaba gente que iba de fuera y nos preguntaba: ¿aquí dan clases de bordado, de tejido? No.

[15] Villa Hidalgo, uno de los 123 municipios del Estado de Jalisco, pertenece a la región denominada "Altos Norte", tradicionalmente conocida como "Los Altos de Jalisco", la cual, desde 1998, quedó dividida en la zona norte y la sur. "En 1998, por acuerdo del Ejecutivo Estatal, se estableció una nueva regionalización administrativa con el fin de armonizar el trabajo de las instituciones y dependencias públicas, potenciando el impacto regional de sus políticas y programas de acción. Esta estrategia culminó con la definición de doce regiones, que permiten optimizar el impacto y la presencia regional de los programas públicos, garantizando una más eficiente utilización de los recursos presupuestales, una distribución equitativa del gasto gubernamental y un mejor aprovechamiento de la infraestructura disponible". http://www.jalisco.gob.mx/nuestroedo/Municipios/index.html

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> A nosotras nos enseñaban las mamás y las Madres, porque estuvimos en el colegio de las Maestras Católicas del Sagrado Corazón de Jesús (…) pues por eso se enseñaba uno a hacer de todo, y como no había más qué hacer, pues hacíamos colchas, manteles, suéteres para nosotras, para la familia (…) Después hubo gente que venía aquí a Aguascalientes y de con la señora Carolina, de Bordados Matty, llevaban las blusas para bordar a mano" (A4).

Sin embargo, Arias y Wilson (1997) señalan que "resulta difícil, en verdad imposible, sostener la noción de que la nueva manufactura se ha nutrido de procesos y trayectorias productivas que enraízan en remotos antepasados artesanales que han sido redescubiertos para persistir como "estrategias de sobrevivencia" de la economía campesina" (Arias y Wilson, 1997:208). Estas autoras encuentran el origen del desarrollo manufacturero de las poblaciones que integran el "triángulo del vestir" en un proceso de búsqueda de diversificación de la economía rural ante el deterioro que enfrentaron las actividades agropecuarias (*Íbid*:209).

La articulación entre dichas poblaciones cuyo conjunto constituiría una "zona del vestir" podría explicarse, en un primer momento, por la conexión carretera con mercados importantes en los cuales comercializar sus productos. Pero en realidad la única población comunicada por una moderna autopista es Zapotlanejo; Moroleón y Villa Hidalgo se encuentran aislados y lejanos de los grandes y tradicionales centros de consumo (México D.F., Guadalajara, Monterrey).

Según Arias y Wilson (*op.cit.*) la explicación es más compleja: "En verdad, el éxito de esas nuevas poblaciones tuvo que ver con la confluencia de tres fenómenos (…) Por una parte, la habilidad para articularse con un mercado popular en expansión, es decir, para producir a bajo costo los artículos femeninos de moda (…) Por otra parte, el éxito tuvo que ver con la capacidad para articularse al ámbito regional más dinámico de las últimas décadas: la amplia región norteña, sobre todo la enorme franja fronteriza con Estados Unidos (…) Finalmente, en un contexto de crisis, el éxito tuvo que ver con la indudable habilidad de estas

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

poblaciones para convertirse y difundir en todo el país su imagen de mercados y circuitos alternativos de consumo popular" (Arias y Wilson, 1997:206-207).

En el capítulo III se abundará, con base en nuestro propio trabajo de campo, en la cuestión de los factores que contribuyeron en la consolidación de Villa Hidalgo como centro productor y comercializador de ropa. Por ahora, se ha de decir que dentro de este "triángulo del vestido", cada pueblo se ha especializado en la elaboración de algún tipo de prenda. Además, es muy importante señalar que las distintas poblaciones mantienen entre sí relaciones de intercambio de mercancías, lo cual ha contribuido a crear un mercado regional

> "Todos tienen mucho éxito, por ejemplo, San Miguel el Alto se define mucho por lo que es vestido de niña, la ropa de niña muy adornada, muy elaborada, y aparte están las fábricas de pants. Ayotlán se distingue mucho porque hace conjuntos, ropa para dama dama, para señora, entonces se enfocan mucho a lo que es la ropa de señora ya… ya no muy joven, y Zapotlanejo es ropa juvenil en mezclilla, y aquí es tejido, tejido y ya de todo, ya hay de todo, hay quienes hacen confección también, en mezclilla y de todo (...)
>
> Y nos complementamos los pueblos, por ejemplo: nosotros le compramos mucha ropa a Zapotlanejo, y Zapotlanejo nos compra muchísima ropa a Villa Hidalgo, ¿por qué?, porque en Zapotlanejo no hay tejido y aquí le compramos lo que ellos hacen porque aquí la gente no hace lo mismo, y ya le compran a Moroleón y Moroleón les compra, entonces es un proceso natural, porque la gente ya acude naturalmente a estos centros de distribución" (DF6).

Como se acaba de señalar, Villa Hidalgo se especializa en la producción de ropa de tejido de punto para mujeres, aunque los comerciantes distribuyen, además de los productos locales, ropa de tela plana proveniente de las otras poblaciones (Moroleón, Zapotlanejo); algunos inclusive cuentan con sucursales de sus tiendas en dichos lugares. El mercado al que se dirigen los productores de Villa Hidalgo es al que demanda ropa casual moderna, barata y de calidad, aunque no es un centro de desarrollo de moda (no existen marcas que se caractericen por sus diseños de vanguardia).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para entender cómo ha llegado a la posición que ocupa actualmente, enseguida se expondrá la historia del desarrollo de la industria del vestido en Villa Hidalgo, la cual se presenta dividida en varias etapas, para conseguir mostrarla con claridad.

I.3. El caso de la producción industrial de prendas de vestir en Villa Hidalgo, Jalisco.

Durante los años transcurridos entre 1940 y 1960, la política económica de México se dirigió bajó el modelo denominado de substitución de importaciones[16], por el cual se procuró hacer crecer la industria nacional y en que las ciudades más industrializadas eran México D.F., Guadalajara (capital de Jalisco) y Monterrey.

En ese período de protección del mercado nacional, Jalisco "alcanzó posiciones de auténtico liderazgo en varias actividades económicas", principalmente "en la producción de bienes básicos, ciertamente los más fáciles de producir y comerciar: alimentos y muebles, calzado y prendas de vestir" (Arias, 2004:90-92).

En este contexto, existen evidencias de que también en Villa Hidalgo, ya en aquella época, algunas mujeres trabajaban a domicilio en la elaboración manual de determinadas prendas (chalinas, blusas, suéteres) por encargo de negocios establecidos en Aguascalientes. Arias y Wilson (1997) atestiguan que "desde los años treinta (…) algunas señoras, como doña María Mercedes López, que había vivido en esa ciudad" iban a Villa Hidalgo para distribuir lana "entre unas cien personas que se encargaban de tejer y coser las prendas en sus domicilios.

[16] "Después de la segunda guerra mundial, México, al igual que otros países de América Latina, adoptó el modelo de sustitución de importaciones promovido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (…) Este modelo estaba diseñado para reducir la dependencia respecto de los países capitalistas avanzados y lograr el desarrollo económico autosostenido, a la vez que promovía la formación y acumulación de capital en América Latina" (Pozos, 1996:60).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Había semanas en que producían trescientos suéteres, pero en la temporada fría, hacia el último trimestre del año, elaboraban hasta ochocientas piezas", a pedido de conocidas empresas ubicadas en Aguascalientes, como Textiles López y el Consorcio Industrial San Marcos, cuyos propietarios, don Anselmo López y don Jesús Rivera, respectivamente, eran originarios de Teocaltiche, una población cercana a Villa Hidalgo (Arias y Wilson, 1997:180-210).

Sin embargo, a pesar de que en los años treinta se identifica cierta actividad de producción de ropa, no se puede decir que ella constituya el inicio de la industria del vestido en Villa Hidalgo. Es bastante claro que lo único que había entonces era subcontratación de mano de obra de amas de casa que -como se sabe que ocurre en el caso del trabajo a domicilio-, no consideraban lo suyo como una relación laboral, aunque lo fuera (cfr. Alba y Kruijt, 1994; Gabayet, 2006; González de la Rocha, 1996). Es decir, desde su perspectiva, el trabajo se les encargaba "aprovechando el pueblo, que no había nada qué hacer (…), llevaban chalinas a tejer a mano, a las señoras, y las tejían y eso servía de aletilla, eso que tejíamos las niñas, y eso pues era una diversión para nosotros" (A4). Debido a lo anterior, en muchos casos ese trabajo ni siquiera era remunerado. Esto puede explicar por qué no fueron esas trabajadoras a domicilio quienes más adelante se convirtieran en las dueñas y promotoras de los primeros talleres "en forma" (cfr.A4).

Es decir, al parecer, más que impulsar la creación de la industria local, lo que propició el trabajo a domicilio por mediación de doña Mercedes López, fue el inicio de una relación rural-urbana, en la que se abrió un camino de intercambio comercial entre Villa Hidalgo y Aguascalientes que de otra manera –por la ubicación geográfica de dichas poblaciones o por un plan concreto de industrialización- no hubiera parecido tan viable. Por esto, tal vez sería más preciso decir que la producción de pequeñas cantidades de cobijas, sarapes y bordados a mano en la década de los cuarentas, constituye la "prehistoria" de la industria del vestido en Villa Hidalgo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los productos antes mencionados generalmente se realizaban en grandes telares de bastidores de madera con clavos y eran comercializados en distintas ciudades del país, principalmente el Distrito Federal, Guadalajara y Aguascalientes. Una década después se comenzaron a utilizar las llamadas "máquinas de regla" con las que se tejían y confeccionaban las populares chalinas o "mañanitas" de tres picos, que posteriormente eran decoradas con bordado a mano y un fleco. Estas chalinas, distribuidas fundamentalmente en Aguascalientes, dieron una gran fama a Villa Hidalgo (cfr. CNIV, 2000). Ese tradicional origen de la fabricación de ropa es conocido por quienes han crecido en el pueblo, y de esa manera lo narran:

> "Más o menos empezó como en el cincuenta, pero eran tejidos muy artesanales, al principio eran señoras que en sus casas trabajan con lo que podían y hacían chalinas, cosas así, pero muy bonitas, muy elaboradas, y eso le empezó a dar la pauta a Villa Hidalgo, que la gente venía a comprarle a esas señoras y fue donde se inició esto, ya tiene bastantes años aquí en Villa Hidalgo, yo creo que como sesenta años debe tener ya la fabricación de ropa aquí en Villa Hidalgo" (DF2).

Lo que sí hay que reconocer es que los contactos comerciales que doña Mercedes tenía en Aguascalientes y los que después estableció su hija María de Jesús con "la señora Carolina, de Bordados Matty y (…) la señora de la Casa Lamas, Matilde Soto" (A4), sirvieron para que, a fines de los años cuarenta, se hiciera necesaria la adquisición de máquinas con las cuales confeccionar el tipo de ropa, muy adornada, que se demandaba en Aguascalientes (Arias y Wilson, 1997:211).

Por lo anteriormente expuesto, considero como **primera etapa** de la producción propiamente industrial de ropa en Villa Hidalgo, la que inicia en la década de 1960, con la utilización de las primeras máquinas manuales, remalladoras motorizadas y "rectas" y con la introducción de la energía eléctrica.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En los años sesentas, la industria del vestido en México, D.F. y en Guadalajara ya tenía el desarrollo suficiente como para ser capaz de invertir en bienes de capital y renovar sus talleres, de manera que “la maquinaria obsoleta, que no inútil, pudo ser “prestada”, rentada o vendida por los patrones a sus trabajadores, para que se encargaran de hacer “por fuera”, en sus casas, algunas líneas de producción. Este último mecanismo fue un detonador importante para estimular la salida de talleres de la ciudad” (Arias y Wilson, 1997:214).

Villa Hidalgo fue uno de los pueblos receptores de ese tipo de máquinas, en este caso provenientes de México D.F., a través de los hermanos Chávez, quienes tenían una fábrica de tejido en aquella ciudad y se convirtieron así en los pioneros de la industrialización de su pueblo

> “se vinieron unos que son de Villa Hidalgo, pero que vivían en México, los de apellidos Chávez. Luego los Chávez trajeron mucha maquinaria de México, pero no había conocimientos en Villa Hidalgo, porque la gente estaba en ceros con respecto a lo que es la industria del tejido” (A4).

El otro factor que influyó decisivamente en el despegue de la producción de ropa en Villa Hidalgo fue la introducción de la energía eléctrica. Fue don Benjamín López Ávila quien, a su regreso de un período de 17 años de trabajo en Estados Unidos, fue elegido Presidente Municipal para el período 1963-1967 y desde ese puesto consiguió que Villa Hidalgo contara con el mencionado servicio público (Arias y Wilson, 1997:215). Hasta dicho momento “los talleres eran chiquitos y con máquinas muy manuales. La confección de las prendas con máquinas rectas u *over* pues no se daba, porque no había todavía electricidad, o sea, lo que marcó la pauta fue la electricidad. Y el impacto también fue el acercamiento con un mercado fuerte: Aguascalientes, San Luis y Zacatecas” (A2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La introducción de la electricidad, además de beneficiar a toda la población, hizo posible la utilización de maquinaria motorizada. De hecho, el primero en montar un taller con este tipo de máquinas fue el propio Benjamín López, quien en 1968 se asoció con los hermanos Chávez y juntos crearon una empresa de confección de suéteres escolares.

En el nuevo negocio, los dueños emplearon "a nueve hombres –tres en cada turno- en tres telares semiautomáticos de motor. Había además unas cuarenta mujeres encargadas de cortar y coser los suéteres. Como ellas no tenían experiencia al respecto, una empleada de México llegó a enseñarles los secretos del corte y la costura con máquinas *overlock"* (Arias y Wilson, 1997:215).

Apenas seis meses después de haber comenzado a trabajar, los Chávez decidieron regresar a México y don Benjamín se quedó con el taller y con un nuevo socio: "cuando se regresaron los Chávez, Benjamín estaba recién regresado de Estados Unidos y empezaron él y Guadalupe Soto; luego regresaron los Chávez con mucha maquinaria de su fábrica en México y le vendieron parte de la maquinaria. Luego ya hubo la euforia del éxito y ya empezaron a comprar maquinaria nueva y moderna, pura tecnología de punta" (A4).

Otro de los primeros talleres de tejido en Villa Hidalgo lo instaló doña María Jesús y, después de ella, otras familias empezaron también a comprar telares. Uno de los hijos de María Jesús, don José Refugio Martín Pérez, abrió un comercio de hilo sintético, el cual comenzaba a tener mucha demanda debido a que la elaboración de sarapes de lana estaba siendo desplazada por la confección de suéteres de acrilán.

Esta "reconversión industrial urbana", como la denominan Arias y Wilson (1997:213), coincidió, además, con el surgimiento de nuevos modelos de máquinas Singer y Brother, de fácil manejo y que comenzaron a ser ofrecidos a crédito. Este hecho y la tendencia a la imitación de los casos de éxito facilitaron, sin duda, el que muchas personas de Villa Hidalgo se animaran a iniciar sus negocios, de manera que "hacia el último lustro de los años sesenta se calculaba que existían unos doscientos talleres y empresas familiares donde se empleaban

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

alrededor de 1200 trabajadores. Los talleres seguían siendo pequeños. La única empresa grande era la de don Benjamín, que empleaba a un centenar de operarios" (*Íbid*:217).

La **segunda etapa** de la historia de la producción de ropa en Villa Hidalgo sería la de los años setentas. En esa década el Gobierno del Estado lanzó una campaña nacional e internacional para atraer inversiones por medio de la promoción de las ventajas que para ello ofrecía Jalisco[17]. El resultado fue que a la entidad llegaron capitales provenientes de Estados Unidos, México, D.F. y Monterrey para la producción de bienes intermedios (Pozos, 1997:64).

Mientras en la capital del Estado la producción industrial crecía y se diversificaba, Villa Hidalgo todavía era un pueblo en el que vivían "nomás del puro campo, del campo y poquito ganado, no había mucho, pero pues era un pueblo pobre" (DF9). A pesar de ello, paulatinamente se fueron introduciendo en el poblado máquinas motorizadas, semiautomáticas y automáticas que permitieron un acelerado crecimiento de la producción

> "En ese entonces yo tenía clientes de León, de Zacatecas, de Guadalajara, de Aguascalientes, de San Luis, aquí, del centro, y pues, no era más que tenía unas maquinitas, primero eran manuales, después motoricé una y pues se sacaba poquita producción. Con tres, cuatro clientes que yo tenía, venían y se llevaban que… dos docenas cada quien y se iba vendiendo lo que salía. En ese entonces estaba bien porque todo lo vendía uno de contado, sacaba uno como cien, doscientas prendas a la semana y lo vendía uno de contado. Y después empezó a crecer lo de las tiendas y empezó uno a surtirle a las tiendas, pues son puros conocidos los que tienen las tiendas, pues la mayoría somos de aquí, conocidos, entonces uno les entregaba y hasta la actualidad, yo siempre sigo vendiendo aquí y parte de fuera, pero personas que vienen aquí" (DF9).

[17] Entre otras: el bajo costo de la fuerza de trabajo, la cual, además, estaba controlada por los sindicatos oficiales, "las exenciones de impuestos, el bajo costo de la tierra para uso industrial, la localización geográfica estratégica de Guadalajara para los mercados regional y nacional, la disponibilidad de infraestructura de comunicaciones y transportes (como el aeropuerto internacional, el puerto de Manzanillo y las diversas carreteras que comunicaban a Guadalajara con el centro y el norte del país), el amplio rango de servicios urbanos, como las instituciones de educación superior, el sistema bancario y los centros de salud de que disponía esta urbe (Alba, 1986:112)" (Pozos, 1996:62-63).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Junto con esos talleres aparecieron también las tiendas, como narra un comerciante, miembro de una de las familias pioneras en la venta de ropa:

> **"**Mi mamá tenía fábrica, empezó a fabricar como en 1970, más o menos. En 1979, mis hermanos, que trabajaban en la fábrica de mi mamá, acordaron poner una tienda con mi cuñado. En aquel tiempo nada más había como tres tiendas de ropa, muy pequeñitas, en el Parián. La primera tienda grande que hubo fue la de mis hermanos, se llamaba DISOLO, de Guadalupe Soto, Dolores Díaz y Benjamín López.
>
> Primero vendíamos sólo tejido, pero luego empezamos a traer ropa confeccionada de Ayotlán, de Arandas, de Guadalajara, Zapotlanejo, La Piedad, porque cada vez venía más gente y no sólo quería tejido, también querían otro tipo de ropa. Mi mamá también le creció a su fábrica, porque teníamos necesidad de más producto y pues llegó un momento en que ya era un poco complicado, un poco difícil atender los dos negocios, porque aunque éramos varios de familia, había bastante trabajo, hasta teníamos siempre fila en la calle. Empezamos a traer mercancía de México, de Irapuato, y fue creciendo hasta que llegó a ser una tienda grande. De ahí empezó a haber más tiendas, pequeñas, pero empezaron a crecer también, porque con la gente que venía, pues había gente para todos" (DT3).

La rápida proliferación de talleres y tiendas durante los setentas es llamativa, sobre todo porque en muchos casos la efectuaron personas con poco capital, que antes habían sido empleados en algún taller. Un caso que ejemplifica lo anterior es el de un fabricante que comenzó a trabajar en 1976:

> "Primero trabajaba tejiendo, como obrero, luego me puse a vender ropa, de los mismos con los que trabajaba, me facilitaban ropa para vender y me fue muy bien, y luego ya compré la máquina.
>
> Desde un inicio cuando empecé ya tenía unas cuatro gentes, después me casé y ya empezamos a coser un poquito más.
>
> Esa primera fábrica la tenía en la casa de mis papás, ahí me prestaron un cuarto. De ahí rentamos una casa, y luego ya nos fuimos a la casa propia, donde está la tienda, ahí teníamos la fábrica, y luego ya no cupimos y nos vinimos aquí (al Parque Industrial)" (DF6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la actualidad, este empresario tiene alrededor de 35 empleados y cuenta con importantes clientes mayoristas. Fue el único de los entrevistados para esta tesis que cuenta con un moderno y elegante edificio como sede de su oficina y taller, y que se ubica en un domicilio distinto al de su casa, en el Parque Industrial Villa Hidalgo.

Para dar razón de la multiplicación de los talleres se pueden formular varias hipótesis. Una de ellas ya se mencionó páginas atrás: el éxito de un taller podía alentar a otros a imitarlo, con mayor razón si resultaba relativamente fácil adquirir máquinas baratas, ya sea porque eran de segunda mano provenientes de ciudades en las que se estaban modernizando o porque eran nuevas, pero se podían comprar con facilidades de pago.

El hecho de que no hubiera temor a la competencia, sino ayuda de otros para abrir más negocios podría deberse a varias razones: simplemente a que los vendedores sabían que "había gente para todos" (DT3), o también a que, como señala Arias (2004), las empresas familiares resultan poco atractivas para quienes no guardan ningún parentesco con el propietario, pues se dan cuenta de que para ellos existen pocas posibilidades de ascenso. De ahí que la aspiración de los empleados se oriente "a la creación de sus propias unidades productivas independientes", aunque sean pequeñas, "más que al fortalecimiento de las empresas donde trabajaban" y que la reproducción de la pequeña empresa sea un "modelo y expectativa de vida para todos" (Arias, 2004:95). Lo anterior abre la posibilidad de pensar que también la movilidad social pudo haber impulsado a otros a trabajar en el negocio de la ropa[18].

[18] "La expresión Movilidad Social se refiere al movimiento de los individuos y grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas. La movilidad vertical es un desplazamiento hacia arriba o hacia abajo en la escala socioeconómica. De quienes ganan propiedades, renta o posición se dice que se mueven hacia arriba, mientras que los que las pierden se mueven hacia abajo (…) Por otra parte, se puede analizar en qué medida los hijos tiene el mismo tipo de empleo que sus padres o abuelos. Este tipo de movilidad se llama movilidad intergeneracional" (Giddens, 2000:344).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De acuerdo con estudios realizados con respecto al nivel de “apertura” de la sociedad a la movilidad, se ha encontrado que la movilidad ascendente es más frecuente que la descendente y se concentra mayoritariamente en los niveles intermedios de la estructura de clases (Giddens, 2000:349).

Otra consideración importante en este sentido es que la posibilidad de ascender en la escala socioeconómica tiene mucho qué ver con el aumento de los empleos en niveles superiores, aunque eso no quiere decir que también hayan aumentado las oportunidades de acceder a ellos (*Íbid*:350).

En el caso de Villa Hidalgo, el asenso no se ha dado de un puesto inferior a uno superior dentro de una misma empresa, sino de ser empleado a ser dueño, lo cual es visto como una tradición que se ha ido transmitiendo, de manera que el negocio de la ropa, en Villa Hidalgo se percibe como una fuente “natural” de trabajo, tanto para quienes no tienen antecedentes familiares en la manufactura (como es el caso de ejemplo anteriormente citado), como para quienes sí los tienen, como este fabricante, cuyo taller es uno de los que cuenta con producción más elevada, clientes grandes y emplea más gente:

> “Empecé trabajando con mi mamá, con mi papá, ellos también tenían una fábrica de tejido, mis abuelos también, allá por los años… mil novecientos cuarenta y tantos ya trabajaban. Era otro tipo de maquinaria, otro tipo de productos, hacían muchos sarapes, gabanes, todo ese tipo de ropa. Eran otros materiales, otro tipo de maquinaria, pero pues ya estamos enrolados, ahora sí que nacimos entre la ropa” (DF3).

Es muy probable que en Villa Hidalgo hayan intervenido conjuntamente los distintos factores recién mencionados en la reproducción de pequeñas unidades de manufactura y venta de ropa. El hecho es que gracias a ello Villa Hidalgo pudo darse a conocer como “centro del vestido” y así atraer compradores al mayoreo, que sabían que en el pueblo tendrían suficientes proveedores de la ropa que requerían

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> "Cuando se inició la industria (…) se traía mucho suéter de México para venderse aquí, aparte de lo que se fabricaba. Entonces se empezó a fabricar aquí y la gente venía y era muy barato el suéter; entonces, sin ninguna publicidad, o sea, cero publicidad, la publicidad la iba dando la gente que compraba un suéter: ¿dónde lo compraste?, pues en Villa Hidalgo. Entonces así fue como empezó a darse la publicidad de Villa Hidalgo, la que era de las mismas personas que compraban…" (DF6).
>
> "En aquél entonces, cuando empezó esto a crecer, el pueblo se hizo de un prestigio; o sea, Villa Hidalgo tuvo un prestigio de calidad, de costura bien terminada y empezó la gente a venir" (DF9).

El crecimiento de la actividad manufacturera de los años setentas continuó y tuvo su auge en las décadas posteriores, que podrían constituir la **tercera etapa.** Dicho auge tuvo lugar a lo largo de la década de los ochentas y noventas, pero en períodos en los que la situación socioeconómica de México fue muy variada. Se puede decir que los años comprendidos entre 1975 y 1980 fueron de auge petrolero y endeudamiento externo. En Jalisco se incrementó la productividad y el número de empresas gracias a las inversiones que, aprovechando la sobrevaluación del peso, hicieron los empresarios locales (sobre todo los medianos y grandes). Al crecimiento de la planta industrial también contribuyó la inversión extranjera directa que fue atraída por la creación del Parque Industrial de El Salto, el cual, en el año de 1980, albergaba ya a siete empresas de gran escala (Pozos, 1996:81).

Después vino un período de crisis económica, entre los años 1980 y 1985, caracterizados por la inflación, la recesión económica y la falta de divisas extranjeras. El sector manufacturero jalisciense creció en ese lustro, pero moderadamente, "debido a la contracción del mercado interno –el mercado regional era muy importante-, la reducción del crédito disponible y las dificultades para tener acceso a los insumos industriales extranjeros" (Pozos, 1996:83). Este período económico fue muy importante y de gran vitalidad para la manufactura rural, que cobró importancia en poblaciones como Villa Hidalgo y Zapotlanejo, las cuales, "en medio de la crisis nacional que achicó industrias y expulsó gente al desempleo y la emigración, aparecían como espacios de indudable prosperidad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Allí las empresas industriales y comerciales crecían y se multiplicaban; aumentaba el empleo, sobre todo femenino, en fábricas, talleres, comercio y trabajos a domicilio" (Arias y Wilson, 1997).

De acuerdo con Arias y Wilson (*op.cit*.), en Jalisco hubo una "reorganización espacial" que "se reflejó en las cifras: la industria jalisciense del vestido se encontraba igualmente distribuida entre Guadalajara, que reunía la mitad (50 por ciento) de los establecimientos, y cuatro municipios del estado, todos en los Altos de Jalisco: Tepatitlán (88 empresas), San Miguel el Alto (entre 120 y 200), pero sobre todo en Villa Hidalgo (230) y Zapotlanejo (entre 155 y 250 establecimientos (Jalisco en la industria del vestido, s.f.)" (Arias y Wilson, 1997). En Villa Hidalgo, se recuerda como algo único de aquellos años el nivel de ventas que los productores alcanzaban con la única base de la fama del pueblo

> "En ese tiempo, gracias a Dios, lo poquito que producíamos, aquí mismo en Villa Hidalgo se vendía, e incluso nosotros no teníamos que salir y dar un paso para vender nuestro producto porque ahí llegaba la gente a la misma casa a levantarnos el pedido" (DF4).

Según su testimonio, la demanda de mercancía era tal, que muchos talleres no se daban abasto

> "Anteriormente, te estoy hablando todavía de cinco, seis, siete, ocho años atrás, yo no paraba ocho días al año, lo mismo para mí era septiembre que febrero que diciembre. Aquí la temporada fuerte es octubre, noviembre y diciembre, tres meses nos daban para comer al año (…) Yo no paraba ocho días, si acaso en agosto para dar limpieza a la maquinaria, mantenimiento, que me lo checaban, y me podía el alma porque se me acababa lo de bodega, y yo (necesitaba) para cumplirle al cliente" (DF1).

Al mismo tiempo, también a partir de la década de 1980, el comercio experimentó un gran dinamismo, porque se comenzó a vender localmente la producción que antes se distribuía en ciudades relativamente cercanas como Aguascalientes, San Juan de los Lagos y Guadalajara, y en otras como Tijuana, el Distrito Federal, Torreón o Mazatlán (CNIV, 2000:29-30).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> "Aquí en el pueblo todo el crecimiento del comercio, se puede decir que fue del ochenta en adelante. Al principio, cuando yo me enseñé[19], había unos cinco, seis talleres, después, cuando ya llegué de Estados Unidos había unos… veinte, treinta; después llegó a… no sé exacto, ya en el ochenta, ochenta y cinco, ha de haber unos ciento y pico talleres y ahorita pues hay muchos talleres y pues muchísimo del comercio creció de la venta, de tiendas de ropa. Aquí indudablemente es la fuente de trabajo la industria y el comercio (…) toda la entrada es pura tienda, el centro y desde la entrada es pura tienda" (DF9).

Un momento importante en el crecimiento de la industria del vestido en Villa Hidalgo fue la construcción del Centro Comercial "Villa Textil", en octubre de 1987, como resultado de la unión de más de 60 comerciantes e industriales de la localidad (CNIV, 2000) quienes, al ver el número de clientes iba en aumento, decidieron iniciar el nuevo negocio. Así lo narra uno de los socios fundadores:

> "Como en el ochenta y cuatro, ochenta y tres, ochenta y dos, esos años es cuando empezó a tener mucha afluencia la calle de Nieto (en Aguascalientes) y empezó a venir más gente de ahí a comprar. Por la central camionera (de Aguascalientes) también había varias tiendas y todos venían y compraban bastante, teníamos ahí muy buenos, excelentes clientes. Y pues de esa manera fue creciendo.
>
> En momentos, aquí en Villa Hidalgo se concentró todo (el comercio) en el área de la iglesia y después empezó a crecer por el centro de salud. Después pusieron la Terminal por el centro de salud, pero se puso un poco complicado y la cambiaron acá a la Venustiano Carranza, entonces pues se empezó a ir gente y empezó a crecer toda esa calle. Luego ya era insuficiente toda el área para el estacionamiento de los autobuses, los carros, el paso de la gente, los autobuses especiales, porque para esa época, ochenta y cinco, ochenta y seis pues ya empezaron a venir los autobuses especiales del norte y pues no era suficiente esa área.
>
> Entonces, como en el ochenta y siete, ochenta y nueve comenzó a gestarse Villa Textil. Terminó de construirse en el noventa y uno; se abrió en el noventa y dos y se hizo la Terminal allá.
>
> Yo formo parte del grupo, de la sociedad anónima que hizo la Terminal. La hicimos en nuestro terreno y ya después la regalamos, la cedimos al Municipio.

[19] De 1969 a 1972 trabajó como tejedor en un taller. En 1972 se fue a trabajar a Estados Unidos en una fábrica de cerámica, hasta 1975, que regresó a Villa Hidalgo y empezó su propio taller.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> Yo creo que la gente, los autobuses estaban viniendo, entonces consideramos que era un buen momento para invertir ¿verdad? Hubo gente que tuvo miedo, por ejemplo: se ofrecía un terreno y decían: no, es demasiado caro, y al rato llegaba otra gente más lista y lo compraba y se ponía y le iba muy bien, y esa gente pues se daba de golpes. Y hubo otros que desde el principio vimos unos lugares, fuimos invirtiendo primeramente en terrenos, en construcciones y después en poner tiendas y bueno, pues no nos podemos quejar…" (DT3).

En aquellos años la mayoría de los clientes provenían del norte del país:

> "Lo que era Nuevo León, Chihuahua y Coahuila, básicamente de esos tres estados y Zacatecas empezaba a venir mucha gente. Todavía no era muy conocido aquí, desde luego la gente que venía decía: no pues vamos al ranchito…" (DT3).

También a finales de los ochentas, un inversionista comenzó a construir el Centro Comercial "Las Palmas", ubicado enfrente de "Villa Textil" (cfr.A5).

> "Ahí es un solo propietario, originalmente eran cuarenta locales que estaban enfrente, él tuvo la idea de construir atrás y dijo: bueno, voy a construir atrás, aquí está la maqueta ¿quién quiere locales? Y ya uno iba y decía: bueno, pues yo quiero este, yo quiero este, perfecto. La renta es de tanto, tú me vas a pagar tres años por adelantado y yo en un año te lo voy a entregar. Y se le rentaron todos así, en realidad lo que pasó es que todos pagaron la construcción del centro comercial para después seguir pagando la renta de lo que son los locales. Pero eso se daba porque había mucha demanda de locales, era muy atractivo el negocio en Villa Hidalgo, era muy rentable un negocio en Villa Hidalgo" (DT2).

Aquella fue la época más floreciente del pueblo, a partir de la cual creció su fama y el número de pequeños empresarios que acudían ahí en busca de fortuna. Uno de ellos, originario del Distrito Federal, explica cómo eran esos años:

> "Villa Hidalgo se convirtió en el polo de atracción de la comarca en sí, incluido Aguascalientes y sí, en efecto, atrajo a muchísimos a buscar aquí trabajo y lo encontraron, a buscar fortuna y la encontraron, era tierra de promisión Villa Hidalgo, se convirtió en una tierra de promisión, y además, de satisfacción de esperanzas" (DT6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Muchas de las personas que iniciaron sus negocios en esos años, crecieron rápidamente

> "Nuestras tiendas nacieron como negocio familiar, lo creamos mi papá y yo, cuando yo estaba soltero. Empezó a irnos muy bien, invitamos a mi hermana, luego invitamos a mi otro hermano, luego invitamos a un primo y fue creciendo, llegamos a tener seis sucursales, una en Zapotlanejo y las demás aquí. Pero llegó el momento en donde nos decía nuestro primo que estaba en Zapotlanejo: mándanos mercancía, y yo le tenía que decir: es que no tengo, toda la mercancía que llega se vende, entonces ya no te puedo mandar. Entonces eran otros momentos ¿no?" (DT2).

Sin embargo esta situación de prosperidad comenzó a encontrar sus límites y, como se mencionó en el apartado anterior, con la apertura económica del país, en los años 1985 a 1988 el sector manufacturero, sobre todo de producción de bienes de consumo como la ropa, se vio directamente afectado, debido a la importación de prendas provenientes de países asiáticos. En Villa Hidalgo esa crisis se sintió con mayor crudeza en la temporada de primavera de 1992, cuando los clientes del norte redujeron drásticamente sus pedidos (Arias y Wilson, 1997:228).

Las estrategias empleadas para hacer frente a esa situación fueron variadas: Para el caso de Guadalajara, Pozos (1996) señala que, ante tal escenario, ni el gobierno ni los empresarios fueron capaces de "diseñar una estrategia global para enfrentar los nuevos retos que aparecieron con la apertura de la economía", sino que sus respuestas fueron "inmediatistas" (Pozos, 1996:90-91).

En Villa Hidalgo, en cambio, hubo un factor crucial que contribuyó a enfrentar la reducción de las ventas y fue que, aproximadamente a principios de 1990, se comenzó a diversificar la oferta de ropa con la introducción de confecciones de tela plana, que se sumaron a las de tejido de punto (CNIV, 2000) y, además se hizo a bajo precio.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esto significa que Villa Hidalgo consiguió ajustarse a los nuevos requerimientos del mercado y tener precios competitivos, fundamentalmente por el pequeño tamaño de sus empresas, que suelen intensificar el trabajo familiar para subsistir en momentos de crisis y por su situación de ruralidad.

Es decir, la industria de la ciudad busca "la descentralización como una manera de mantener en funcionamiento una maquinaria obsoleta; (…) como una modalidad de completar o conseguir en exclusiva líneas de producción especiales; como una manera (…) de eludir el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, del pago de impuestos y contribuciones (Secretaría de Hacienda, IMSS, Infonavit) y de evitar la organización y las demandas sindicales de los trabajadores" (Arias y Wilson, 1997:221-231).

En síntesis. Villa Hidalgo resultaba un polo de atracción importante para empresarios procedentes de otros lugares de la república que buscaban reducir sus costos de producción a través de la maquila en localidades rurales, donde pudieran funcionar en condiciones de ilegalidad y contar con mano de obra dispuesta a aceptarlas.

Aunque se abundará sobre esto en el capítulo III, por ahora se puede sustentar la tendencia anterior con las cifras que se tienen sobre el crecimiento de nuevos establecimientos en la localidad: en el año 1997 se tiene registrada en la Cámara de Comercio de Guadalajara, la apertura de 75 nuevas tiendas en Villa Hidalgo, número que se irá incrementando cada año: en 1998 abren 85 nuevos negocios, en 1999, 94. El año 2000 tuvo 123 registros (SIEM, 2007), de modo que, en total, podrían llegar a ser hasta hoy, alrededor de 1,500 (cerca de una tienda por cada 10 habitantes).

Villa Hidalgo, Jalisco

	1997	**1998**	**1999**	**2000**
Nuevos registros de tiendas	75	85	94	123

Fuente: Sistema Estatal de Información Jalisco

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La **cuarta etapa** de la historia de la industria del vestido en Villa Hidalgo es la contemporánea**,** iniciada en la primera década del tercer milenio, e incluida la crisis económica del año 2008.

En el año 2000 comenzó a funcionar el "Parque Industrial Villa Hidalgo" y el padrón de licencias municipales "contabilizaba más de 350 fábricas de ropa (lo que significaría aproximadamente una fábrica por cada 44 habitantes). José Carmen Villalpando, pionero de la industria del vestido en Villa Hidalgo, asegura que el número de empresas domiciliarias podría ser similar al de las registradas oficialmente, lo que se traduciría en al menos 700 talleres de la confección" (García, 2003:83).

Según datos del INEGI, en 2004 estaban registradas 630 tiendas de ropa al por menor, que ocupaban a 1,609 personas (frente a 1,170 en 1999, sin número de tiendas especificado). Los establecimientos que fabricaban ropa en 1999 eran 145, y en el 2004 se redujeron a 49. Sin embargo, el personal ocupado el primer año era 372 y en 2004, ascendió a 820 personas[20].

Una posible explicación a estos datos sería que los talleres que permanecieron experimentaron un crecimiento, al ocupar a los trabajadores expulsados de las unidades que cerraron. Sin embargo, es probable que en realidad se haya dado una disminución en el número de personas laborando en talleres, y que éstas se hayan dedicado a maquilar en sus casas. De esta manera, pudo suceder que la "unidad productiva" no se contabilizara como taller, pero el trabajador sí.

Villa Hidalgo, Jalisco

	No. de talleres	**Personal ocupado**	**No. de tiendas**	**Personal ocupado**
1999	145	372	-	1,170
2004	49	820	630	1,609

Fuente: INEGI, Censos Económicos 1999 y 2004.

[20] FUENTE: SEIJAL (Sistema Estatal de Información Jalisco), con base en datos proporcionados por los Censos Económicos 1999 y 2004 del INEGI. http://sig.jalisco.gob.mx/cedulas/

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la actualidad, la situación “ha cambiado mucho: la gente que compra para vender ya es la minoría, ya es el 10%, 12%, y el ochenta y tantos ya es gente que compra para uso final, o sea, viene de Aguascalientes, de San Luis, Zacatecas, a comprar para toda la familia. Porque ya para la que venía de Chihuahua (…) ya no le resulta tan buen negocio” (DT2).

Estas nuevas circunstancias son resultado de la crisis de 2008, la cual ha sido perjudicial, debido principalmente a las importaciones de ropa china, a raíz de las cuales, “lo que es el textil, el calzado, se fue para abajo” (DF3), porque esa ropa “no paga un solo peso de impuestos, nada, y eso nos afecta mucho” (DF2).

Según datos de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), todos los días entran a México prendas de vestir fabricadas en China, a precios con los que es muy difícil competir: blusas de 1.41 pesos, pantalones de 1.45 y vestidos de 2.84 pesos, por lo que “algunos (fabricantes mexicanos) han tenido que cerrar plantas” (CNIV, 2010b). Una de las consecuencias que ha traído consigo esta competencia ha sido que las condiciones de los negocios de Villa Hidalgo hayan tenido que cambiar

> “Antes uno no arriesgaba demasiado, decía: voy a cortar esta prenda, voy a cortar mil, a ver qué pasa, y no pasaba nada, se vendía. Ahorita los cortes son 200, 150, diez por color, porque ya no puede uno arriesgar tanto.
>
> La producción ha venido bajando, la manufactura está bastante mal, sobre todo lo original de Villa Hidalgo. Yo creo que es una de las crisis más fuertes: la industria textil tiene un problema serio este año (2008) (…) Ahorita la gente ya empieza a cambiar un poquito, poquito, ya a lo mejor en lugar de que todo junto, te voy a dar treinta, sesenta o noventa días para que me pagues la renta, a lo mejor los últimos tres años no ha cambiado la renta, o sea, se ha venido acomodando” (DT2).

La situación antes mencionada ha contribuido a que cambie la percepción de Villa Hidalgo como “tierra de promisión”

> “Siento que todo mundo fuera de Villa Hidalgo, cree que Villa Hidalgo es un lugar donde se hace un montón de dinero, donde se hace un dineral. En realidad, se gana más dinero sólo en la temporada alta, que dura cinco o seis semanas cada año. Han bajado las ventas porque ha aumentado la competencia. Por eso tienen que bajar sus costos” (EFC1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los empleados también son conscientes de la situación por la que atraviesa Villa Hidalgo, “pues es un año que está difícil” (EFC6).

> “Ahorita yo pienso que está muy mal. Otros años nosotros trabajábamos mayo, junio, julio bien; ahorita nos da trabajo un mes, pero no es suficiente, porque con cincuenta prendas que tú hagas a la semana no te mantienes, está demasiado bajo. Hasta que se venga la temporada, supuestamente, pero la temporada es pocas semanas” (EFC7).

Sin embargo, los villahidalguenses parecen ser conscientes de que la producción de prendas de vestir es una tradición consolidada y, por lo mismo, llamada a permanecer: “Yo creo que como el 95% o un poco más nos dedicamos a fabricar o a comercializar ropa, pero todos estamos dedicados a la ropa” (DF2). Existe, además, un cierto sentido de que la fabricación de ropa es la vocación del pueblo

> “Simple y sencillamente se nos dio que Dios puso los ojos aquí en el pueblo y pues ya nosotros somos los que hemos hecho lo que siguió ¿verdad?” (DF4), porque “ni tenía tradición manufacturera, ni estaba bien comunicado (hace veinte años, para ir de Guadalajara a Aguascalientes se pasaba por Teocaltiche, no por Villa Hidalgo), ni hubo alguna persona clave o un grupo que impulsara esta actividad. Simplemente, por suerte que en Villa Hidalgo prendió lo de la ropa, por la carestía y todo, porque Dios es grande y nos quiere mucho” (DT2).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el hecho de que el negocio de la ropa haya tenido la difusión y el éxito comercial de los años setentas hasta la actualidad, se podría atribuir, en parte, a ese considerar que los villahidalguenses poseen “vocación textil”. Esta particular visión de su trabajo hace que perciban a Villa Hidalgo como una localidad “históricamente manufacturera”.

Las disposiciones anteriores podrían ser consideradas como un modo de mirar el mundo, tal como lo explica Bourdieu (1990) con su concepto de *habitus,* al cual define como: “historia encarnada en los cuerpos en forma de disposiciones duraderas” (Bourdieu, 1990:70).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el capítulo II se hablará más de este concepto, pero baste por ahora con decir que tener conciencia de ser un pueblo con vocación textil trae consigo que tanto los productores como los comerciantes tengan confianza en que podrán continuar dedicándose al negocio de la ropa, aunque para ello deban adoptar medidas de adaptación a las nuevas circunstancias económicas.

Una muestra de lo anterior es que, actualmente, un grupo de empresarios ya ha conseguido poner en marcha una teñidora de hilo, de manera que "con esto nuevo de la teñidora, yo ya veo otro panorama muy diferente, porque vamos a abaratar mucho nuestros costos de antes, ya podemos competir, ahora sí, que nos echen a los chinos, ¡que son los que nos están matando!" (DF4).

Los fabricantes tienen muchas esperanzas puestas en esa empresa, según lo expresan ellos mismos: "le tenemos mucha fe, porque Villa Hidalgo es de lo que vive, entonces nosotros vamos a proveerle a los de Villa Hidalgo de algo que ocupan día con día, todos, entonces le vemos muchas, pero muchas posibilidades a este proyecto" (DF4).

Aunado a lo anterior, existen todavía algunos retos a enfrentar, como la innovación y la búsqueda de nuevos mercados, estrategias necesarias para estar al día, pendientes de las necesidades de los clientes. No obstante, el balance de los villahidalguenses con respecto al futuro del negocio de la ropa es positivo, por varios motivos. En primer lugar, porque los empresarios que se instalaron en las décadas pasadas tuvieron la oportunidad de consolidar sus negocios, de manera que ahora que ha cambiado la perspectiva económica, cuentan con recursos para hacerle frente

> "La gente que ahora está bien económicamente es porque hace años hizo dinero y ahora viven de sus rentas. Si ahorita alguien se pone, dudo que aguante. Nosotros es el primer año que descansamos a los empleados" (DF8).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Entre los recursos para salir adelante se encuentran la confianza que tienen en su propio trabajo y el buen potencial de comercialización del producto que elaboran

> "Tenemos los cimientos muy bien plantados, y es que ya estamos impuestos: sabemos trabajar duro, sabemos movernos. Nuestro producto tiene la capacidad de competir, tiene la calidad, tiene todo. Nomás nos falta salir a buscar más mercados" (DF8).

Además de contar con esos recursos, los villahidalguenses ven difícil perder su posicionamiento en el mercado

> "Sí, sí va a seguir, porque el pueblo desde el principio creó un prestigio de ropa de buena calidad, y porque también tiene muy buenos precios (…) Entonces esto lo hace que siga existiendo esta fuente de trabajo" (DF9).

Es decir, los empresarios tienen confianza en que el negocio al que se dedican "es muy noble (…) No creo que la gente se vaya a dejar de vestir, no se puede, es un producto de primera necesidad, entonces no se puede terminar el negocio de la ropa" (DF3). Por otro lado, existe en algunas personas la convicción de que la crisis se superará, porque es sólo una etapa pasajera, como otras. Ello contribuye a tener una visión optimista ante las dificultades

> "Yo de que recuerdo, van como unas tres crisis de estas, de que se detiene tanto que la gente no vemos por dónde salir, pero luego empieza a agarrar, empieza a agarrar…" (DF4). "Siempre hay ciclos. La ropa china va a terminar encareciéndose. Esto no se va a acabar, lo chino pasará y nosotros seguiremos" (A5).

Finalmente, también existe la seguridad de que "Villa Hidalgo es un pueblo bendito por Dios" (EFC1) y ello aporta una menor inquietud ante el futuro.

El breve recorrido por la historia industrial y comercial de Villa Hidalgo aquí expuesto muestra su rápida expansión y capacidad para ocupar personal. Llama la atención que a lo largo de sólo 40 años, el negocio de la ropa ha conseguido dotar a los villahidalguenses no sólo del sustento económico, sino también de una conciencia de que su vocación es el trabajo textil, la cual define al pueblo como "históricamente manufacturero". Esa conciencia contribuye a que la actual situación de crisis económica sea enfrentada con la esperanza de ser superada.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Este capítulo presenta la revisión de las teorías que se consideran más pertinentes para dar soporte al desarrollo de los objetivos de esta tesis. Se compone de tres partes: la primera, dedicada a los Modelos de Producción, la segunda al problema de la acción, y la tercera a las dimensiones que guiaron el trabajo de campo: la seguridad, el horario, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

II.1. Los Modelos de Producción.

El concepto de Modelo de Producción fue formulado por los teóricos regulacionistas franceses en la década de 1970. Según la red GERPISA[21], el Modelo de Producción es "un proceso, nada intencionado, de pertinencia externa y coherencia interna de los cambios técnicos, organizacionales de gestión y sociales para dar una respuesta a los nuevos problemas de rentabilidad económica y aceptabilidad social" (Boyer y Freyssenet, 2003:17).

Los regulacionistas señalan tres componentes de los Modelos:

- La política producto, es decir, los mercados considerados, con sus productos, volumen de ventas, modelos, etc.
- La organización productiva: métodos y medios elegidos para realizar la política producto (organización, técnicas y gestión de la fabricación y la comercialización).

[21] GERPISA es el "Grupo de Estudio y de Investigación Permanente sobre la Industria y los Trabajadores del Automóvil". Fue creado por iniciativa de Michel Freyssenet (sociólogo del Centro de Investigaciones Históricas) y Patrick Fridenson (historiador de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales). Inició como red francesa de investigadores en economía, gestión, historia y sociología, dedicados al tema de la industria del automóvil, y se transformó en red internacional en 1992 para implementar un programa de investigación sobre la "Emergencia de nuevos modelos industriales". Cfr. http://www.gerpisa.univ-evry.fr/

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- La relación salarial: constituida por los sistemas de reclutamiento, empleo, clasificación, remuneración, etc. (*Íbid*:33-34).

Según sus autores, el modelo productivo será resultado del proceso en el que estos tres elementos (la política producto, la organización productiva y la relación salarial) logran ser coherentes con la estrategia de rentabilidad perseguida. Y "este resultado no se logra más que con dos condiciones: la estrategia debe ser pertinente en el marco del modo de crecimiento de la entidad económica y política en la que la empresa desarrolla su actividad; debe instaurarse un compromiso duradero de gobierno de empresa entre sus actores (propietarios, dirigentes, asalariados, sindicatos y proveedores) relativo a los medios empleados para implantar de modo coherente la estrategia elegida" (*Íbid*:34).

De acuerdo con lo anterior, los modelos no son, entonces, una "descripción simplificada de la realidad"[22], o un "conjunto organizado de conceptos (…) que se inscribe en un cuadro teórico y que se acompaña de métodos"[23], o un "ideal al que se aspira" ("*a prescriptive framework*")[24], sino un conjunto de prácticas sistematizadas. Así entendido, Boyer y Freyssenet (2003) han identificado, solamente para la industria automotriz, seis modelos productivos: Taylorismo, Woolardismo, Fordismo, Sloanismo, Toyotismo y Hondismo. De esta manera se constata la tesis de que los Modelos de Producción no son convergentes (cfr. De la Garza, 2006), y se comprende que "estos modelos, a partir de unos determinados principios productivos, y bajo ciertas condiciones de posibilidad y viabilidad, pueden tomar cuerpo en distintas formaciones sociales, regionales o nacionales" (Castillo, 2000:2).

[22] Amalberti *et alii*, 1991, p. 9., cit. en Castillo, 2000.
[23] M. de Montmollin, 1994, p 181, cit. En Castillo, 2000.
[24] P. Kidd, 1992, pp. 13-14. W. Wobbe, 1992; y F. Lehner, 1992., cit. en Castillo, 2000.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

II.1.1. El modelo fordista de producción.

El concepto de “Fordismo”, como se acaba de mencionar, fue acuñado en la teoría de la regulación, que se basa en cuatro conceptos clave: paradigma industrial, régimen de acumulación, modo de regulación y modelo de desarrollo (Jessop, 1994, cit. en Salas, 2002). De acuerdo con ello, se puede decir que, como régimen de acumulación, el fordismo se caracterizó por ser un sistema de máquinas en línea continua con una organización del trabajo que implica parcialización, control de tiempo, división entre concepción y ejecución, estandarización, orientada a conseguir la articulación entre producción de masa y consumo de masa. En la página siguiente se presenta un cuadro (de elaboración personal) en el que se hace una comparación entre lo que caracterizó al régimen fordista con el actual, de acuerdo con información de Castel (1997); De la Garza (2005); Laville (2005); La Rosa (2005); Neffa (2006); Salas (2002) y Sennett (2007).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

	FORDISMO (ca. 1948-1978)	ACTUALMENTE
Paradigma industrial (proceso de trabajo): división técnica y social del trabajo. .	- Producción en serie de bienes estandarizados. - Empresas con burocracias complejas y sindicatos poderosos. - Contrato de duración indeterminada. - Tareas bien definidas. - Homogeneidad de las categorías profesionales y de los salarios. - Estabilidad de los puestos de trabajo. - Gestión permanente de las carreras.	- Producción flexible de variedad de productos en cantidades fluctuantes, según lo vaya demandando el mercado. - Empresas más flexibles y eficaces. - Con mayor capacidad de controlar costos. - Formas "atípicas" de contratación. - Flexibilización de las tareas de trabajo. - Trabajo a tiempo parcial, intermitente, trabajo "independiente" pero subordinado a un contratista o demandante, nuevas formas de trabajo a domicilio como el teletrabajo, la terciarización o subcontratación, el trabajo en red, etc.
Régimen de acumulación: patrón de producción y consumo que se reproduce en un período largo de tiempo.	Crecimiento basado en la producción en serie y el consumo masivo.	Se gana mercado diversificando la producción, que se adapta a la demanda específica de diversos estratos o categorías de consumidores.
Modo de regulación: conjunto de normas, instituciones, formas de organización, redes sociales y patrones de conducta que contribuyen a la permanencia de un régimen de acumulación.	Factores económicos: - Relación salarial basada en el trabajo semiclasificado en grandes plantas y negociada con los sindicatos. - Obtención de beneficios por mejoras continuas de la productividad y economías de escala. - Las firmas fijan los precios con base en un margen sobre costos, en un comportamiento de liderazgo de precios y en la competencia a través de la publicidad.	- Financiarización de la economía; la "globalización" de los mercados; el desarrollo progresivo del sector terciario; la introducción cada vez más amplia de las nuevas tecnologías; el desarrollo de nuevos trabajos, actividades, profesiones, así como la modificación de aquellas consolidadas; la diferenciación productiva acompañada por un envejecimiento precoz de los productos; la redefinición de la estructura empresarial (la empresa "plana", la empresa "esbelta", etc.); la emergencia de los procesos comunicativos. - Sistema de precios flexibles, que varían con la demanda.
Modelo de desarrollo: patrón de integración institucional y de cohesión social.	Desplaza las relaciones sociales hacia una "sociedad salarial" masiva donde la vasta mayoría de la población depende de un salario individual o social para satisfacer sus necesidades desde el nacimiento hasta la muerte.	Los trabajadores son ahora vulnerables porque se ha liberado al trabajo de la seguridad que anteriormente se le asociaba, de manera que actualmente estamos viviendo momentos de indigencia y desafiliación que en otras épocas históricas se veían amortiguadas por las protecciones cercanas de la sociabilidad primaria (la familia y la comunidad).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

II.1.2. Teorizaciones en torno al postfordismo.

Como quedó señalado en la introducción a esta tesis, en el actual contexto de globalización e integración de bloques mundiales de comercio, la tendencia que se revela es la de una superación de la tradicional forma de trabajo asalariado de tiempo completo e indeterminado, propia del taylorismo-fordismo, por una serie de nuevas formas definidas de muy diversas maneras en el debate teórico. Dicho debate plantea la transición de un período dominante de desarrollo capitalista en crisis, a un "nuevo" paradigma productivo. Es decir, los nuevos regímenes de acumulación y formas de organizar el trabajo emergerían para superar la crisis y podrían dar lugar a diversas situaciones de acuerdo sea el país, la rama o la empresa (Amín, 1995).

Hay distintas posiciones en cuanto a la naturaleza de las innovaciones, dependiendo de los niveles de análisis: algunos van desde la producción y la organización industrial a la macroeconomía, la cultura y la política. Lo cierto es que no ha sido resuelto el debate teórico en torno a la crisis del fordismo[25], ni se ha encontrado un único término para denominar al paradigma productivo emergente. Algunos autores lo denominan simplemente postfordismo, otros, toyotismo (Coriat, 1979), sistema de producción japonés, especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) o distritos industriales; por mencionar algunos (Humprey, 1996).

Según De la Garza (1996), la polémica del postfordismo ha sido abordada desde tres grandes perspectivas: el regulacionismo francés, el neoshumpeterianismo y la especialización flexible, que coinciden en apuntar que el modo de producción en masa ha llegado a su fin para dar paso a una nueva etapa caracterizada por la flexibilidad (De la Garza, 1996:87).

[25] Amín (1995) plantea que existe cierto consenso en las ciencias sociales en señalar que el período que se inicia con la crisis del ´73 representa una transición hacia una nueva fase de desarrollo capitalista, más allá de la denominación que se le otorgue a ésta (cit. en: Senén, 2008).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A continuación se presentará una breve síntesis de cada una de estas perspectivas, que sirva de marco teórico para que, en su momento, pueda ser discutida la cuestión planteada en el primero de los objetivos generales de esta tesis, que es: aportar elementos teóricos que permitan una mejor visualización y definición de las actuales formas de trabajo a partir de la caracterización y análisis del modo peculiar de producción presente en nuestro contexto regional (occidente de México).

II.1.2.1. El Regulacionismo.

Nacida en Francia en los años setenta, esta teoría trata de explicar, basada en el concepto de regulación, cómo son posibles los períodos prolongados de estabilidad en el capitalismo, a pesar de sus contradicciones En este sentido, no es una teoría sobre el proceso de trabajo ni sobre la acumulación del capital (Aglieta, 1979, 1982; Boyer, 1988; Coriat, 1979, 1991; Lipietz, 1985, 1987, *cit.* En De la Garza, 1996).

Los regulacionistas encuentran dos causas de la crisis presentada por el capitalismo en los años 80's: la primera sería la crisis de los procesos de producción provocada por la rigidez del gigantismo, que trae consigo una elevación de los costos y del trabajo improductivo. La segunda sería la crisis de la regulación entre producción y consumo.

Es decir, debido a la rigidez salarial, se elevaron los costos de producción sin que se diera un incremento equivalente en la productividad, con lo cual cayó la tasa de ganancia, provocando una crisis de rentabilidad.

La relación entre producción y consumo es llamada en esta teoría "Régimen de Acumulación", la cual comprende al Modo de Regulación, que son las formas institucionales que aseguran la reproducción de las relaciones sociales, particularmente la adaptación entre producción y demanda. Este Régimen es el que permite una evolución coherente de la acumulación del capital (De la Garza, 1996).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los regulacionistas pretendían mostrar si el mundo volvería a cambiar con la desaparición del paradigma del *one best way*[26] sostenido por el taylorismo-fordismo, y si éste sería substituido por el paradigma de la "diversidad limitada y periódicamente renovada" de los modelos productivos que ellos proponían o por el de la *lean production* del supuesto modelo japonés desarrollado por los investigadores del MIT[27]. La respuesta a dicha cuestión es presentada en un reciente estudio sobre la crisis de las empresas automotrices General Motors y Toyota. En dicho estudio, Freyssenet (2010) hace un balance de la noción de modelos productivos, haciendo un análisis posterior al período de crecimiento económico de Estados Unidos en la década de los noventa y la crisis del 2008.

Una primera cuestión que afirma Freyssenet es que no es posible sostener la existencia de un modelo japonés, pues "en Japón nacieron, en realidad, dos modelos productivos opuestos: el modelo toyotiano, que aplica la estrategia de "reducción permanente de los costes" y el modelo hondiano que aplica la estrategia de "innovación y flexibilidad". Todos los demás fabricantes japoneses, en particular Nissan, Mazda y Mitsubishi, presentaron configuraciones socioproductivas que nunca han llegado a hacer modelo, es decir, a garantizar una rentabilidad durable" (Freyssenet, 2010).

La conclusión de Freyssenet va más allá: sostiene que, en realidad, nunca han existido ni el modelo taylorista-fordista ni el de la *lean production*, pues "el primero fusiona (…) al menos tres modelos: el modelo tayloriano, el modelo fordiano y el modelo sloaniano, que no tienen el uno con el otro nada que ver, ya que aplican estrategias de ganancia diferentes y presuponen modos de crecimiento nacionales también diferentes" (*Íbid*).

[26] *One best way* (un solo modo óptimo), es un principio taylorista que tiene como meta encontrar una rutina óptima de organización del trabajo (Pérez, 2000:7).
[27] El modelo de la *lean production* fue propuesto por James Womack, Daniel Roos y Daniel Jones, del IMVP (International Motor Vehicle Program del Massachusetts Institute of Technology). En el libro "The Machine That Changed the World", estos autores identificaron y examinaron el desarrollo del producto, la cadena de suministro, el manejo de clientes, operaciones de producción y el manejo de inversión en la Toyota y concluyeron que ésta fábrica "ganó la guerra de los automóviles porque optimizó el valor de la entrega mientras minimizó el tiempo, el esfuerzo humano y el capital requerido para crear este valor" (Womack, 1999).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estas afirmaciones pueden parecer sorprendentes, pero no podemos olvidar que para Freyssenet, un modelo no debe entenderse como “un ideal a alcanzar” o como “la estilización de un conjunto de rasgos realmente existentes en un momento dado” (*Íbid*).

Lo anteriormente expuesto aclara que la pretensión de los regulacionistas no ha sido otra que encontrar las condiciones generales que hacen posible la rentabilidad de las empresas capitalistas: estrategias de ganancia y de compromiso de gobierno-empresa que permitan su aplicación y su permanencia.

II.1.2.2. El Neoshumpeterianismo.

Esta teoría da mucha importancia al papel de la tecnología en la crisis o en el auge de la economía. Su explicación de la crisis estructural (transición de un modo de crecimiento al otro) se basa en la interpretación schumpeteriana de las ondas largas de Kondratieff, definidas como “el auge y caída de un modo de crecimiento”, recurrentes en ciclos de cerca de cincuenta años (Pérez, 1985:443).

En la explicación de dichas crisis, los neoshumpeterianos atribuyen un papel central a la difusión de sucesivas revoluciones tecnológicas, denominadas cambios de “paradigma tecno-económico” (*Íbid*:441). Para que estos cambios ocurran, tiene que darse, en primer lugar, una innovación, es decir, la “aplicación y difusión de técnicas específicas en la esfera productiva” y, además, que ésta lleve consigo también innovaciones organizativas (*Íbid*:445).

Uno de las principales aspectos de la tecnología que resalta Christopher Freeman, el más connotado neoshumpeteriano, es la gran importancia que encierra la innovación “no sólo para aumentar la riqueza de las naciones en el sentido limitado de una prosperidad mayor, sino en el más fundamental de permitir al hombre (…) modificar, para bien o para mal, toda la calidad de la vida” (Freeman, 1975:20). Una muestra de lo importante que resulta la innovación en el progreso económico y en la competitividad de las empresas y las naciones, es la creciente inversión económica que las grandes empresas de los países desarrollados hacen en el área de la investigación y desarrollo (*Íbid*).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Según la visión schumpeteriana, las innovaciones aparecen en “racimos” y se difunden por “olas de imitación intensiva”, después de haber sido aceptadas como “prácticas productivas óptimas”, según principios generales de “sentido común”. Para que dichas prácticas logren ser aceptadas, deben contar con las siguientes características: ser de bajo costo y de oferta ilimitada ante una demanda creciente, poseer potencial productivo masivo y evidente, y capacidad para reducir los costos y cambiar cualitativamente los equipos de capital, el trabajo y los productos (Pérez, 1985:446-449).

Actualmente estas características las reúne la microelectrónica. De este modo, después de los años setentas, una vez agotado el período de las tecnologías de producción masiva basadas en el petróleo barato, estaríamos transitando hacia un “nuevo sistema de tecnologías de producción flexible, basadas en la electrónica barata” (*Íbid*:444).

Por lo anterior, los neoshumpeterianos instan a que la tecnología ocupe un lugar central en las políticas de desarrollo (Pérez, 2001:28-29). Para ellos, la crisis se solucionaría si hubiera un cambio institucional por el incremento de la tecnología. Para conseguirlo sería necesaria la aplicación, por parte del Estado, de las políticas educativas y de capacitación que dieran soporte a las nuevas industrias.

II.1.2.3. La especialización flexible.

En el debate sobre las micro y pequeñas empresas concurren hoy en día diversas opiniones. Frente a quienes les auguran un gran futuro, por su eficiencia y flexibilidad, hay quienes argumentan que éstas constituyen una fuente de trabajo precario que es preciso “hacer entrar en regla” (cfr. Tokman, 2007).

En lo que coinciden distintos autores es en apuntar que a nivel de la organización del trabajo, las formas tradicionales de organización jerárquica han experimentado cambios significativos en los últimos decenios.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para explicar estos cambios se recurre a la globalización de la economía mundial y la expansión de nuevas formas de coordinación económica dinamizada por la utilización expandida de las grandes empresas transnacionales.

Al respecto, Boltanski (2002) identifica dos tipos de flexibilidad: una al interior de las empresas, que se caracterizaría por la polivalencia, autocontrol, desarrollo de la autonomía, etc., y que sería una manera que han tenido los empresarios de trasladar la incertidumbre del mercado a los asalariados; y una flexibilidad externa que supondría una organización de trabajo en red, a través de subcontrataciones, con la cual se tiene acceso a mano de obra "maleable en términos de empleo (empleos precarios, interinos, trabajadores independientes), de horarios o de duración del trabajo (tiempo parcial, horarios variables)" (Boltanski, 2002:300).

Una de las teorías que intenta explicar este fenómeno es la de los distritos industriales[28], propuesta por Piore y Sabel (1990), según la cual, en la actualidad estaríamos presenciando el paso de las grandes empresas transnacionales a los agrupamientos de pymes (pequeñas y medianas empresas), que se caracterizarían, entre otras cosas, por su capacidad de adaptarse a las variaciones del mercado. Uno de los factores clave de la competitividad de las pymes tendría que ver con la relación de cooperación que pueden mantener estas empresas entre sí, y su posibilidad de realizar inversiones conjuntas en capacitación de los recursos humanos y en organización, entre otras.

Según Piore y Sabel, la crisis lo es tanto de la regulación como de ruptura industrial provocada por el cambio tecnológico, y se resolvería con la "especialización flexible o resurgimiento de formas artesanales que utilizan tecnologías reprogramables, flexibilidad laboral, recalificación, consenso en los lugares de trabajo, producción por lotes por pequeñas y medianas empresas.

[28] Los distritos industriales son "redes de empresas de apoyo mutuo más allá de los intercambios mercantiles, con fuerte influencia en el ámbito político local, en el que forman también instituciones públicas de apoyo a la innovación y la producción" (Piore:1990, *cit.*en De la Garza,1996).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Este modelo industrial sería funcional a la nueva situación de mercados cambiantes que exigen variedad más que masa de productos estándar" (De la Garza, 1996:103).

Algunos autores como Amin y Robins (1991) han hecho serias críticas al planteamiento de Piore y Sabel, pues, para ellos, no se puede afirmar que las grandes empresas sean menos competitivas que las pequeñas, ya que, de hecho, en muchos países son las primeras las que han conseguido llevar a cabo cambios tecnológicos. Pero sobre todo, estos autores ponen en duda que la producción en masa haya sido desplazada por la producción a pequeña escala y además, que ésta se tenga que llevar a cabo en particulares regiones.

En cualquier caso, los estudios realizados en México muestran, con razón, que es necesario investigar cómo esta tendencia mundial se presenta en nuestro país (Casalet, 1998). En torno al estudio de la producción a pequeña escala en nuestro país, una propuesta importante es la de Salas (2005), quien sugiere enfocar la atención en las microunidades[29], es decir, centrarse en el tamaño de la unidad productiva. Este autor utiliza, para la definición de microunidad, el indicador de personal ocupado y no, por ejemplo, el de monto de capital invertido, valor agregado o rentabilidad por establecimiento porque: "es en las unidades de menor número de trabajadores donde se concentra la gran mayoría del trabajo por cuenta propia y una parte importante del trabajo asalariado más precario. En otras palabras, se trata de recuperar una parte significativa del universo concreto que está incluido en muchas de las acepciones de sector informal, para así estar en condiciones de detallar la conducta y evolución de estas unidades" (Salas, 2005).

Algunos hallazgos resultantes de esta perspectiva de estudio han sido que, efectivamente, se está produciendo un movimiento de trabajadores del empleo en grandes empresas a unidades de cinco o menos trabajadores.

[29] Así es como el INEGI define a las unidades económicas de la Encuesta Nacional de Micronegocios tomando en cuenta elementos tales como: número de trabajadores, valor agregado/valor de la producción; ganancia/valor de la producción e inversión por trabajador.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, según Salas, esto no se debe a que los micronegocios sean una “esponja” de trabajadores que buscan regresar al empleo asalariado, sino a que constituye una verdadera alternativa de empleo para más del 50% de los trabajadores en México.

Coubés (2004) coincide con Salas al afirmar que el sector formal ha perdido atractivo debido a los bajos salarios y las escasas prestaciones que ofrece, y observa que quizá por esta razón se está produciendo un paso de los trabajadores, sobre todo los de edad entre 20 y 30 años, de las empresas grandes hacia las pequeñas.

Sin embargo, habría que ver si el trabajo formal ha perdido atractivo o ya no requiere mano de obra. Como refiere Cortés (2001): “una de las aproximaciones teóricas sostenidas por largo tiempo en América Latina, en relación con las actividades informales, pone el énfasis de la interpretación en la incapacidad del sector moderno para generar empleos en cantidad suficiente. Plantea que la génesis del sector informal en los países en vías de desarrollo, se debe a un exceso estructural de mano de obra. El ritmo de acumulación capitalista no crea puestos de trabajo modernos en la cantidad suficiente para absorber la oferta inducida tanto por el crecimiento natural de la población como por las migraciones” (Mezzera, Jaime, 1987a:107; en: Cortés, 2001:131).

Finalmente, queda también abierta la discusión en torno a si realmente hubo fordismo en México y, por tanto, en qué sentido se estaría dando el cambio productivo en nuestro país. De la Garza (2005) sí identifica este sistema de producción en las empresas maquiladoras, pero con características peculiares: “los modelos productivos en la maquila se mueven entre dos principales tipos: uno más de corte taylorista-fordista y otro toyotista precario, con dosis de taylorismo-fordismo (...) se trata de dos modelos que se interpenetran y que en México no tienen límites muy bien definidos. En todo caso, ambos son intensivos en mano de obra, la tecnología que utilizan en general es maquinizada pero no automatizada, aplican aspectos parciales de la calidad total, pero con segmentación de tareas entre obreros poco calificados respecto de técnicos e ingenieros” (De la Garza,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

2005:349). Además del planteamiento anterior, unos años más tarde el mismo autor llevó la discusión más adelante: se cuestionó "si no era más realista plantear la coexistencia de modelos productivos o de otros no teorizados", en lugar de utilizar marcos teóricos importados (De la Garza, 2009:10). Es decir, la pregunta era si realmente se podía hablar de la existencia de Modelos Productivos en México.

Su primera observación fue que en el ámbito académico había sido aceptado que el postfordismo no existía empíricamente en América Latina. Pasó después a criticar el concepto de Modelo, el cual le pareció "excesivamente sistémico en cuanto a coherencia interna como para reflejar bien la realidad de los procesos productivos" (*Íbid*:11). Y concluyó proponiendo la noción alternativa de "configuración sociotécnica", que define como "entramado material y simbólico, en la que se mueven sujetos con capacidad de asignar sentido a su situación, a la empresa, al trabajo, a la productividad, a la relación laboral" (*Íbid)*).

Esta noción le parece más pertinente que la de Modelo Productivo porque "no plantea que las relaciones entre sus componentes son totalmente coherentes, es decir, que acepta la contradicción en la realidad, además de que las relaciones entre sus partes pueden ser fuertes o débiles o no existir, aunque la práctica de los sujetos puede vincularlas en el proceso" (*Íbid*).

Al hacer referencia a lo sociotécnico, De la Garza destaca en los procesos productivos una relación entre "el nivel de la tecnología, la organización y gestión de la mano de obra, las relaciones laborales –que no quedan suficientemente abarcadas a partir del concepto de gestión de la fuerza de trabajo -, el perfil de la fuerza de trabajo en lo sociodemográfico, lo salarial y lo laboral, las culturas laborales, las gerenciales y las empresariales" (*Íbid*).

De esta manera, entendiéndola como configuración sociotécnica, se hace más posible dar cuenta de la realidad productiva latinoamericana. Inclusive, De la Garza ha identificado que en esta región se encuentran presentes, principalmente, las siguientes configuraciones sociotécnicas:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a) Las informatizadas; llamadas así porque cuentan con tecnología de punta, nuevas formas de organización del trabajo, mano de obra calificada, flexibilidad media y comunicación informatizada. En México hay pocas empresas con esta configuración, algunas de capitales nacionales y otras transnacionales.

b) Las toyotistas precarias, que ya se han mencionado arriba (De la Garza, 2005): que han optado más por hacer cambios en organización del trabajo que en introducir tecnología dura; cuentan con mano de obra poco calificada, remuneraciones bajas y se basan en la intensificación del trabajo. Está presente en empresas grandes y medianas.

c) Las tayloristas fordistas, presentes en empresas grandes y medianas.

d) Las tradicionales, que poseen la gran mayoría de las empresas pequeñas y micro, "aunque también hay medianas y grandes, que no obedecen a una doctrina gerencial formalizada" (De la Garza, 2009:13).

En el capítulo III, al analizar la cuestión de las características productivas de Villa Hidalgo, se retomará la recién expuesta noción de "configuración sociotécnica" como alternativa a la de Modelo de Producción.

II.2. El problema de la acción.

El segundo de los objetivos generales de esta tesis es conocer la acción de los sujetos frente a sus circunstancias laborales. Por otro lado, también se propone mostrar cómo influyen en la configuración subjetiva de los trabajadores (tanto en dueños como en empleados de manufactura y comercio): la seguridad, el horario, las formas de organización y la participación en el proceso de trabajo.

La afirmación anterior supone asumir una particular posición con respecto a cómo se está concibiendo al sujeto (como actor) y a las circunstancias en las que actúa (ámbito de acción). Implica también la necesidad de sustentar teóricamente lo que se está entendiendo por "condiciones estructurales y subjetivas que configuran la acción". Es por ello que este apartado se dedicará a la exposición del marco teórico en el que se inserta el referido problema de la acción.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la teoría sociológica, éste problema tiene que ver con cómo es concebido el sujeto en su relación con lo social. Así, en la época de la Modernidad el hombre ocupaba el centro, su racionalidad era considerada la medida del mundo (Issa, 2001:75), mientras que el hombre postmoderno, enfrentado a un mundo cambiante, inseguro, global, ha visto fragmentado su sentido de pertenencia a un espacio cultural específico, lo cual ha traído como consecuencia que "individuos y grupos confrontados al desarraigo y a las rupturas de sus identidades sientan la necesidad creciente de reinventarlas" (Tarrés, 2007:26).

Por ello, los estudios postmodernos han criticado los discursos homogeneizadores de la cultura que predominaron en la Modernidad y sugieren poner la atención sobre la diversidad y complejidad de los procesos simbólicos. Sin embargo, asumir esta postura presenta bastantes dificultades, además del reto de "estudiar las culturas y la subjetividad desde un punto de vista capaz de reconocer su diversidad y sus inconsistencias" aspirando también a "encontrar regularidades a partir del análisis concreto" (Reygadas, 2001:181).

En este sentido, algunos autores, como Giddens y Beck, analizan la cuestión de la identidad como una lucha por adaptarse a las circunstancias caóticas que priman en el mundo (catástrofes ecológicas, guerras, desempleo, etc.), más que a sus tradiciones e historicidad. (Guadarrama, 2007:44). Para estos autores, la tarea de construir la propia identidad es un proceso reflexivo que implica una creciente individualización para incrementar la autonomía.

> "Cada individuo, desde su particular posición en el desigual orden social, es compelido a construir su propia biografía, a elegir permanentemente los cursos de acción en un entorno cambiante e inestable que no ofrece ya, con la claridad de antaño, marcos colectivos de referencia y arraigamiento. La posibilidad de que más personas se conciban a sí mismos como individuos que deben construir autónomamente sus proyectos de vida no supone la ausencia total de tradiciones u orientaciones sociales para la acción, sino el hecho que ellas son asumidas por las personas como posibilidades u opciones más que como obligaciones" (Godoy, 2007:84).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La individualización se convierte entonces en un ideal normativo, medio de reconocimiento y autorealización (*Íbid*). Los estudios sociales que se han ocupado de las transformaciones anteriormente mencionadas, han vuelto a la tradicional discusión sociológica acerca del problema de la relación entre las estructuras sociales y los sujetos. Como se verá, la tendencia que emerge es la de volver a dar peso a la subjetividad, en rechazo a los determinismos estructuralistas y funcionalistas del período anterior (De la Garza, 2001:85).

En las últimas décadas se han multiplicado las reflexiones sobre la presencia de lo estructural en lo individual y han surgido propuestas para analizar la incidencia de los agentes en los sistemas sociales (Issa y Reygadas, 2001:10), de manera que se ha generalizado la postura que concibe los vínculos entre las estructuras sociales y los sujetos "como lazos de determinación mutua, en la medida en que las acciones de los individuos se ubican en su contexto social, insertas en una estructura de relaciones que es, a un tiempo, reproducida y transformada continuamente por esas mismas acciones" (*Íbid*).

A continuación se hará una revisión de algunos de los más importantes autores que han tomado la palabra en las mencionadas discusiones teóricas con respecto a los nexos entre estructura y sujeto.

II.2.1. Los clásicos: Durkheim y Weber.

"La división del trabajo social", es la obra en la que Durkheim aborda la cuestión de las relaciones entre la personalidad individual y la solidaridad social. Ante la transformación de la solidaridad debida al desenvolvimiento cada vez más considerable de la división del trabajo, la pregunta central que se formula es: "¿cómo es posible que, al mismo tiempo que se hace más autónomo, dependa el individuo más estrechamente de la sociedad?" (Durkheim, 1984:45).

A esta interrogante responde argumentando que la solidaridad que produce la división del trabajo (solidaridad orgánica) supone que los individuos difieren unos de otros y que cada uno no tiene una esfera de acción propia y, por consiguiente, una personalidad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estas diferencias y, por tanto, divisiones de esferas, provoca que cada uno dependa más estrechamente de la sociedad, pues tiene mayor necesidad de los otros (*Ibid:*217).

Según Durkheim, lo que "une" al sujeto a la sociedad es la conciencia colectiva o común, que entiende como el conjunto de semejanzas sociales, las creencias y sentimientos comunes al término medio de los miembros de una misma sociedad.

La solidaridad que procede de que ciertos estados de conciencia son comunes a todos los miembros de la misma sociedad, es la llamada solidaridad mecánica o por semejanzas. "Esta solidaridad no puede, pues, aumentarse sino en razón inversa a la personalidad" (*Ibid:*152), es decir, cuando la conciencia común sobrepasa la conciencia individual, podría decirse que los individuos ya no son ellos mismos, sino el ser colectivo. Cuanto más primitivas son las sociedades, más semejanzas existen entre los individuos que la componen y por tanto, la originalidad es rara.

Por otro lado, cuanto más general se hace la conciencia común, más lugar deja a las variaciones individuales y las reglas se hacen cada vez más abstractas, por lo que pueden ser libremente aplicadas de maneras muy diferentes. "Por hacerse, pues, más racional, la conciencia colectiva se hace menos imperativa y por esta razón también, estorba menos el libre desenvolvimiento de las variedades individuales" (*Ibid:*342).

Por la división del trabajo el individuo adquiere conciencia de su estado de dependencia frente a la sociedad; de ella vienen las fuerzas que le retienen y le contienen, es decir, la creación de solidaridad. Por su parte, el individuo tiene el deber de concentrar y especializar su actividad, es decir, realizar su función en la sociedad.

Para concluir, se podría decir que Durkheim privilegia la presencia de lo social en lo individual.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A diferencia de la postura de Durkheim, la teoría de la acción, de Max Weber, se centra en comprender el significado que tienen las acciones para los individuos.

Así, lo que Weber entiende por acción es: "una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo. La "acción social", por tanto, es una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo" (Weber, 1984:5).

Weber hace mucho hincapié en el sentido subjetivo de la acción; por ello aclara que no se ha de confundir la acción social con las acciones homogéneas de muchos, ni con aquellas realizadas por la influencia de la conducta de otros (por la "masa"), ni con las imitaciones de conductas ajenas cuando son puramente reactivas (*Ibid*:19-20).

En cambio, atendiendo a los diferentes sentidos que un sujeto puede darle, Weber identifica cuatro tipos de acción social:

1) "*Racional con arreglo a fines*: determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres, y utilizando esas expectativas como "condiciones" o "medios" para el logro de *fines* propios racionalmente sopesados y perseguidos.

2) *Racional con arreglo a valores*: determinada por la creencia consciente en el valor –ético, estético, religioso o de cualquier otra forma como se le interprete- propio y absoluto de una determinada conducta, sin relación alguna con el resultado, o sea puramente en méritos de ese valor.

3) *Afectiva*, especialmente emotiva, determinada por afectos y estados sentimentales actuales.

4) *Tradicional:* determinada por una costumbre arraigada" (*Ibid:*20).

A partir del concepto y tipología de la acción social de Weber, la teoría sociológica comenzó a girar más en torno al sujeto, como veremos en los autores contemporáneos que se expondrán a continuación.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

II.2.2. Autores contemporáneos: Bourdieu y Giddens.

Uno de los conceptos contemporáneos más conocidos para hablar del nexo entre estructura y sujeto es el de *habitus*, de Pierre Bourdieu.

Según este autor, existen dos estructuras que conforman el universo social: la denominada "objetividad del primer orden", establecida por la "distribución de los recursos materiales y de los modos de apropiación de los bienes y valores socialmente escasos"; y la "objetividad del segundo orden", que son "sistemas de clasificación, de esquemas mentales y corporales que fungen como matriz simbólica de las actividades prácticas, conductas, pensamientos, sentimientos y juicios de los agentes sociales" (Wacquant, 1995:18).

Las estructuras de la objetividad del segundo orden son las que Bourdieu denomina *habitus*, el cual es entendido como las "estructuras mentales o cognitivas para manejar el mundo social" (*Ibid:*21). Es decir, "el *habitus*, como sistema de disposiciones adquiridas por medio del aprendizaje implícito o explícito que funciona como un sistema de esquemas generadores, genera estrategias que pueden estar objetivamente conformes con los intereses objetivos de sus autores sin haber sido concebidas expresamente con este fin" (Bourdieu, 1990:141). De esta manera, el *habitus* constituiría la "historia encarnada en los cuerpos en forma de disposiciones duraderas" (*Íbid*:70).

El concepto de *habitus* se complementa con el de campo*,* que designa "redes de relaciones entre posiciones objetivas". Para Bourdieu, el campo es "la historia hecha cosa", un universo particular en el cual toda la gente comprometida con él "tiene una cantidad de intereses fundamentalmente comunes, es decir, todo aquello que está vinculado con la existencia misma del campo" (*Íbid*:137). Tanto el *habitus* como el campo, "pueden ser entendidos como prácticas regulares actualizadas permanentemente" (De la Garza, 2001:92).

La relación entre sujeto y estructura se da, entonces, a través de la interiorización de lo objetivo por parte del sujeto (*habitus*). Es decir, el entorno social va inscribiendo en el sujeto "esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción" (Wacquant, 1995:23).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Otra importante teoría contemporánea acerca del sujeto actuante, es la teoría de la estructuración, de Giddens. Este autor pone el énfasis no en el sujeto mismo, sino en su praxis. Es ésta la que constituye la vida social a través de la reproducción de los procedimientos institucionalizados (Cohen, 1996:54).

La noción de actor que sostiene Giddens es la de aquél que sabe lo que hace y es capaz de explicarlo con razones. Por ello afirma que la característica del "agente o sujeto humano" es la "conciencia práctica" (Giddens, 1998:44). Esa conciencia no implica que el sujeto actúe siempre intencionalmente. Para aclarar este punto, Giddens introduce la diferencia entre obrar, que denota un hacer; y actuar, que implica intencionalidad en el acto: saber que tendrá una particular cualidad y resultado. Es decir, Giddens sostiene que los actores "tienen una comprensión teórica continua sobre los fundamentos de su actividad", aún cuando habitualmente actúen por rutina (*Íbid:*43-47).

Además, uno de los aspectos más relevantes del agente es su capacidad de "ejercer alguna clase de poder". Esta capacidad se entiende como aptitud para "producir una diferencia", para influir causalmente en otros (*Íbid*:51). La acción, para Giddens, implica siempre una aptitud transformadora, aunque en ocasiones el poder de los individuos se vea constreñido por circunstancias específicas hasta el punto de dejarlos "carentes de opción" (*Íbid*:51-52). Esas circunstancias específicas en que actúan los sujetos las denomina "contextos de acción". El contexto supone los límites espacio-temporales (simbólicos o físicos); la copresencia de actores y un empleo reflexivo de estos fenómenos "para influir o gobernar el decurso de la interacción" (*Íbid*:308).

Según la teoría de la estructuración, en una interacción, los contextos son producidos y reproducidos. De ahí que para Giddens, estructura no sea algo "externo" a la libre iniciativa del individuo, algo que restringe su acción, sino que es el resultado de la reproducción de prácticas sociales; no constituye un "armazón" o "esqueleto" de la sociedad, sino un "orden virtual" con "propiedades estructurales" (*Íbid:*53-54.61).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Según Giddens, el modo en que se estructura la sociedad es dual: “el momento de la producción de la acción es también un momento de reproducción en los contextos donde se escenifica cotidianamente la vida social”. Es decir, al actuar se constituyen tanto los agentes como las estructuras. El proceso anterior no es expresado como un dualismo (entendido como exclusión de alguno de los términos) sino como dualidad (como dos aspectos de un mismo fenómeno) (*ïbid*:62).

El modo en que los agentes reproducen las condiciones que hacen posible la práctica social es a través de reglas (técnicas o procedimientos generalizados) y de recursos (materiales o intelectuales). Las reglas, junto con los recursos, proporcionan “la aptitud generalizada de responder a un espectro indeterminado de circunstancias sociales y de influir sobre este” (*Íbid:*57-58). Concluye afirmando que “La historia humana es creada por actividades intencionales, pero no es un proyecto intentado” (*Íbid:*63).

Es decir, en la conformación de las estructuras, ni se dan por supuestas las razones de los agentes, ni se sostiene que la sociedad sea la creación de actores individuales (*Íbid:*62-63.240). Las estructuras son “propiedades articuladoras que consienten la “ligazón” de un espacio-tiempo en sistemas sociales: las propiedades por las que se vuelve posible que prácticas sociales discerniblemente similares existan a lo largo de segmentos variables de tiempo y espacio, y que presten a éstos una forma “sistémica” (*Íbid:*53-54).

Lo anterior implica que los agentes gozan de un amplio margen de libertad en su conducta, aunque ésta tenga sus límites. Es decir, Giddens niega tanto el determinismo de un “orden transhistórico” (Cohen, 1996*:*27-28), como la libertad absoluta del agente. El grado de libertad depende de la habilidad de quien actúa para producir prácticas transformadoras (*Íbid:*29).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por ello, en este trabajo se analizará la acción de los trabajadores bajo el supuesto de que el sujeto es responsable (es capaz de responder por lo que hace), debido a que es libre, aunque su libertad esté limitada por la situación concreta (ámbito de acción) en que se encuentre. En otras palabras, asumo que el individuo no sólo es influido por las circunstancias, sino que, tal como lo sostiene Giddens, también es capaz de transformarlas.

II.3. Definición teórica de las dimensiones.

II.3.1. Seguridad de y en el empleo.

En este estudio se consideran dos aspectos de la seguridad:

1) La llamada *seguridad de empleo*, que se refiere a la posibilidad de contar con un empleo, de acceder a él;

2) La denominada *seguridad en el empleo*, es decir, la que implica protección contra el riesgo de enfermedad, maternidad, incapacidad, miseria, vejez (Anker, 2003).

La Organización Internacional del Trabajo plantea que un empleo seguro ha de serlo en ambos sentidos y, por tanto, lo tipifica como el asalariado, estable, de tiempo completo y con derechos y prestaciones. En este sentido, Tokman (2007) señala tres elementos para medir la inseguridad y la desprotección:

- La inexistencia de relaciones de trabajo reconocidas legal y explícitamente.
- La existencia de relaciones que se rigen por contratos diferentes al contrato de trabajo por tiempo indefinido (las que son difusas o por tiempo determinado).
- La incapacidad de conciliar la flexibilidad de las empresas con la seguridad para el trabajador (flexiseguridad[30]).

[30] ‘‘La flexiseguridad aparece como un nuevo término clave en el debate sobre el futuro de los mercados laborales europeos y en el desarrollo de políticas sociales. Se refiere al intento de compatibilizar altos niveles de flexibilidad laboral con altos niveles de seguridad. Dicho de otra forma, la flexiseguridad propone no tener que elegir entre flexibilidad o seguridad, sino intentar armonizar formas de trabajo flexibles con garantías de protección social como el acceso a la formación profesional”. Algunos de los académicos que han alentado esta propuesta son: Antonio Lettieri, profesor del Centro Internacional de Estudios Sociales (Roma, Italia); Maria Joâo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, como se planteó anteriormente, lo que sucede en la actualidad es que el empleo con esas seguridades va cediendo cada vez más su lugar a aquél temporal o de tiempo parcial, sin horario fijo ni prestaciones. Ante ello, Tokman propone una mayor reglamentación para que estas situaciones laborales se ajusten a lo que los trabajadores tienen derecho a percibir como prestaciones.

Con respecto a la seguridad existen diversos hallazgos acerca del papel que juega en la vida de los trabajadores.

Battistini (2007) refiere que para los trabajadores el empleo estable es la principal fuente de garantías, la que constituye la base para que puedan pensar en proyectos de progreso personal que apoyen otras fuentes de estabilidad, como la familia y el saber (preparación profesional).

Castel (2004) ha encontrado que el trabajo sin prestaciones provoca inseguridad en el individuo. Sus consecuencias vitales las resume de esta manera:

> "Para que el individuo pueda realmente hacer proyectos, establecer y mantener contratos confiables, debe poder apoyarse en una base de recursos objetivos. Para poder proyectarse en el futuro hay que disponer en el presente de un mínimo de seguridad"; y entiende la seguridad como aquellos soportes que "no consisten solamente en recursos materiales o en acompañamiento psicológico, sino también en derechos y en reconocimiento social necesarios para asegurar las condiciones de la independencia" (Castel, 2004:97).

Según el citado autor, tener asegurado el sustento familiar proporciona libertad de decisión en los distintos ámbitos de la vida. Pero, al mismo tiempo, observa que en la actualidad se han debilitado las protecciones.

Para él existen dos tipos de protecciones: las civiles, que "garantizan las libertades fundamentales y la seguridad de los bienes y de las personas en el marco de un Estado de derecho" (Castel, 2004:11), y las sociales, que ""cubren"

Rodrigues, profesora de la Universidad de Lisboa; Robert Strauss, director general de Ocupación y Asuntos Sociales de la UE; Claus Offe, Instituto de Ciencias Sociales, Universidad de Berlín. En: http://www.barcelona2004.org/esp/banco_del_conocimiento/documentos/ficha.cfm?idDoc=905

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

contra los principales riesgos capaces de entrañar una degradación de la situación de los individuos, como la enfermedad, el accidente, la vejez empobrecida" (*Ibíd.*).

Este autor explica que la necesidad de estar protegido ha sido satisfecha de diferentes maneras a lo largo de la historia: en las sociedades preindustriales "cuando dominan los lazos entretejidos alrededor de la familia, del linaje y de los grupos de proximidad, y cuando el individuo está definido por el lugar que ocupa en un orden jerárquico, la seguridad está garantizada en lo esencial por la pertenencia directa a una comunidad y depende de la fuerza de estas inserciones comunitarias. Entonces se puede hablar de protecciones de proximidad" (*Íbid*:17).

Posteriormente, "con el advenimiento de la modernidad, el status del individuo cambia radicalmente. Éste es reconocido por sí mismo, al margen de su inscripción en colectivos" (*Íbid*:19). En este tipo de sociedad, el individuo se protege a sí mismo a través de la propiedad, que es resguardada por el Estado.

Otra etapa inicia después de la Segunda Guerra Mundial, con el desarrollo de lo que Castel denomina "sociedad salarial", porque en ella prevalece el trabajo asalariado. En esa época, que es la que correspondería al modelo fordista de producción, el mencionado autor señala que la seguridad se asocia al trabajo, que es el medio por el cual se accede a una "propiedad social", que sería el equivalente de la propiedad privada para quienes no tienen acceso a ella (*Íbid*:43).

Esa seguridad social, asociada al trabajo y protegida por el Estado es la que, en opinión de Castel, viene resquebrajándose a partir de la década de 1970 (*Íbid:*54).

En coincidencia con Castel, Boltanski (2002) también identifica esos años con el inicio de múltiples transformaciones que, en su opinión, pueden ser etiquetadas con el único vocablo de la "flexibilidad". Según este autor, la flexibilidad supone "ante todo la posibilidad para las empresas de adaptar sin tardanza su aparato productivo y, particularmente, el nivel de empleo a las evoluciones de la demanda" (Boltanski, 2002:286).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Una cuestión muy importante de dicho proceso de adaptación al mercado es que viene acompañado de la tendencia a buscar "una mayor autonomía en el trabajo, sinónimo de adaptación más rápida de los responsables directos de la producción a las circunstancias locales sin esperar las órdenes de una burocracia ineficaz" (*Íbid*).

Un aspecto negativo del incremento de autonomía es, según lo señala Boltanski, que "las medidas que pretenden aportar una mayor seguridad a los asalariados han sido sustituidas por medidas que tratan de aligerar el control jerárquico y tomar en consideración los "potenciales" individuales.

A raíz de una inversión de política, la autonomía fue, de alguna manera, intercambiada por la seguridad" (*Íbid*:280). Boltanski señala que ese fenómeno contribuye a reproducir la situación de desprotección, pues "permite a las empresas desentenderse aún más de sus responsabilidades" (*Íbid*:357).

Sin embargo, me parece que este autor encuentra en las medidas de disminución del control jerárquico una lógica de substitución, sin que pretenda con ello justificar la desprotección. Es decir, a pesar de que este autor señala como aspecto positivo que, al menos, con esos cambios, las personas se encuentran más liberadas de sus horarios, por lo que el desarrollo del trabajo a tiempo parcial ha satisfecho numerosas aspiraciones (*Íbid:*362), denuncia que, al mismo tiempo, este cambio "ha consistido en sustituir el control por el autocontrol y, de este modo, en la externalización de los costes muy elevados que lleva aparejado el control mediante el desplazamiento del peso de la organización sobre los asalariados" (*Íbid*:281).

En el mismo sentido, Castel (2004) identifica la causa del debilitamiento de la seguridad con en el aumento de la competencia internacional, que provoca la necesidad de que las empresas busquen aumentar su rentabilidad a través de la disminución de los costes salariales, por lo que su intento será liberarse de las "cargas sociales, y reducir el impacto de las reglamentaciones generales garantizadas por la ley sobre la estructuración del trabajo" (Castel, 2004:56).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Y, en la misma línea que Boltanski, Castel señala que “ciertamente es ingenuo pretender mantener o restaurar el *statu quo* de las protecciones anteriores (…) pero al menos es igualmente ingenuo pretender que la abolición de estas protecciones “liberaría” a un individuo que no esperaría sino esta ocasión para desplegar por fin todas sus potencialidades. Es la ingenuidad de la ideología neoliberal dominante” (*Íbid:*86).

En este sentido, otra postura coincidente con las anteriormente citadas es la de Beck (2007). Este autor señala que “nunca los trabajadores (independientemente de sus aptitudes y currículum) fueron más vulnerables que en nuestros días; trabajan de manera individualizada, sin ningún contrapeso colectivo y más dependientemente que nunca, pues trabajan en unas redes flexibles cuyo sentido y pautas les resultan indescifrables a la mayoría de ellos” (Beck, 2007:121).

Según Castel (2004), “una respuesta a esta situación consistiría en transferir los derechos del estatuto del empleo a la persona del trabajador” (Castel, 2004:105). A la vez, el mismo autor reconoce que “si el trabajador está obligado a dar pruebas de flexibilidad, de polivalencia, de sentido de la responsabilidad, de espíritu de iniciativa y de capacidad de adaptación a los cambios, ¿puede comportarse de semejante modo sin un mínimo de seguridad y protecciones? ¿El trabajo está condenado a seguir siendo la principal “variable de ajuste” para maximizar los beneficios? (…) Al trabajo devenido móvil y al mercado devenido volátil debería corresponder un Estado social devenido flexible” (*Íbid*:110-119).

En concordancia con los autores citados, me parece que, a pesar de que en las actuales formas de trabajo los sujetos tienen que ser cada vez más responsables y flexibles, esto no debería redundar en la privación de las seguridades básicas, que hacen posible su existencia. La alternativa que se ha propuesto, sobre todo en ámbito europeo, es la flexiseguridad. En nuestro país no se han iniciado esfuerzos en este sentido. En el próximo capítulo veremos cómo resuelven los villahidalguenses esta necesidad de seguridad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

II.3.2. Horario de trabajo.

Por horario se entiende el tiempo que se dedica a trabajar, o duración de la jornada[31]. En las actuales circunstancias laborales, diversos autores hablan de la existencia de trabajadores flexibles, de quienes depende la organización de su horario (el cual no les viene impuesto por otro, sino que ellos lo deciden), y para quienes la disponibilidad de tiempo resultaría indispensable.

Según Boltanski (2002), el momento actual se podría considerar más positivo que el anterior, caracterizado por la rigidez: "Estos sistemas de horarios flexibles, además de poder facilitar el reclutamiento, tienen la ventaja de proporcionar a sus beneficiarios un sentimiento de libertad, de autonomía, que responde a un deseo cada vez más profundo" (Boltanski, 2002:283).

Por otra parte, Maza (2004) apunta a que las nuevas formas de trabajo por cuenta propia[32], por sus características de flexibilidad, conducen a una "colonización del tiempo", es decir, a modificar la forma de ordenar la vida y el trabajo, cuyos límites se confunden, disuelven, trastocan o traslapan (Maza, 2004:100). Según dicho autor existen cuatro formas en las que da esa colonización del tiempo o rompimiento de los límites tradicionales del trabajo en su relación con otros espacios de la vida:

En primer lugar, cuando no se puede reconocer cuándo inicia el trabajo y cuándo "el resto de las actividades vitales (el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, la vida social, la convivencia familiar…)". En este sentido, las jornadas de trabajo femenino son prototípicas (*Íbid*). También la racionalidad del trabajo sufre cambios por la convivencia de actividades con distintos propósitos. Es decir, coexisten, por un lado, la lógica de la ganancia, propia de los negocios y, por otro, la lógica familiar, relacionada con la cooperación y los afectos (*Íbid:*101).

[31] Se refiere a la jornada, tal como aparece en el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".
[32] Maza estudia un tipo particular de trabajadoras: mujeres vendedoras de cosméticos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Del mismo modo, suelen llegar a confundirse el tiempo que se ha de dedicar al trabajo y el que correspondería a otros aspectos de la vida diaria. Es decir, se realizan "cambios en los horarios (de comida, de descanso, de sueño) y en la diversidad de extensión de la jornada. La flexibilidad de horario conlleva al incremento de la intensidad y la existencia de múltiples compromisos más allá del trabajo mismo" (*Íbid*).

Por otro lado, los límites entre espacios físicos muchas veces no son nítidos; la casa y "los recursos dedicados antes al servicio de la familia –el teléfono y el automóvil, entre otros- pasan a formar parte de los medios de trabajo" (*Íbid*).

A pesar de lo anteriormente señalado, el trabajo por cuenta propia, autónomo o no dependiente (La Rosa, 2005:199-213) "sin horarios, sin jefes" puede resultar atractivo para algunas personas.

Sin embargo, como hemos visto, el hecho de no contar con un horario fijo no significa que se trabaje menos, al contrario, la jornada laboral puede llegar a invadir otros ámbitos y a ampliarse a todo el día (Maza, 2004).

En el capítulo IV se hablará de la duración de las jornadas de trabajo en establecimientos manufactureros y comerciales de Villa Hidalgo y se analizará la relación que dichas jornadas tienen con otros ámbitos de la vida de quienes se desempeñan en ellos.

II.3.3. Organización del trabajo.

La organización, incluida la empresarial, se puede definir, siguiendo a Giddens, como "un grupo grande de personas que se asocian para alcanzar objetivos específicos" (Giddens, 2000:392).

Las formas más generalizadas de organizar el trabajo en la sociedad han variado a lo largo de los años. De acuerdo con Weber, en las sociedades modernas, a diferencia de las tradicionales, el trabajo se organiza burocráticamente.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La burocracia posee las siguientes características: al interior del lugar de trabajo hay una clara jerarquía de autoridad en la que las decisiones tomadas "desde arriba", son adoptadas en la "base" (por quienes tienen menos autoridad); la conducta de los funcionarios se reglamenta por escrito; "los funcionarios son asalariados a tiempo completo. Cada empleo en la jerarquía tiene asignado un sueldo definido y fijo. Se espera que el individuo haga carrera en la organización. La promoción es posible sobre la base de la capacidad, la antigüedad o una combinación de ambas. Hay una separación entre las tareas del funcionario en el interior de la organización y la vida exterior. Su vida privada es distinta de sus actividades en el lugar de trabajo, y también está separada físicamente de él. Ningún miembro de la organización posee los recursos materiales con los que opera" (*Íbid*:373).

En la actualidad, aunque no desaparezca, la manera burocrática de dirigir las organizaciones, según Giddens, "está comenzando a parecer arcaica" y se ha extendido la tendencia a seguir el llamado "modelo japonés" (*Íbid*:381-382).

Algunas características de este modelo son: la toma de decisiones se efectúa de abajo hacia arriba, es decir, los directivos, en reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajadores, consultan con ellos las políticas de la empresa; hay menos especialización en las funciones a desempeñar, pues se considera más importante el dominio de todas las tareas; la vida laboral y la privada se fusionan: "las grandes empresas japonesas (…) satisfacen muchas necesidades de sus empleados, esperando a cambio un elevado nivel de lealtad hacia la institución". Dicha lealtad se basa en que una de las políticas de las corporaciones japonesas es dar trabajo de por vida a sus empleados (*Íbid*:382-283).

Aunque esta forma de organización surgió y se desarrolló en Japón, se ha extendido y aplicado con éxito en otros países. En ellos se aprecia sobre todo que, en lugar de la rigidez de la burocracia, este sistema fomente la participación más activa de los trabajadores en el funcionamiento de la empresa (*Íbid*:383-384).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De cualquier manera, Giddens no niega que, hasta cierto punto, toda organización posee un carácter burocrático, y por ello afirma que “es casi seguro que las organizaciones burocráticas no desaparecerán”, pues, gracias a su carácter regular, permiten que haya eficacia en las tareas que se realizan. Sin embargo, también reconoce que es importante el papel que desempeñan las organizaciones menos reglamentadas, más basadas en redes informales, pues “las maneras informales de hacer las cosas también ayudan a crear, con frecuencia, un ambiente de trabajo más satisfactorio” (*Íbid*:374-393).

En este sentido, otros estudios recientes apuntan que la gestión empresarial, atendiendo a las demandas del mercado, está teniendo que olvidar la idea de puestos fijos para implementar la producción a partir de tareas flexibles, basadas en conocimientos y habilidades de los individuos, es decir, en sus competencias. Sisto (2007) sostiene que poner el foco en la competencia, más que en cualidades individuales para ocupar un puesto determinado, está provocando que los sujetos competentes sean solicitados o reemplazados cuando sea necesario, según sea requerido por la organización. De esta manera, cada sujeto se constituiría en gestor individual de su propia empleabilidad.

El autor mencionado señala que esta forma de organización del trabajo provoca que el sujeto esté débilmente sujetado a los otros. Destaca, además, que esta debilidad relacional es vista por los trabajadores como algo positivo, como una liberación, en el sentido de no dependencia de otro.

“El sujeto constituido en estas relaciones calza fuertemente con la imagen del emprendedor, que se mueve continuamente, se arriesga, tomando como eje de acción la búsqueda de su propio beneficio”. Sisto lo llama “débil sujeción del emprendedor individualizado” (Sisto, 2007:4).

Por otro lado, Castel (2004) señala algunos efectos de la individualización de las tareas y de las trayectorias profesionales: “asistimos también a una responsabilización de los agentes. Son ellos los que deben afrontar las situaciones, asumir el cambio, hacerse cargo de sí mismos. De alguna manera “el operador” está liberado de las coerciones colectivas que podían ser aplastantes,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

como en el marco de la organización tayloriana del trabajo. Pero en cierto modo está obligado a ser libre, se le impone ser capaz de un buen desempeño, a pesar de estar en gran medida librado a sí mismo. Pues las obligaciones, evidentemente, no han desaparecido, e incluso tienden más bien a aumentar en un contexto de competencia exacerbada y bajo la amenaza permanente del desempleo" (Castel, 2004:60).

Por su parte, La Rosa (2005) también destaca que la condición de flexibilidad de las actuales formas de trabajo trae consigo modos fuertemente responsabilizantes en los trabajadores, que los inducen a una nueva manera de participación. Sin embargo, para este autor, tanto la eficiencia y la productividad de la empresa por un lado, como la calidad del trabajo de los obreros por el otro, pueden ser conciliados.

Es decir, un aspecto positivo de este fenómeno, como ya lo apunta La Rosa, es que, por el hecho de estar más involucrado en todo el proceso, el sujeto pone en juego múltiples capacidades y aptitudes que contribuirían a producirle satisfacción al experimentar la influencia que tienen sus decisiones en el propio trabajo. En el Capítulo IV se abordará el tema del modo particular de organización laboral de Villa Hidalgo.

II.3.4. Relaciones laborales.

Por relaciones laborales se entiende "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 resultados" (Spyropoulos, 1991).

Este aspecto del trabajo resulta importante porque diversos autores sostienen que se ha venido presentando un fenómeno de desafiliación sindical e individualización de la negociación desde la década de los ochentas no sólo en América Latina (Bensusán, 2003, Collier y Etchemendy, 2007) sino en los países desarrollados (Katz, 1993, Lamber y Lansbury, 1998). Boltanski (2002) presenta

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

como posibles causas de dicho fenómeno: el individualismo, la crisis de confianza en la acción política y el temor a perder el empleo (Boltanski, 2002:366).

Sin embargo, Senén, Medwid y Trajtemberg (2008) plantean que en los últimos cinco años, en el marco del desprestigio del consenso neoliberal, algunos países de la región estarían revirtiendo estas tendencias. Estos son los casos de algunos países de América Latina (entre ellos Argentina, Uruguay y Brasil) en los que se abre una nueva etapa que se caracteriza por la reactivación económica, el crecimiento del mercado interno y una política activa de intervención del estado.

Tomando como ejemplo el caso de Argentina, estos autores muestran, con base en datos de encuestas nacionales, que la afiliación sindical se mantiene e incluso ha aumentado en ese país desde el año 2006 (37%). Así se asocia con una revitalización de los sindicatos y de aumento del empleo registrado en los últimos cinco años.

Esta tendencia de expansión de la afiliación contrasta con la disminución de sindicalizados no sólo en Estados Unidos sino también en la Unión Europea, con la excepción de algunos países nórdicos. Lo que se ha encontrado es que, en general, en países desarrollados, con sistemas de relaciones laborales estables por largo tiempo, ha disminuido continuamente la tasa de sindicalización. La diversidad de tendencias en torno a la afiliación sindical en distintos países plantea la necesidad de identificar evidencias en ambos sentidos.

Los autores concluyen que “los factores que afectan a la tasa de afiliación están fuertemente imbricados entre sí y difícilmente puedan ser analizados de manera aislada. El contexto y los actores interactúan y el impacto de cada uno de ellos varía de país en país” (Senén *et al*, 2008:15).

En México la tendencia de afiliación es descendiente con respecto al crecimiento de la PEA y ocupada. En el año 2000, a pesar del aumento en el número de trabajadores, se contabilizaron 4’700,000 sindicalizados, datos que comparados con el año 1993 representan 30,000 afiliados menos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado, se ha promovido una política de impulso a los sindicatos independientes. Con base en estos datos, Aguilar (2001) sostiene que el sindicalismo mexicano resulta ser una fuerza débil y dispersa. Algunos factores que podrían explicar este debilitamiento tienen qué ver, en primer lugar, con los orígenes y características del sindicalismo mexicano, que a continuación se enunciarán brevemente.

El derecho de asociación y organización de los obreros fue reconocido en México en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 y en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo. Esta legislación hizo posible la creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), durante el mandato del Presidente Venustiano Carranza (Bizberg, 1990:110; Gutiérrez y Ramírez, 2008:71).

Durante la presidencia de Lázaro Cárdenas (1934-1940) se creó la Confederación de Trabajadores de México (CTM), como un sector o corporación del partido en el poder (PRI). Este hecho muestra cómo los sindicatos en México han estado ligados al Estado desde su origen, razón por la cual éste último aseguró el control de las demandas obreras y, algo muy importante, el apoyo electoral al partido del Estado. “Así, los diferentes gobiernos –a partir del cardenista- han logrado imponer las medidas de política económica que han considerado necesarias y el mantenimiento en el poder del Partido Revolucionario Institucional.

La burocracia sindical es retribuida políticamente, a través de la atribución de posiciones políticas que otorga el PRI a su sector obrero, y que son determinadas en relación a la capacidad de control de cada sindicato” (Bizberg, 1990:116).

Esta interdependencia entre los sindicatos y el estado se consolidó en 1966 con la creación del Congreso del Trabajo, central de sindicatos que tuvo, hasta 1982, una participación decisiva, no sólo en las negociaciones de salarios para todo el país, sino también en la designación de candidatos del sector obrero oficial para la obtención de puestos de gobierno Por tanto, el Congreso del Trabajo (CT)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

también fue la agrupación que ofreció “millones de votos” al partido oficial en las diversas elecciones del país. “El CT fue el organismo cúpula que respaldó masivamente todas las políticas del régimen. También se constituyó en un pilar de la estabilidad económica, política, social e ideológica de México” (*Íbid*).

Sin embargo, con el cambio que se dio en el país hacia una política económica neoliberal a principios de los ochentas, el partido en el poder y, junto con él, el Congreso del Trabajo, comenzaron a debilitarse. Lo anterior, aunado al reclamo social de que los líderes tradicionales fueran substituidos por dirigentes más honestos y comprometidos con los trabajadores, trajo consigo que el CT perdiera su función como mecanismo corporativo para “acarrear” votos y que los líderes sindicales hayan perdido poder. Esto ha hecho evidente, en palabras de Aguilar, una “desarticulación del corporativismo político y sindical” (Aguilar, 2001:125).

Se podría decir que dicha desarticulación es uno de los factores que han contribuido a que disminuya la sindicalización en México. Es decir, debido a que desde su origen las organizaciones fueron poderosas políticamente, sin tener una capacidad real de movilización (Bizberg, 1990), cuando la vinculación al sistema político impidió a la organización sindical cumplir con su función reivindicativa, ésta perdió eficacia y se produjo lo que Gutiérrez y Ramírez señalan con respecto a las actuales generaciones de trabajadores: que carecen de tradición sindical.

Estos autores sostienen que en la actualidad, se verifica la existencia de una nueva clase obrera sin raigambres corporativas: se trata de personas jóvenes, muchas de ellas mujeres, poco calificadas, que reciben bajos salarios, pero no han tenido experiencia de lucha por sus derechos (Gutiérrez y Ramírez, 2008:87).

Otro de los factores que ayudan a entender la tendencia a la desafiliación sindical es que “de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, un sindicato sólo puede ser reconocido si cuenta al menos con 20 miembros” (*Íbid*). Si tenemos en cuenta que en México el 46% de los trabajadores están empleados en establecimientos de menos de 10 personas[33], resulta claro que el tamaño de los

[33] INEGI, Censo Económico 2009.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

establecimientos cohíbe la asociación, pues “aunque es posible registrar un sindicato constituido por trabajadores que pertenezcan a diferentes establecimientos, eso, en el caso mexicano, generalmente da lugar a sindicatos “de membrete”, o a agrupaciones estrechamente dependientes de dirigentes que mantienen poca relación con sus agremiados. Esto significa que (…) en lo que se refiere a las condiciones salariales y de trabajo, el contar con una representación sindical es un verdadero privilegio” (Bizberg, 1990:85-86).

En este sentido, Maza (2004) añade que, además de la falta de poder de negociación ante los patrones en lo que se refiere a las condiciones laborales, en México, la estructura del trabajo por cuenta propia (que emplea a más de la mitad de la PEA), provoca aislamiento con respecto a las personas dedicadas a la misma actividad, por lo que la identidad laboral de ese tipo de trabajadores tiende a ser débil, con poco sentido de pertenencia a un gremio determinado.

El caso de Villa Hidalgo que se presentará en el capítulo IV es una muestra muy clara de la tendencia mexicana a la desafiliación sindical cuyo panorama se acaba de presentar. La discusión que queda abierta es la de valorar la necesidad de crear nuevas formas de organización sindical que sean capaces de representar a los trabajadores con verdadero compromiso en estos momentos de cambios laborales.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO III
LAS CARACTERÍSTICAS PRODUCTIVAS DE VILLA HIDALGO

Como se señaló en el capítulo II, se entiende que Modelo Productivo, más que una descripción simplificada de la realidad, es "un proceso, nada intencionado, de pertinencia externa y coherencia interna de los cambios técnicos, organizacionales de gestión y sociales para dar una respuesta a los nuevos problemas de rentabilidad económica y aceptabilidad social" (Boyer y Freyssenet, 2003:17).

Ya se ha hablado también de las evidencias que indican la presencia de cambios en el paradigma industrial (proceso de trabajo), el régimen de acumulación, el modo de regulación y el modelo de desarrollo vigentes hasta aproximadamente la década de 1970 (*op.cit.*). Dichos cambios, por decirlos muy sintéticamente, consisten en la flexibilización de la producción y de las tareas de trabajo y en la disminución de las protecciones para los trabajadores.

Sin embargo, también se ha apuntado que es necesario ver lo que sucede en cada espacio concreto, pues no parece plausible afirmar que haya un solo modelo cuyas características se presenten de idéntica manera en todas partes. Es decir, los modelos, "a partir de unos determinados principios productivos, y bajo ciertas condiciones de posibilidad y viabilidad, pueden tomar cuerpo en distintas formaciones sociales, regionales o nacionales" (Castillo, 2000:2).

Es así que, después de haber estudiado el caso de Villa Hidalgo, Jalisco, podemos afirmar que, aunque ahí se presentan características de flexibilidad laboral similares a las que se observan en el resto del mundo, el hecho de que su surgimiento como centro productivo tenga antecedentes agrarios y no industriales, trae consigo significativas diferencias con respecto a la teoría de los modelos de producción.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por ello nos parece que es necesario dar cuenta del proceso concreto de producción en nuestro específico contexto social, en este caso, en Los Altos de Jalisco y particularmente en Villa Hidalgo, más que examinar los puntos de convergencia y de divergencia con los modelos que los regulacionistas han encontrado hasta la fecha.

En este sentido, la presentación de las características productivas de Villa Hidalgo que se hará a continuación, se acerca más a la visión de "configuración sociotécnica" postulada por De la Garza (2009) como "entramado material y simbólico" de tecnología, organización y gestión de mano de obra, relaciones laborales, perfiles sociodemográficos, salariales y laborales de los trabajadores, y culturas laborales, gerenciales y empresariales; pero en la que los sujetos son capaces de asignar sentidos (De la Garza, 2009:11).

De ahí que se entienda a Villa como un concreto modo de producción que no llega a constituir un modelo, o lo que De la Garza denominaría una configuración sociotécnica, en cuya conformación, en este caso, intervienen factores económicos, organizacionales y culturales.

III.1. Factores económicos.

Villa Hidalgo se ha constituido, desde la década de 1970, en un centro de fabricación y comercio de prendas de vestir orientado a un mercado local y regional de ventas al mayoreo y menudeo. La mayoría de las fábricas producen ropa de tejido de punto para mujeres, y los comerciantes distribuyen, además de los productos locales, ropa de tela plana proveniente de otras ciudades. El mercado al que se dirige es al que demanda ropa casual moderna, barata y de calidad. No es un centro de desarrollo de moda (no existen marcas que se caractericen por sus diseños de vanguardia).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La posición que actualmente tiene Villa Hidalgo en el mercado fue favorecida por tres factores económicos: las políticas gubernamentales nacionales y estatales, el contexto socioeconómico local y las remesas de los “norteños” (migrantes a Estados Unidos). Por otro lado, dicha posición también se ha visto amenazada, en los últimos años, por la competencia que supone la gran cantidad de ropa importada desde China. A continuación se abordará cada uno de estos aspectos.

III.1.1. Las políticas gubernamentales.

Desde los años treinta hasta principios de los años setenta, la economía mexicana se caracterizó por un fuerte intervencionismo del Estado como rector y planificador del desarrollo económico, como inversionista y empresario; como regulador de los mercados de bienes, servicios y fuerza laboral.

En Jalisco, en los años cuarenta, existieron estímulos gubernamentales promovidos por la Ley de Protección a la Industria, la cual tenía como objeto consolidar y modernizar la planta industrial entonces en pleno crecimiento (Hernández y Morales, 2009:60). Dos décadas después, en los años sesentas, la tendencia económica fue la de atraer inversiones extranjeras, promovidas por la Ley de Fomento Industrial, del año 1959 (Padilla, 1988; cit. en: Hernández y Morales, 2009:61).

Sin embargo, en 1983 hubo un cambio en la estrategia económica. La nueva orientación fue neoliberal, de manera que buscó "...restaurar el papel del mercado como mecanismo casi exclusivo de asignación óptima de recursos, maximizador de la producción y del empleo, corrector automático de eventuales desajustes económicos, así como garante de la inversión productiva y el desarrollo económico, transfiriendo a los agentes privados, gradual pero sostenidamente, las funciones económicas" (Calva: 1995:149). Es decir, entre otras cosas, el Estado dejaba de intervenir en la economía, liberando los precios y abriendo el comercio al exterior.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La nueva orientación se puede comprender en el contexto mundial de crisis de las economías capitalistas. Entre las estrategias para hacer frente a la caída de las tasas de ganancia, se optó, entre otras medidas, por “la transferencia de plantas productivas hacia países que permitieran disminuir costos, la robotización, las técnicas ahorradoras en trabajo, los experimentos para aumentar la iniciativa y la productividad de los trabajadores y la “informalización” (Portes y Sassen-Koob, 1987:54; cit. en: Cortés, 2001:127-128).

En este contexto, resultaba imprescindible para el gobierno promover la iniciativa empresarial como fuente de progreso socioeconómico. De ahí que cobrara auge una corriente que Alba y Kruijt (1995) denominan “capitalismo popular”. En esta corriente “se sostiene que lo importante es difundir las oportunidades económicas y sociales entre el mayor número posible de beneficiarios que a la postre lleguen a ser pequeños capitalistas” (Alba y Kruijt, 1995:108).

En este sentido, ya no se trataba sólo de atraer inversiones extranjeras, sino de conseguir estimular la productividad y el empleo “a partir de las fuerzas y dinámicas locales” (Arias, 2002:13). De ahí que, a partir de entonces, se procurara dar un gran impulso a la generación de microempresas. Entre los principales estímulos legales para el emprendimiento de pequeños negocios se encuentra la Ley de Fomento y Promoción para el Desarrollo Económico y Social de Jalisco, promulgada el 17 de junio de 1973. Dicha ley tenía como intención el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas del estado.

El 1 de enero de 1995 entró en vigor la Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco, que abrogaba a su similar de 1973. En sus disposiciones generales, dicha ley, aún vigente, dispone, para la micro, pequeña y mediana empresa: el fomento de esquemas de asesoría, integración y asociación que fortalezcan su productividad y posición competitiva (Cap. I, fracc. XVIII); y la promoción de sistemas de apoyo financiero acordes a sus necesidades y condiciones (Cap.I, fracc.XXII). Además, dedica el Capítulo IV (artículo 6) a indicar

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que “en apoyo de la micro, pequeña y mediana empresa jalisciense, el Gobierno del Estado, emprenderá entre otras, las siguientes acciones:

I. En igualdad de condiciones a través de la administración central y paraestatal, deberá adquirir cuando menos un veinte por ciento de todos los insumos de bienes y servicios que requieran sus actividades provenientes de la micro, pequeña y mediana empresa jalisciense;

II. Promoverá ante los gobiernos municipales de la entidad se sumen permanentemente a este mismo compromiso; y

III. Conjuntamente con los gobiernos municipales, prestará asesoría e información, para apoyar y orientar su establecimiento, así como sistemas simplificados para autorizar su localización, funcionamiento y desarrollo” (Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco, 1994).

Dichas legislaciones tenían como propósito de fondo lo que el Plan Nacional de Desarrollo 1989 – 1994 señalaba entre sus objetivos: que “el mejoramiento productivo de las estructuras económicas nacionales debe adaptarse a las nuevas modalidades de integración y competencia internacional”. También por ello se creó, para el período 1991 – 1994, el Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana. En él se reconocía que uno de los problemas de dichas empresas es su limitada capacidad de negociación derivada de su reducida escala productiva, así como de los bajos niveles de organización y gestión con que cuentan. De ahí que el programa propusiera como una de sus principales líneas de acción: “la organización interempresarial para la formación de empresas integradoras de industrias micro, pequeñas y medianas en ramas y regiones con potencial exportador (…) como una forma para eficientar su organización y su competitividad (DOF, 7 de mayo de 1993).

Dos años más tarde, el 30 de mayo de 1995, fue publicado un nuevo decreto para promover la organización de empresas integradoras que habrían de servir para facilitar, entre otras, las siguientes actividades:

- “Promoción y comercialización de los productos y servicios de las empresas integradas, con el propósito de incrementar y de diversificar su participación en los mercados internos y de exportación, así como para abatir los costos de distribución, mediante la consolidación de ofertas, elaboración conjunta de estudios de mercado y catálogos promocionales y la participación en ferias y exposiciones (…)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Actividades en común, que eviten el intermediarismo y permitan a las empresas integradas la adquisición de materias primas, insumos, activos y tecnología en común, en condiciones favorables de precio, calidad y oportunidad de entrega;
- Otros servicios que se requieran para el óptimo desempeño de las empresas integradas, como son los de tipo administrativo, fiscal, jurídico, informático, formación empresarial, capacitación de la mano de obra, mandos medios y gerencial" (Art.4, fracc.7, incisos b, f y h).

Para su buen funcionamiento, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (Secofi, ahora desaparecida) ofrecía adoptar medidas para que eliminar obstáculos administrativos, establecer programas específicos de apoyo y otorgar facilidades fiscales.

Teniendo como marco el citado decreto de 1995, en el ámbito local, en el año 1998, la misma Secofi propuso un Plan Estratégico para Jalisco cuya visión era: "Integrar el agrupamiento textil-confección líder en prendas de alta calidad, diseño y moda, de tejido plano y de punto, para el mercado nacional y con una creciente participación en los mercados de exportación" (Secofi, 1998).

Para el logro de dicha visión proponían cuatro grandes líneas estratégicas, con los respectivos proyectos que fortalecerían la integración de la cadena productiva y que se presentan a continuación:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1 **Impulsar la integración de la proveeduría y comercialización de las empresas confeccionistas, para consolidar su posición en el mercado nacional y de exportación**

PROYECTO	OBJETIVO
1.1 Proyecto de **integración de los sectores confección y comercial**	• Defender la planta productiva nacional por medio de un proyecto de desarrollo industrial sostenido
1.2 Programa de **grupos empresariales de la confección**	• Consolidar la adquisición de insumos, mediante la **"Unión de esfuerzos"** para mejorar las condiciones de competencia de MyPEs
1.3 Programa de **promoción en los mercados de Estados Unidos**	• Coordinar campaña de promoción de artículos **"Hecho en Jalisco"** en los mercados Internacionales
1.4 Proyecto de **integración regional** a través de la **"Ruta del Vestido en Jalisco"**	• Fortalecer la integración regional de la industria Textil-Confección de Jalisco, mediante la organización de 10 municipios localizados en el corredor industrial del estado

JAL 28

2 **Fortalecer el eslabonamiento entre empresas fibreras y empresas productoras de tejido de punto**

PROYECTO	OBJETIVO
2.1 Programa de **alianza empresarial entre empresas fibreras y empresas productoras de tejido de punto**	• Propiciar el encadenamiento productivo de las empresas fibreras con empresas fabricantes de tejido de punto y aprovechar canales de comercialización

3

- **Fortalecer a la rama textil, mediante:**
  - **Ampliación de poder de negociación con clientes**
  - **Revisión del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de punto**
  - **Promoción de inversión en tejido plano**

PROYECTO	OBJETIVO
3.1 Programa de apoyo a la **comercialización de prendas de tejido de punto**	• Fortalecer la capacidad de negociación de las empresas de tejido de punto ante las tiendas departamentales y de autoservicio, para mejorar las condiciones de comercialización de prendas
3.2 Iniciativa para la **revisión del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto**	• Ampliar la capacidad de toma de decisiones de los directivos de las empresas de tejido de punto, para favorecer el crecimiento y expansión de las empresas
3.3 Evaluación de la viabilidad para la atracción de **inversiones en tejido plano**	• Superar la debilidad en la proveeduría del sector confección-Jalisco

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

4

Fortalecer la capacitación de la mano de obra, la calidad y diseño de las prendas confeccionadas, así como mejorar la infraestructura física

JALO27

PROYECTO	OBJETIVO
4.1 Programa de **fortalecimiento de la calidad y diseño** de las prendas confeccionadas	• Fortalecer la ventaja competitiva de la producción en Jalisco: el desarrollo de moda orientada a nichos de mercado con alto valor agregado, así como la aplicación de sistemas de control de calidad en las micro, pequeñas y medianas empresas
4.2 Programa de **atención al personal**	• Apoyar esquemas de capacitación de la fuerza laboral para las necesidades del sector textil-confección
4.3 Programa de **vinculación Universidad-sector productivo**	• Promover el establecimiento de especialidades afines al sector textil-confección
4.4 Proyecto piloto de apoyo a la **reestructuración de pasivos** de las empresas de hilatura, tejido y acabado	• Identificar casos específicos para el mejoramiento de la posición financiera de empresas textiles, que sean la base para el diseño de esquemas generales de reestructuración de pasivos
4.5 Programa de **desarrollo de infraestructura urbana** para apoyar el desarrollo industrial fuera de la zona conurbada de Guadalajara	• Disminuir el crecimiento acelerado de la Z.M.G.
4.6 Programa de **desarrollo de infraestructura social** para apoyar el desarrollo económico regional	• Fortalecer la identidad y raíces culturales en las regiones y propiciar un desarrollo regional equilibrado
4.7 Programa de **mejoramiento a la seguridad** en las empresas del sector textil-confección	• Garantizar un clima de seguridad para favorecer un sano desarrollo de las empresas del sector a través de la reducción del riesgo de robos y pérdidas de mercancía

De estos cuatro programas, los que estaban más directamente dirigidos a los empresarios de Villa Hidalgo, para trabajar conjuntamente con el gobierno del Estado y distintas Cámaras y empresas eran:

a) El 1.2, para la formación de grupos de la confección, que proponía las siguientes acciones:
   - Generar de una cultura de gremio, en donde se desarrollen programas de trabajo conjunto.
   - Formar empresas integradoras.
   - Promover de esquemas de compras en común.
   - Reactivar las uniones de crédito.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Éste fue el programa que más eco tuvo en Villa Hidalgo, a través de la Delegación local de la Cámara de la Industria del Vestido, que, según información proporcionada por quien fue su primer y único presidente, en esos años emprendió las siguientes acciones:

- En 1997 construyeron el Parque Industrial Villa Hidalgo, con recursos de los propios empresarios.

- Realizaron seis exposiciones en varias temporadas, a las que acudían compradores de muchas cadenas de tiendas (Coppel, Famsa, Del Sol, Soriana). Desde entonces, varios fabricantes empezaron a vender a esas cadenas.

- Organizaron viajes para asistir a exposiciones en distintos lugares de la República.

- En el año 2000, en Aguascalientes, tuvieron, con ayuda de patrocinadores, una entrega de reconocimientos a los fundadores de la industria.

- Formaron una empresa integradora, la cual recibió un reconocimiento en el Consejo de Cámaras Industriales del Estado de Jalisco. A través de ella, hicieron compras en común y exportaron su ropa a Estados Unidos y a Costa Rica.

- Entre un buen número de productores y comerciantes, contrataron publicidad en radio y en periódicos de toda la región del Pacífico y el norte del país, donde se ubican sus principales clientes (DF6).

b) El programa 1.4, que consistía en la integración regional a través de la “Ruta del Vestido en Jalisco”. Las acciones a realizar eran:

- Crear un corredor industrial de los Altos de Jalisco en el que participarían cinco municipios: Zapotlanejo (con prendas de moda casual), Ayotlán y Atotonilco (con ropa para dama), San Miguel el Alto (con ropa deportiva y ropa para niños) y Villa Hidalgo (con ropa de tejido de punto).

- Realizar la exposición comercial “EXHIVETEXT”, a lo largo de la Ruta del Vestido; que “además de promover la comercialización de los productos fabricados en estas localidades; busca el posicionamiento de la industria regional” (Secofi, 1998).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

También este programa se llevó a cabo durante varios años, a instancias de la Delegación de la Cámara del Vestido. Se organizaron las exposiciones proyectadas en Villa Hidalgo, San Miguel, Ayotlán y Zapotlanejo. Los últimos años sólo participaron Zapotlanejo y Villa Hidalgo, y después sólo Zapotlanejo (DF6).

c) El programa 2.1, de Alianza empresarial entre empresas fibreras y empresas productoras de tejido de punto, cuyos compromisos de acción eran:

- Analizar los factores que limitan y afectan las relaciones comerciales entre productores de fibras químicas y textileros.
- Acordar condiciones de compra-venta de las fibras químicas.
- Fortalecer programas de abastecimiento de fibras químicas (acrílicas).
- Identificar a las empresas de tejido de punto con posibilidades de exportación.
- Diversificar sus mercados de comercialización de prendas de tejido de punto.

d) El programa 3.1, de apoyo a la comercialización de prendas de tejido de punto. Entre las acciones propuestas se encontraban:

- Promover la comercialización en tiendas departamentales y de autoservicio, a través de la realización de promociones y ofertas, la comisión por apertura de tiendas, sistemas de plazos de pagos de la mercancía, políticas de venta a consignación.
- Buscar nuevas alternativas y canales de comercialización de las prendas de tejido de punto a través de ventas por catálogo, tiendas de fábrica y desarrollo de fuerza de ventas.

e) El programa 3.2, que era una iniciativa para la revisión del Contrato ley de la industria textil del ramo de géneros de punto, con las siguientes acciones:

- Conformar un grupo de trabajo entre empresas de tejido de punto, a nivel nacional que Incorpore especialistas en materia laboral, líderes sindicales y líderes patronales.
- Evaluar el impacto sobre la productividad y crecimiento de las empresas de tejido de punto del Contrato Ley en la Materia, específicamente, para hacer revisiones salariales y crear un Fondo de incremento de pensiones de los trabajadores y presentar la iniciativa ante las autoridades correspondientes.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La única acción realizada en Villa Hidalgo con respecto a este programa fue conseguir 285 casas para los obreros, en el fraccionamiento Vistas del Sol (DF6). Además de los anteriores, varios programas tienen como responsables a las delegaciones de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido de Villa Hidalgo, Zapotlanejo y Atotonilco. En ellos, las acciones sugeridas son:

- Promover dinámicas de integración de grupos de empresarios (fortalecimiento de habilidades directivas).
- Desarrollar diagnósticos y propuestas de mejora a nivel de cada empresa.
- Establecer planes y programas de capacitación empresarial con instituciones o centros de desarrollo de recursos humanos (liderazgo, información y sistemas, administración, organización, Psicología Industrial, Mercadotecnia, producción, comercio exterior, diseño, Contabilidad, Ingeniería).

Entre las acciones emprendidas al respecto, la principal fue conseguir que se instalara el IDEFT: Instituto de Educación y Fomento para el Trabajo del Estado de Jalisco, institución de gobierno que imparte cursos de diseño de modas, corte y confección, computación, inglés, entre otros (DF6).

Lamentablemente, la Delegación de la Cámara dejó de trabajar y los proyectos antes enunciados (excepto el IDEFT) terminaron. Sin embargo, actualmente está en proceso la construcción de una planta teñidora de hilo, para evitar intermediarios en la provisión de esta materia prima.

También los comerciantes han emprendido algunas acciones en común, a través de un "Comité de Comercio", que ha sido útil para gestionar servicios que todos necesitan y no podrían pagar solos: publicidad en común (ya han hecho dos campañas en Aguascalientes), contratación de un guardia de seguridad para varios comercios. Otra iniciativa de los comerciantes ha sido elaborar una base de datos de personas que roban en los negocios, con el fin de advertir a sus dueños.

> "Es para informar acerca de los clientes (sobre todo de Zapotlanejo) que no pagan. Hicieron y distribuyeron una lista con sus nombres para advertir que no se les fíe ninguna mercancía" (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

III.1.2. El contexto socioeconómico local.

El contexto socioeconómico local fue de crisis económica: la que atravesó el país en 1982. Dicha crisis, junto con la oportunidad de contar con mano de obra barata y contratada en condiciones al margen de la ley, con poca vigilancia de las autoridades, contribuyó al crecimiento productivo de Villa Hidalgo. Eso es lo que se analizará a continuación.

III.1.2.1. Contribución de la crisis económica en la ampliación del mercado de la ropa de Villa Hidalgo.

Los años 1982 y 1994 se vivieron dos crisis económicas en México que supusieron el quiebre para muchas empresas y la consecuente alza del desempleo. De acuerdo con Hernández y Morales (2009), “la crisis de 1982 afectó principalmente a las grandes empresas del país, a aquellas que tenían deudas en dólares y que dependían de los mercados extranjeros tanto para colocar sus mercancías como para allegarse de suministros para su producción”. En cambio, según los mencionados autores, los empresarios pequeños, con escasas deudas en el extranjero, lograron sortear esa crisis (Hernández y Morales, 2009:64).

Además de su capacidad de sobrevivencia, Alba y Kruijt (1995) señalan que el papel que la pequeña empresa desempeña en momentos de crisis es el de redoblar su esfuerzo “para cubrir el vacío dejado por la gran empresa. Proliferan los pequeños talleres de producción de bienes de consumo básico” (Alba y Kruijt, 1995:99).

Para el medio rural, como el de Villa Hidalgo, Arias ha encontrado que la proliferación de pequeños talleres de la década de los ochentas a que se refieren Alba y Kruijt se da en forma de conglomerado debido a “un intenso proceso de diversificación y especialización que les ayudó a mitigar la crisis y el desempleo agropecuarios” (Arias, 2002:12) y que “transformó localidades de índole tradicionalmente agropecuaria en ciudades manufactureras complejas y dinámicas”, especializadas principalmente en prendas de vestir (Arias, 1997:152).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De esta manera, en Villa Hidalgo, los productores y comerciantes de ropa no sólo lograron superar la crisis, sino que ésta les resultó favorable. Durante los ochentas experimentaron su mayor crecimiento, pues recibieron buenos clientes mayoristas provenientes del norte del país, quienes buscaban ropa más económica que la que encontraban en Estados Unidos

> "esos años fueron muy buenos, 94, 95, la crisis del 88, o sea, todos esos momentos que la economía estaba mal, estos pueblos han crecido mucho. Aquí todo es en pesos, la gente viene del norte y le rinde muy bien, aquí se fabricaba la gran parte de lo que se vendía, y la gente podía competir, comprar y llevar y, y comprar a veces por la mitad de lo que le costaba allá en su ciudad" (DT2).

Sin embargo, también hay otros elementos que ayudan a explicar el crecimiento de la actividad manufacturera y comercial de Villa Hidalgo. Una de ellas es que pueden contar con mano de obra barata y, además, que lo pueden hacer con escasa vigilancia de las autoridades.

III.1.2.2. Oportunidad de contratar mano de obra barata al margen de la ley.

Es un hecho ampliamente documentado para los países de América Latina, que los lugares "remotos", sin infraestructura social y física y con escasos antecedentes industriales directos, resultan atractivos para la inversión en nuevas empresas gracias a la presencia de "un grupo social "subordinado" cuya mano de obra esté potencialmente disponible" y sea lo suficientemente flexible y adaptable al uso intensivo de su mano de obra por sus "estrategias de reproducción social en el nivel de la unidad doméstica" (Wilson, 1990:227).

El proceso de crecimiento de la manufactura y el comercio en Villa Hidalgo, como se mencionó páginas atrás, no se debe a la instalación de empresas externas que subcontrataran a los villahidalguenses, sino que surgió, como señala Arias, "en la práctica, desde abajo, a partir de la dinámica misma de la especialización urbano-regional" (Arias, 1997:159).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este sentido, la proliferación de talleres de confección de ropa en Villa Hidalgo puede deberse al hecho de que se trata de empresas familiares de micro y pequeña escala, lo cuales, como es habitual en este tipo de negocios, cuentan con la posibilidad de hacer uso de trabajo familiar no remunerado o aprovechar la existencia de una población en edad de trabajar que hasta entonces se encontraba desocupada y que está disponible para trabajar, como la del propio pueblo o las rancherías vecinas

> "en las rancherías lo que quieren es trabajar… y ganar bien, entonces no les afecta cansarse, no les importa nada más que llevarse un buen sueldo para que no les falte nada a sus familias" (DF2).

Bajo estas condiciones, los talleres pudieron trabajar un buen número de años de manera clandestina sin estar sujetas a vigilancia. Este hecho ha constituido un estímulo para generar atractivas ganancias, por las ventajas que representa el poder extender los horarios de trabajo, pagar salarios mínimos y no brindar seguro social ni otro tipo de prestaciones.

De hecho, los empresarios entrevistados atestiguan que la falta de vigilancia fiscal en los años de instalación de los primeros talleres, permitió que las ganancias de los empresarios de entonces fueran totales. Esta situación atrajo a muchos negociantes, pues se requería muy poco dinero y conocimientos para comenzar a trabajar y obtener buenos ingresos.

> "hubo mucha euforia en Villa Hidalgo porque tuvieron como diez años sin pagar impuestos y escalaron, escalaron, porque aquí (en Aguascalientes) uno sí tenía que pagar todo y allá eso les ayudó bastante" (A4).

De esta manera fue posible que la ropa de Villa Hidalgo entrara a competir en el mercado a través del precio: ésa fue su ventaja frente a la ropa importada, que era más cara.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

III.1.3. Las remesas de los “norteños” como fuente de inversión.

El fenómeno de la migración en Jalisco es bien conocido, ya que este estado ocupa el cuarto lugar nacional como expulsor de fuerza laboral hacia los Estados Unidos[34] y porque ha tenido un comportamiento tal a lo largo del tiempo, que se ha denominado “histórica” a la región en que se ubica[35] (Durand, 2005). Las razones por las que Durand la denomina región de migración histórica son varias, en primer lugar: ya en el siglo XIX “la zona era ideal para los enganchadores y contratistas porque tenía importantes excedentes de población rural, porque estaba comunicada de manera eficiente por medio del ferrocarril, por quedar más cerca de Estados Unidos que otras regiones (como el centro de México, por ejemplo) y porque la población era mayoritariamente blanca y mestiza” (*Íbid*).

Años después, la revolución de 1910 y la guerra cristera (1926-1929) también alentaron la huida a Estados Unidos. Finalmente, luego “de un largo periodo de deportaciones masivas en la década del treinta, la Segunda Guerra Mundial propició las condiciones para llegar a un acuerdo entre México y Estados Unidos conocido como los convenios o contratos braceros (1942-1964)” (*íbid*). La región histórica se incorporó de lleno a este proceso, de manera que en 1962, aportaba el 62.21% de los braceros (*ibid*). Lo anterior ha llevado a algunos autores a sostener que “es casi imposible pensar la reproducción de varias poblaciones alteñas (San Ignacio Cerro Gordo, Pegueros, Jalostotitlán, San Julián, Capilla de Guadalupe, Yahualica, Villa Hidalgo) y de toda la región sin su articulación a la economía estadounidense por la vía de los norteños” (Gilabert y Camarena, 2004:37).

[34] Según el Consejo Estatal de Población, en 2005, el número de jaliscienses que radican en Estados Unidos es de alrededor de un millón cuatrocientos mil veinte (COEPO, 2009: 4).
[35] Los estados que componen la “región histórica” de la migración a Estados Unidos son: Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Nayarit, Jalisco, Aguascalientes, Guanajuato, Colima y Michoacán (Durand, 2005).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Papail y Robles (2008), al estudiar cómo contribuyen las remesas a las inversiones, la creación de empleos y el dinamismo económico en general en la mencionada región de migración histórica, afirman que "la mayor parte de las remesas enviadas por los migrantes internacionales se utiliza para solventar los gastos corrientes o excepcionales de las familias de los migrantes, la salud, la educación, la compra de terrenos y de casas o su mejoramiento.

Sin embargo, una parte no desdeñable – siempre difícil de medir con precisión - de estas remesas está invertida en la creación de micronegocios" (Papail y Robles, 2008). Pero además, al analizar el impacto de la migración y de las remesas sobre el empleo no asalariado, encontraron que "las proporciones de patrones y trabajadores por cuenta propia son netamente más elevadas entre los ex-migrantes que entre los no migrantes"[36]. Con ello confirman la existencia de una relación muy fuerte entre la migración internacional y el empleo no asalariado (*íbid*).

La razón que dan de esta relación es que "la disponibilidad de ahorros en cantidad suficiente, producidos por los sueldos mucho más elevados en los Estados Unidos, permite a los ex-migrantes crear sus negocios más rápidamente que los no migrantes" (*íbid*).

De acuerdo con estudios recientes, el envío de remesas a nuestro país es abundante. "Según el Banco de México en el país se recibieron 25,145 millones en el 2008. Jalisco fue la cuarta entidad federativa de acuerdo con el monto de remesas recibidas (COEPO, 2009: 10-11)" (Woo, 2010:131). En el caso de Villa Hidalgo, de un total de 3,302 hogares, el 5.48% recibe remesas. Por ello se estima que su grado de intensidad migratoria es alto (corresponde a un índice de 0.75386, el cual es ligeramente menor al total de Jalisco, que es de 0.88785) (*Íbid*:129).

[36] "En la población activa masculina de 20 años y más que nunca migró a los Estados Unidos, el 59,3 % son no asalariados (patrones o trabajadores por cuenta propia). Esta proporción sube al 71,2 % entre los ex-migrantes internacionales" (Papail y Robles, 2008).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el trabajo de campo realizado para esta investigación, se ha podido constatar que en Villa Hidalgo ha habido un impacto importante de las remesas que los norteños envían para la creación de negocios de ropa. Entre los casos estudiados, fue significativo encontrar que quienes habían migrado a Estados Unidos tenían como objetivo principal conseguir dinero para iniciar un negocio a su regreso a Villa Hidalgo:

> "Fueron nueve años los que estuve en Estados Unidos, pero yo siempre con la idea de venirme a vivir al pueblo a poner algo, no sabía qué, pero poner algo. Empecé a juntar mi dinero y mi hermano el mayor me dice: (…) ¿sabes qué?, completas una máquina con el dinero que me has mandado, ah, perfecto, cómprame la máquina ¿verdad?, y de ahí, de ahí nace todo eso. Luego me regreso y me caso y empezamos mi esposa y yo" (DF4).

Otro caso es el de un fabricante al que ahora sus hijos han seguido en el camino de la migración. Su historia es la siguiente: de 1969 a 1972 trabajó como tejedor en un taller. En 1972 se fue a trabajar a Estados Unidos en una fábrica de cerámica, hasta 1975, que regresó a Villa Hidalgo y empezó su propio taller

> "después de tres años me vine, y así fue como nació el taller. Yo traje poquito (dinero) de Estados Unidos y mi papá me consiguió unos centavitos con un amigo. Con eso dimos el enganche, y en ese entonces la misma distribuidora de las máquinas le daba a uno crédito (…) Mis hijos ya se casaron, pero siempre nacieron en el ambiente del trabajo, en el ambiente del taller, entonces se fueron un tiempo a Estados Unidos y empezaron también su negocio" (DF9).

Los tres factores anteriormente mencionados (los programas gubernamentales, el contexto económico y las remesas de los norteños) permitieron que la ropa de Villa Hidalgo se pudiera ofrecer a buenos precios y así ganara un lugar en el mercado. Se podría decir que en Villa Hidalgo hubo un momento de oportunidad económica que fue aprovechado por muchas personas que con ello hicieron fortuna.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, en la actualidad, los fabricantes y comerciantes de ropa están enfrentando problemas económicos. Se percibe un declive cuya principal causa es, según refieren los propios empresarios, la competencia de la ropa china, que es lo que se analizará en el siguiente subapartado.

III.1.4. La competencia de las importaciones chinas como amenaza.

Desde 1993 "México impuso cuotas compensatorias superiores a 500% a los productos textiles y confecciones de origen chino" (Vallejo, 2007:17). Tras la incorporación de China a la Organización Mundial del Comercio, el 11 de diciembre de 2001, México negoció con ese país que no se sometería a las normas de la OMC sino hasta después de seis años, con el objetivo de "proteger a sectores importantes de la economía nacional" (Dussel y Heredia, 2009:45).

Eso quiere decir que, a partir del 12 de diciembre del 2007, 953 fracciones arancelarias tendrían que liberarse. Llegada la fecha, dicha liberación se planteó como una transición temporal: 749 fracciones se liberarían inmediatamente y 204 de manera escalonada como sigue: los niveles arancelarios superiores al 500% vigentes hasta el 2007, para el año 2008 tenían que descender al 140%, en el 2009 a 130%, en el 2010 a 120%; en 2011 deberá ser de 80% y después de ese año será de 20%. "Desde el 11 de diciembre de 2011 las importaciones chinas estarán gravadas con la tasa arancelaria NMF (Nación Más Favorecida) (…) No se prevén restricciones adicionales para importaciones chinas" (*Íbid*).

De las 204 fracciones cubiertas hasta 2011, el 85% se refiere a productos de la cadena hilo-textil-confección, los cuales, junto con el calzado y los juguetes son los más afectados por las importaciones chinas (*íbid*).

En 2003, sólo dos años después de su adhesión a la OMC, China ya había desplazado a México como el segundo mayor exportador de ropa a Estados Unidos, después de Canadá" (Vallejo, 2007:11).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Según estudios de la *Cotton Incorporated* (2007), basados en datos del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, "una razón clave para el declive es un costo unitario muy por arriba del costo mundial", y la producción de menores volúmenes de ropa que China, su principal competidor[37].

Por otro lado, a pesar de que antes de 2007 México mantenía cuotas compensatorias de alrededor de entre 800 y 1200% para productos textiles y de confecciones en 900 fracciones arancelarias, "tales cuotas lejos de inhibir la importación, incentivaron el contrabando al ampliar sus márgenes de utilidad y al hacer prohibitivo el mercado lícito" (Vallejo, 2007:18).

Una de las maneras ilegales de importar ropa china ha sido la que se conoce como "contrabando documentado". Éste consiste en reetiquetar la ropa como si hubiera sido hecha en Los Ángeles, California; de esta manera puede entrar al país con el arancel preferencial que paga la ropa estadounidense en virtud del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Según la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, esta práctica "afecta hasta en un 35% las ventas totales de prendas de vestir en el Estado (de Jalisco)", principalmente a los comerciantes de Zapotlanejo, Villa Hidalgo y tianguistas de Guadalajara (CNIV, 2010b). En Villa Hidalgo, los productores reconocen que es muy difícil competir con precios tan bajos como los de la ropa china, que entra todos los días a México de manera ilegal.

> "en todos lados hay muchísimas cosas chinas muy baratas. Todo eso barato no pagó impuestos, porque los aranceles están aproximadamente del trescientos por ciento, entonces todo lo que halle usted barato chino, entró ilegalmente (…) porque entran, no se imagina cuántos trailers de ropa china que no pagan un solo peso de impuestos, no, nada, y eso nos afecta mucho" (DF2).

[37] "El promedio de los costos de la ropa de algodón mexicana embarcada a los Estados Unidos ha ido de unos $4.30 a $4.46 por el equivalente del metro cuadrado (SME) (…) mientras que el costo mundial ha declinado gradualmente de $3.64 a $3.22. En años recientes, México ha perdido volumen en categorías claves como playeras y camisas, y pantalones y faldas (3.5% menos, 16.1%, y 19.2%, respectivamente), desde el 2005" (*Cotton Incorporated*, 2007).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta competencia desleal provocó que a inicios del año 2009, en el Estado de Jalisco las ventas de ropa cayeran un 4% y se perdieran aproximadamente tres mil empleos; se pasó “de 21 mil a 18 mil los puestos de trabajo en la Entidad” (CNIV, 2009). El modo en que la crisis repercutió en Villa Hidalgo fue notorio: muchos fabricantes tuvieron que dejar de trabajar

> “yo estoy dejando de trabajar (…) porque no soy yo, ni es mi producto, es toda la competencia de los chinos que se vino y lamentablemente no hay una estrategia hasta ahorita o sea, que yo conozca, que me diga cómo puedo competir con los chinos, ¿me tengo que ir a comprar la tela allá?, pero aquí la mano de obra es muy cara, allá trabajan para el pan de cada día y aquí los puestos que te pide gobierno, que esto y que lo otro y que aquello y que aquello y que aquello y que aquello, te encarece” (DF1).

Las desventajas que encuentran con respecto a los productores chinos son los costos más altos, derivados de un bajo volumen de producción.

> “Ahorita tenemos problemas con relación a la competencia internacional, o sea, viene la mercancía china. Nosotros no podemos producir con costos tan bajos como ellos: los chinos tienen estructura más delgada y su producción más alta, mientras nosotros tenemos producciones realmente bajas” (DT2).

De los más de 400 fabricantes de ropa que hay en Villa Hidalgo, hay 60 interesados en unirse para, “con más fuerza”, hacer frente a la crisis económica y a la competencia de la ropa china (DF2). Lo que han ideado, desde el año 2005 que se formó ese grupo de 60 personas, ha sido hacer compras en común, para abaratar costos de producción. Después surgió la idea de poner una teñidora de hilo. El gobierno Federal los está apoyando con 40% del costo del proyecto (DF4).

> “Van a hacer la teñidora para teñir el color que esté de moda, pero que se esté ocupando para al instante, porque, por ejemplo: en Aguascalientes, sí te teñían el hilo, pero te toca dentro de quince días, veintidós días; cuando está plena temporada quince días sí es muchísimo tiempo” (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A finales del año 2008, ya se había comprado la maquinaria y el terreno para la teñidora; se estaba perforando el pozo y se iba a empezar la construcción de la nave y la instalación de la planta tratadora del agua. Actualmente (año 2010), la planta ya se encuentra funcionando.

Con esa nueva empresa, los productores de ropa confían en que estarán a la vanguardia de los colores de moda sin tener que esperar su pedido por varios meses. Además, contarán directamente (sin intermediarios) con las materias primas que necesitan y así reducirán costos, pues su proveedor actual las vende muy caro.

Sin embargo, el problema de la competencia de la ropa china es complejo, y en Villa Hidalgo saben que para solucionarlo deberán intervenir todas las instancias involucradas, no sólo los empresarios, sino los distintos niveles de gobierno

> "Las leyes no están mal, lo que está mal son los aduanales y los gobiernos municipales que saben qué tiendas venden eso (la ropa china) y que lo están haciendo ilegalmente y no hacen nada" (DF2).

En realidad, a instancias del Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco, el Gobierno del mismo Estado sí adoptó una importante medida para hacer frente a la piratería y el contrabando: creó la Subprocuraduría de Apoyo a la Investigación de Delitos Federales[38], la cual, a febrero de 2009 (en menos de un año de operaciones), había llevado a cabo 12 operativos en los que confiscó principalmente ropa, calzado y juguetes que habían ingresado al país de manera ilegal (CNIV, 2010a).

[38] La Sub-Procuraduría de Apoyo a Delitos Federales fue creada el 10 de marzo de 2008, mediante la firma del "Convenio de Coordinación de Acciones en Combate al Contrabando y Violaciones en Materia de Propiedad Industrial", celebrado entre el SAT (Servicio de Administración Tributaria) y el Consejo de Cámaras de Jalisco.
Esta Sub-Procuraduría fue creada para consolidar la función del Ministerio Público como órgano investigador y persecutor del delito como auxiliar y receptor de querellas y denuncias.
Entre sus principales actividades se propone combatir los delitos de corrupción de menores, operaciones derivadas del narcomenudeo y comercialización de objetos y mercancía apócrifos, y también investigar e intercambiar información con otras corporaciones y dependencias involucradas en la firma del Convenio de colaboración. (Secretaría de Planeación del Estado de Jalisco: www.seplan.app.jalisco.gob.mx).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta positiva acción del gobierno estatal, al igual que las iniciativas tomadas por algunos productores, tienen la debilidad de estar enfrentando un problema “en el último momento”. Es decir, llama la atención que, a pesar de que la amenaza de la reducción de aranceles a la ropa china comenzó desde el año 2001, haya sido hasta años después que se han empezado a tomar las medidas necesarias.

Los productores de Villa Hidalgo conocen la naturaleza del problema a enfrentar (y experimentan sus consecuencias), sin embargo, el hecho de que muchos talleres hayan tenido que cerrar, se debe no sólo a la crisis económica mundial, sino a esta carencia de estrategias de mejora para competir exitosamente con la ropa china.

III.2. Factores organizacionales.

De acuerdo con nuestro trabajo de campo, los factores organizacionales que han favorecido el desarrollo y permanencia de la producción de prendas de vestir en Villa Hidalgo son: la flexibilidad laboral y la cultura de servicio al cliente.

III.2.1. La flexibilidad laboral.

La disponibilidad de mano de obra sin contrato, sin prestaciones, con horarios flexibles, con pago a destajo, ha hecho posible que se mantengan bajos los costos de producción y por tanto, los precios de venta.

Estos elementos coinciden con la tendencia mundial de flexibilización laboral, sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en otros lugares, lo particular de Villa Hidalgo es la manera en que ha sido posible mantener estas condiciones con la colaboración de los trabajadores. A continuación se sintetiza, de acuerdo con lo que será expuesto con mayor extensión en el capítulo IV.

Con respecto a la seguridad: no hay contrato, ni prestaciones (sólo una minoría de trabajadores cuentan con Seguro Social) y, sin embargo, tanto los empleados como los empleadores se sienten afortunados por tener trabajo, debido, fundamentalmente a dos motivos: en primer lugar, a que en Villa Hidalgo no hubo transición de contar con trabajo protegido a no tenerlo; ello contribuye a

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que los villahidalguenses asuman la falta de prestaciones como una condición dada, sin que se planteen actuar para transformarla. Por otro lado, la necesidad económica los ha llevado a conformarse con los empleos disponibles, los cuales, además, son más abundantes en Villa Hidalgo que en muchos otros pueblos cercanos. Es decir, dentro de sus opciones posibles, la de trabajar temporalmente, a destajo y sin seguridad social, es mejor que la de no trabajar.

En cuanto al horario: el uso intensivo de mano de obra a través del alargamiento de la jornada es comprendido y asumido tanto por dueños como por empleados porque es conveniente para sacar adelante los pedidos de mercancía, lo cual representa ganancias económicas para ambas partes.

Por lo que se refiere a la organización del trabajo: ésta se caracteriza por tener una división flexible de funciones y horizontalidad. La flexibilidad consiste en que hay una división de tareas, pero éstas son intercambiables o desempeñadas por cualquier persona, pues, en general, están calificadas para hacerlo posible. La horizontalidad implica, además de la participación directa del dueño en el proceso de trabajo, que dé a sus empleados un trato de colaboradores, más que de subordinados.

Acerca de las relaciones laborales, en Villa Hidalgo no hay ni ha habido sindicato de trabajadores, debido a varias razones. Por un lado, los patrones consideran que son ineficaces y poco confiables. Aunque algunos de ellos paguen cuota de afiliación a la CTM, saben que no habrá actividad sindical alguna. Por otro lado, el trato con sus empleados es tan cercano y personal que dicen no necesitar intermediarios para arreglar las dificultades que surjan, de modo que suelen tratarlas directamente con ellos.

En realidad, no hay ninguna intención de que los trabajadores se sindicalicen, quizá porque, aunque las relaciones con sus empleados hayan sido pacíficas hasta la fecha, las condiciones laborales existentes podrían ser motivo de reclamos en el futuro.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

III.2.2. La cultura de servicio al cliente.

Los villahidalguenses identifican el espíritu de servicio como una característica de su modo de ser. Para ellos, la labor de buena acogida a los clientes es importante para retenerlos, y en ello se involucran, desde hace décadas y hasta la actualidad, incluso los niños. Uno de los entrevistados narra su experiencia al respecto:

> "cuando se abría un negocio de ropa, los niños le hacían propaganda, a mí también me tocó. Se trataba de ir con el del camión y decir u orientar a la gente para que supieran dónde comprar. Yo en ese momento no entendía la palabra cliente, jugábamos a los clientes, que era eso: que recomendabas, y a ti, como promotor de ventas, en esa tienda te daban una comisión" (A2).

Sin embargo, aun con estas características organizacionales a favor, actualmente se presentan problemas relacionados con la falta de innovación, que los empresarios identifican entre las posibles causas de la crisis que está enfrentando la industria

> "Nosotros teníamos la mentalidad de que "empresas pobres, empresarios ricos", o sea, nuestra empresa seguía siendo la misma, con el mismo equipo, con la misma preparación, con la misma estructura, mientras que nosotros renovábamos nuestro carro, nuestra casa y viajábamos: eso también es parte del por qué estamos así, porque tuvimos la oportunidad de invertir y no renovamos, no nos modernizamos, no mejoramos" (DT2).

También reconocen que ha faltado innovación en el tipo de productos que se ofrecen

> "Nosotros no diseñamos moda, producimos artículos ya probados: pants, pantalón de felpa, de dama, sudadera, prendas que no tienen ningún grado de dificultad ni de novedad, a lo mejor el color, el bordado, el corte, pero no pasamos de eso, o sea, no existe una marca que se reconozca por moda" (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Lo anterior se debe, en parte, a que en Villa Hidalgo los productores están habituados a copiar, no a crear sus propios modelos de ropa

> "Aquí se caracteriza la gente, no digo todos, pero sí la mayoría de las empresas, de cuidar a ver qué está haciendo el otro y hacerlo más barato. Se esperan a ver qué están comprando entre enero y marzo de primavera – verano para copiar, y no es por ahí" (DF1).

A partir de lo anteriormente expuesto, se puede concluir que, para enfrentar las actuales dificultades económicas no bastará con seguir trabajando con la misma organización que ha funcionado en años anteriores, sino que será necesario que los empresarios actualicen sus procesos y productos para adaptarse a los cambios recientes del mercado.

III.3. Factores culturales.

Desde la perspectiva de la cultura empresarial, tal como lo señala Hernández (2004), "se puede decir que los hombres de negocios en su actuación están mediados por una serie de factores (familia, cultura, presiones económicas y políticas), que su acción implica la racionalidad instrumental, pero también el mundo valorativo, afectivo, del razonamiento cotidiano, estético" (Hernández, 2004:50).

Según diversos autores, los pobladores de Altos de Jalisco, poseen una identidad muy particular:

> "En lo social y cultural una condición eminentemente criolla y ranchera donde se acuñó una mixtura poco frecuente de esfuerzo personal, vida familiar y propiedad privada con las más profundas solidaridades comunitarias. Condición y mixtura enraizadas y dinamizadas en una catolicidad tan profunda como beligerante. En lo político una actitud conservadora y regionalista que ha llevado a los alteños a involucrarse en sucesivos movimientos de resistencia frente al poder central y centralizador. En lo económico, el predominio de una actividad ganadera, única alternativa hasta hace poco tiempo frente a tierras pobres y cada vez más escasas" (Arias, 1991, cit. en: Gilabert y Camarena, 2004:167).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estas características culturales de los alteños las manifiestan los villahidalguenses en los siguientes aspectos: en su fe en Dios y en la fe en su propio trabajo (o emprendedurismo), la cual implica tener espíritu negociante, ser laborioso y estar dispuesto a luchar con optimismo.

III.3.1. La fe en Dios.

Existen suficientes razones históricas para que diversos estudios antropológicos consideren a los Altos de Jalisco como "un bastión del catolicismo mexicano". El movimiento cristero de 1926-1929 y la posterior canonización de quienes en esa guerra perdieron la vida por defender su fe "significó un repunte de la identidad alteña a fines del siglo XX, al grado de que ser cristero significa ser alteño" (Gilabert y Camarena, 2004:89-92).

La arraigada fe en Dios que distingue a los alteños tiene manifestaciones en el modo de afrontar el trabajo y la lucha por la propia subsistencia. Por ello se puede decir que la suya es una fe operativa: confían en que Dios los ayudará a salir adelante si ellos ponen todos los medios materiales que estén a su alcance, es decir: consideran que la ayuda de Dios es subsidiaria, no supletoria

> "Gracias a mi Padre Dios que Villa Hidalgo es de lo que empezó a vivir, de lo que se hizo vivir (de la fabricación de ropa). Lógico yo sabía que si me haiga quedado ahí, pues seguiría siendo un empleado, ¿verdad?, porque de todos modos es muy difícil de entrada hacer un negocio, lo sabemos de antemano" (DF4).

Además, la confianza en Dios dota a los villahidalguenses de una visión positiva de las dificultades laborales y económicas

> "Dice mi mamá: hay que encomendarse a Dios, o sea, tener fe, porque…se pone uno a que está difícil, que no hay… La felicidad no es el dinero, no es tener una gran casa, un gran coche, una fortuna, sino estar uno contento como vive, y no estar toda la vida preocupado porque el dinero, por esto, por lo otro, nomás hay que estar uno feliz. Yo al menos, vivo muy contenta, yo digo: si Dios nos puso aquí es por algo, y hay que vivir la vida como venga, o sea: mientras Dios no nos desampare, hay que seguirle…" (EFC6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

III.3.2. La fe en su propio trabajo o emprendedurismo.

La alteña es una "idiosincrasia individualista, que confía en el tesón personal para desafiar y superar los retos de una vida siempre al borde de la precariedad por lo errático de las lluvias y la escasa vitalidad del paisaje, que obliga a trabajar sin descanso si se quiere ser gente libre, honorable y "de palabra", respaldado por un patrimonio personal-familiar labrado sin que nadie le haya regalado nada" (Gilabert y Camarena, 2004:89-92).

En los villahidalguenses, tanto dueños como empleados de negocios, se ha observado que dicha idiosincrasia implica tener "espíritu negociante", laboriosidad y lucha optimista.

III.3.2.1. Espíritu negociante.

Uno de los elementos del espíritu negociante es la ambición de hacer crecer su negocio, no estancarse

> "Hay gente muy conformista, que piensa que ya con que trabaje de septiembre, de octubre a diciembre, dos meses, ya con eso sacó, con eso se mantiene los ocho diez meses. Pero pues hay que tratar de ser un poquito más ambiciosos en el sentido del trabajo, no ambiciosos en atesorar, sino que pues compartir, bueno, pues si estamos trabajando y estamos ganando, pues hay que invertir para crear un poquito más de fuentes de trabajo ¿verdad?" (DF3).

Otro elemento distintivo de los emprendedores es: tener los pies sobre la tierra, pero sin miedo a los riesgos, y saber que "el que tropieza pero no cae, da dos pasos adelante" (DF1). Esas características se reconocen en los empresarios que han conseguido con éxito sacar adelante un negocio

> "Mi hermano ha tenido unas bajadotototas tristes que yo no sé cómo no se ha infartado, le ha ido *como en feria*, pero se levanta porque se levanta, experiencias que le da la vida a uno. Y le ha ido pero mal, mal, mal, de no tener nada, más que los zapatos que trae puestos (...) yo no sé cómo le hace y al rato ya está pero otra vez, en un año, dos años levanta (...) él dice: cometí este error, ya no lo vuelvo a hacer y yo creía que por aquí era y no me salió…" (DF1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El espíritu negociante de los villahidalguenses no consiste simplemente en la búsqueda de ganancias, sino en una concepción del trabajo como un gustoso deber

> "Ha estado un poco difícil para nosotros los fabricantes, pero a los que nos gusta y nos metemos a trabajar vamos a sobrevivir. Los que lo toman más como un negocio, esos llegan, se instalan y desaparecen, porque no les gusta y no le echan las ganas, y les afecta más a ellos"(DF2).

No todos los empresarios poseen el espíritu negociante: éste es lo que distingue a las personas exitosas y deja estancadas a quienes no la poseen

> "En México (…) lo común son todos los negocios chiquitos, familiares, que no tienen estructuras administrativas, que son improvisados, que le damos un gran porcentaje de mérito a la suerte y otro tanto a Dios y ya. No existe la idea empresarial, la idea administrativa" (DT2).

III.3.2.2. Laboriosidad.

La laboriosidad de los alteños se ha relacionado con las dificultades que han tenido para ganarse la vida en el campo, lo cual ha hecho necesario que dediquen un mayor esfuerzo para sobreponerse a la escasez económica. En palabras de Gilabert y Camarena: "las tierras orgánicamente pobres favorecían más a los ganaderos que a los campesinos, y dieron pie a un modo de ser especial: ranchero. La ranchería era una unidad de producción que creó un universo de prácticas y costumbres propio: un imaginario que exaltaba la autarquía individual con una predisposición cuasi protestante hacia el trabajo" (Gilabert y Camarena, 2004:89-92).

Los villahidalguenses reconocen que viven en "un pueblo donde hay prosperidad, pero trabajamos duro" (DF8), que es un lugar que "ha funcionado de milagro, nomás porque la gente es muy trabajadora, muy trabajadora" (DF6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Giddens (2000) identifica este rasgo presente en Villa Hidalgo como algo característico de las sociedades modernas, en las que “muchos creen que es posible que cualquiera llegue a la cima si trabaja duro y con suficiente constancia”.

Sin embargo, señala que “incluso en una sociedad "perfectamente fluida", en la que cualquiera tuviera una probabilidad exactamente igual de alcanzar las posiciones más elevadas, sólo una pequeña minoría lo conseguiría”. La razón es que casi nadie parte de la nada, quienes consiguen tener éxito en su negocio contaron con algunas ventajas: una familia acomodada o dispuesta a cooperar (Giddens, 2000:348). Es decir, no todo depende del esfuerzo individual, sino que es importante que también se hayan dado las condiciones legales y económicas que se mencionaron en los apartados anteriores.

III.3.2.3. Lucha optimista.

La laboriosidad anteriormente mencionada tiene mucho qué ver con la lucha o esfuerzo necesario para salir adelante en la vida y ellos lo expresan así:

> “hay que luchar por ser uno algo en la vida, una persona… dice mi papá: hay que ser patrón, si no puedes ser patrón, pues al menos tener algo con qué mantenerte, que no estés esperando de alguien, que si tu vecino es tu patrón, ¿y si tu vecino ya no trabajó ya no trabajaste? No, seguir uno luchando… Hay que ser patrón, y así nos vaya mal, hay que ser optimistas” (EFC6).

Los villahidalguenses refieren que para mantenerse constantes en el esfuerzo se requiere optimismo. Para ellos, éste no depende de las circunstancias, sino de la actitud personal ante las mismas

> “A veces sale en la televisión lo de la crisis, que va a haber mucho desempleo: si uno se pone a hacerle caso a eso ¿qué hace?, ¿se sienta, compra un costal de frijoles y ya no vuelves a trabajar y comes frijoles todo el año? Pues no, hay que tratar de tener un ascenso, no descenso” (EFC6).

La visión optimista implica también guiar la conducta con el criterio de sacar ventaja de la adversidad**:** “Los años de crisis también son años de oportunidades, entonces a nosotros se nos está presentando esta oportunidad” (DF3).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado, existe en algunas personas la convicción de que la crisis se superará, porque es sólo una etapa pasajera, como otras. Ello contribuye a mantener la visión optimista

> "Yo de que recuerdo, van como unas tres crisis de estas, de que se detiene tanto que la gente no vemos por dónde salir, pero luego empieza a agarrar, empieza a agarrar…" (DF4).
>
> "Siempre hay ciclos. La ropa china va a terminar encareciéndose. Esto no se va a acabar, lo chino pasará y nosotros seguiremos" (A5).

Finalmente, el balance de los villahidalguenses con respecto al futuro del negocio de la ropa es positivo, por varios motivos. En primer lugar, porque confían en que tienen recursos para salir adelante

> "Tenemos los cimientos muy bien plantados, y es que ya estamos impuestos: sabemos trabajar duro, sabemos movernos. Nuestro producto tiene la capacidad de competir, tiene la calidad, tiene todo. Nomás nos falta salir a buscar más mercados" (DF8).

Además de los recursos, ven difícil perder su posicionamiento en el mercado

> "Sí, sí va a seguir, porque el pueblo desde el principio creó un prestigio de ropa de buena calidad, y porque también tiene muy buenos precios (…) Entonces esto lo hace que siga existiendo esta fuente de trabajo" (DF9).

Y también tienen confianza en que el negocio al que se dedican "es muy noble (…) No creo que la gente se vaya a dejar de vestir, no se puede, es un producto de primera necesidad, entonces no se puede terminar el negocio de la ropa" (DF3). Finalmente, también existe la seguridad de que "Villa Hidalgo es un pueblo bendito por Dios" (EFC1) y ello aporta una menor inquietud ante el futuro.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

III.4. Escenarios a futuro.

Acabamos de ver que los villahidalguenses poseen una perspectiva positiva acerca de la situación de la industria del vestido en su localidad. No obstante lo anterior, en los últimos años los comerciantes y fabricantes de ropa de Villa Hidalgo se han tenido que enfrentar a nuevos retos -derivados sobre todo de la competencia internacional- que han puesto a prueba el modo de trabajar que los había mantenido en una buena posición en el mercado.

A continuación se hablará de dos posibles escenarios que pueden presentarse en el futuro inmediato de Villa Hidalgo, ante las actuales circunstancias: el primero es el cambio de giro y el segundo la innovación. Con ello no se quiere decir que todos en el pueblo puedan correr con la misma suerte, sino que algunos empresarios cambiarán de giro y otros innovarán dentro del mismo, o quizá seguirán otra alternativa, que aquí no se alcanza a vislumbrar.

El cambio de giro –que ya han comenzado a dar algunos empresarios en Villa Hidalgo- consiste en dejar de producir ropa y dedicarse a otra actividad, comercial o de servicios, o seguir en el comercio de ropa, pero de aquella con la que ahora compiten: la china.

Uno de los fenómenos que pueden provocar el escenario del cambio de giro, sobre todo entre los comerciantes, es el encarecimiento inmobiliario a consecuencia de la especulación. Al respecto, los empresarios mencionan que Villa Hidalgo

> "es un municipio que de forma rápida, inesperada, de repente, tuvo dinero. Los precios se fueron inflando, inflando, inflando, hasta tal grado que se paró el desarrollo, se paró el crecimiento. Las rentas son caras y, además, se paga por adelantado el año completo, entonces se hace un gran mercado. Un terreno en Villa Hidalgo cuesta lo mismo o a veces más caro que vivir en El Campestre (Ags.). La entrada por Aguascalientes al boulevar está sola porque es carísimo: quince mil, veinte mil pesos el metro" (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

No obstante, la actual crisis económica puede constituir un límite a la subida de precios. Además, el cambio de giro no es el escenario que los villahidalguenses están esperando que se presente. Más bien, creen que su pueblo debe continuar dedicándose al negocio de la ropa que ellos producen, aunque para ello tendrán que ser conscientes de que la innovación implica un camino más largo y profundo.

Para superar la crisis de la industria, en Villa Hidalgo se ha optado por competir en el mercado a través del precio. La estrategia utilizada hasta el momento ha sido la reducción de los costos de producción a través de la intensificación del uso de la mano de obra.

Sin embargo, para lograr ser competitivos existen otras vías que quizá no han sido suficientemente atendidas, por ejemplo: el incremento del volumen de los productos a través del uso de maquinaria tecnológicamente más avanzada o del aumento de la productividad por medio de procesos organizativos más eficientes, o también la disminución de los precios de los insumos.

Esta última opción ya ha sido tomada en cuenta, con la puesta en marcha de una teñidora de hilo, con la cual será posible contar en Villa Hidalgo con la materia prima necesaria para sus talleres de ropa, de manera más rápida y económica que cuando la compraban en otras ciudades.

Además de la anterior, existen otras maneras de competir en el mercado, como la innovación, tanto en el servicio como en el producto, y la búsqueda de nuevos mercados. La innovación en el servicio es necesaria para estar al día, pendientes de las necesidades de los clientes, como lo señala este comerciante:

> “La actividad comercial está cambiando, si uno no cambia con ella, va a desaparecer. Todavía hay quien se cierra a lo que está pasando: hace cinco años no se permitía medir una prenda en una tienda, porque vendíamos de mayoreo, pero ya no es así, tenemos que hacer los ajustes de precio, de condiciones, ir entendiendo más qué es lo que quiere la gente y seguírselo ofreciendo y no querer que la gente o el cliente acepte nuestra forma o nuestras características” (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La innovación en el producto de alguna manera ya se ha venido dando en Villa Hidalgo a lo largo de sus sesenta años de historia; consiste en las constantes reconversiones que es necesario tener para que las ventas no decaigan. Por eso se han dejado de elaborar sarapes y chalinas para tejer suéteres y luego ropa para mujeres jóvenes. Podría ser que, en un momento dado, se diera una reconversión industrial más, es decir, pasar de la especialización en ropa de mujer a la producción, por ejemplo, de materia prima, por pensar en la recién inaugurada planta teñidora de hilo.

Esto implica, como es natural en el negocio de la ropa, estar siempre pendientes de las tendencias de la moda, lo cual, en la actualidad trae consigo nuevos retos, como contar con diseños propios con los que se consiga penetrar en mercados diversos, en los cuales ofrecer ropa que se distinga por la novedad en el material y el estilo.

Por otro lado, también la búsqueda de un mayor dinamismo del mercado es un esfuerzo que debería comenzar a emplearse. Una propuesta concreta al respecto es la que hace este empresario:

> "A nivel venta, yo creo que debemos pensar todo el año con sus características: hay temporada de otoño - invierno y temporada de primavera - verano, pero también está la temporada vacacional, en la que viene mucha gente, por la temporada de la Feria (de San Marcos, en Aguascalientes). No lo hacemos, pero deberíamos manejar momentos de liquidación de la mercancía: a lo mejor enero y septiembre. O sea, ir distribuyendo el año en diferentes momentos" (DT2).

Finalmente, el mercado también podría ampliarse con la búsqueda de nuevos clientes en otras regiones, dentro y fuera del país. Este es un reto que quizá no se ha asumido de manera suficiente. Es muy probable que los retos que se han planteado aquí parezcan viables sólo para un reducido número de empresas en Villa Hidalgo, pues para asumirlos es necesario contar con capital suficiente para bienes de capital, capacitación, etc.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, la experiencia de las empresas que lograron crecer y consolidarse en décadas pasadas muestra que gran parte de su éxito se ha debido a que no sólo confiaron en su trabajo y esfuerzo personal, sino también en el de un grupo de empresarios que, como ellos, buscaban los beneficios de la asociación para los proyectos en común.

En este capítulo se desarrolló lo que, con base en las evidencias empíricas, podrían delinearse como las características productivas de Villa Hidalgo, Jalisco. El análisis se realizó teniendo en cuenta que Villa dichas características no llegan a constituir un modelo, sino lo que De la Garza denominaría una configuración sociotécnica, en cuya conformación, en este caso, intervinieron factores económicos, organizacionales y culturales.

En este sentido, de acuerdo con De la Garza, la configuración sociotécnica de Villa Hidalgo podría ser calificada como "tradicional", pues no obedece "a una doctrina gerencial formalizada" (De la Garza, 2009:13). Sin embargo, no fue nuestro interés la sola identificación del modo de producción presente en Villa Hidalgo, sino centrarnos en mostrar elementos que ayudaran a entender cómo dicha población ha llegado a constituirse como centro manufacturero y comercial de rápida expansión y alta capacidad de ocupar personal.

Para concluir este capítulo se podría decir, entonces, que las características productivas de Villa Hidalgo han sido resultado de una oportunidad económica generada por una crisis y favorecida por estímulos legales y, en muchos casos, de capital norteño. Estas circunstancias económicas pudieron ser aprovechadas, a nivel organizacional, por la flexibilidad laboral (disponibilidad de mano de obra sin contrato, sin prestaciones, con horarios flexibles, con pago a destajo) y una cultura de buen servicio al cliente. Por otra parte, también hubo factores culturales que contribuyeron a la conformación de Villa Hidalgo como centro productivo: la fe en Dios y el emprendedurismo, que implica tener espíritu negociante, laboriosidad y actitud de lucha optimista.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Todo ello ha hecho posible que se mantengan bajos los costos de producción y por tanto, los precios de venta. El lugar que la ropa de Villa Hidalgo se ha ganado en el mercado, fruto de las circunstancias antes descritas, incluido su trabajo duro, contribuye a que los villahidalguenses muestren confianza en su futuro laboral. Ese futuro será próspero si logran adecuarse a las nuevas circunstancias de competencia internacional con las estrategias convenientes de innovación de servicios y productos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO IV
ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS ACTUALES FORMAS LABORALES

En este capítulo se presentan los resultados del trabajo de campo obtenidos de acuerdo con las cuatro dimensiones que guían el estudio del caso de Villa Hidalgo, Jalisco: seguridad, horario, organización del trabajo y relaciones laborales.

DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES[39]

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	VARIABLES	INDICADORES
SEGURIDAD DE Y EN EL EMPLEO	- Posibilidades de acceder a un empleo. - Protección contra el riesgo de desempleo, enfermedad, maternidad, incapacidad, miseria, vejez.	Empleo de tiempo completo o parcial - Tipo de contrato - Salario	- Tasa de actividad. - Tasa de empleo (relación empleo– población). - Tasa de desempleo. - Contrato verbal o escrito. - Contrato por tiempo determinado o indeterminado - Monto del salario. - Percepción base y prestaciones: trabajadores con seguro social, fondo de retiro, aguinaldo.
HORARIO	Tiempo que se dedica a trabajar o duración de la jornada de trabajo.	- Si el horario es fijo, flexible, demasiado extenso o muy reducido. - Si permite conciliar el trabajo con la vida familiar	- Número y distribución de horas diarias de trabajo. - Tiempo que se dedica a distintas actividades extra laborales.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Participación de los trabajadores en el funcionamiento de sus empresas.	Trabajo en equipo puestos polivalentes, rol del supervisor, etc,	- División del trabajo por funciones bien definidas. - Trabajo en equipo con acceso a toma de decisiones.
RELACIONES LABORALES	Negociación colectiva: derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.	-Negociación colectiva -Afiliación sindical -Conflictividad laboral	-Trabajadores sindicalizados o con participación en otro tipo de asociación. - Número y tipo de conflictos laborales.

[39] Cfr. Anker, Richard, *et al*, 2003: "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en: **Revista Internacional del Trabajo,** Vol. 122, No. 2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 161-195.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Se analizan, en total, 38 entrevistas distribuidas entre dueños y empleados de establecimientos de venta y de fabricación de ropa. Con la información obtenida de dichas entrevistas -realizadas en los meses que transcurrieron entre septiembre de 2008 y septiembre de 2009- este capítulo tiene como objetivo mostrar cómo influyen en la configuración subjetiva de los trabajadores (tanto en dueños como en empleados de manufactura y comercio): la seguridad, el horario, las formas de organización y las relaciones laborales, es decir, conocer las condiciones subjetivas que configuran la acción.

A continuación se presentan las características sociodemográficas de los entrevistados y de los negocios en los que laboran.

Enseguida se expone la información obtenida para cada dimensión (seguridad, horario, organización del trabajo y relaciones laborales) y para cada tipo de entrevistado (empleada de tienda, empleado de fábrica, dueño de tienda y dueño de fábrica).

IV.1. Características sociodemográficas de los entrevistados y sus negocios.

De acuerdo con el índice de marginación de CONAPO (Consejo Nacional de Población), Villa Hidalgo tiene un grado de intensidad migratoria alto y de marginación bajo. En cinco de sus localidades hay más de 183 habitantes que viven en condiciones de alta y muy alta marginación, los cuales representan el 4.78% del total de la población rural del municipio; y el 5.59% del total de la población que viven en condiciones de alta y muy alta marginación en la región.

Según el Censo General de Población y Vivienda del 2000, la población económicamente activa (PEA) del Municipio de Villa Hidalgo, Jalisco es de 5,095 habitantes, que representan el 33.56% de la población total. De esta población (PEA), el 99.41% están empleados. De las personas ocupadas, el 17.61% labora en el sector primario; 35.65% lo hace en el sector secundario y 44.56% lo hace dentro del sector terciario.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En cuanto a los ingresos de la población, 35.6% reciben no más de dos salarios mínimos de ingreso por su trabajo y sólo el 4.4% recibe más de cinco salarios mínimos por su trabajo.

Del total de la PEA, 63.47% son hombres y el 36.48% son mujeres.

El grado promedio de escolaridad es de seis años (INEGI, 2005).

En 2004 el INEGI tiene registro de que en Villa Hidalgo existían 630 tiendas de ropa al por menor, que ocupaban a 1,609 personas (frente a 1,170 en 1999, sin número de tiendas especificado).

Los establecimientos que fabricaban ropa en 1999 eran 145, y en el 2004 se redujeron a 49. Sin embargo, el personal ocupado el primer año era 372 y en 2004, ascendió a 820 personas[40].

El Presidente del Comité Municipal de Industriales afirmó, en la entrevista que se le hizo para esta tesis, que en Villa Hidalgo había, en el año 2008, más de 400 fabricantes. Esta cifra toma en cuenta los talleres que funcionan en los domicilios particulares de sus propietarios o de quienes se dedican a la maquila.

De este total, se entrevistaron, en sus respectivos domicilios de trabajo, a 9 empleadas y 6 dueños de tienda y a 9 empleadas y 9 dueños de fábrica.

Además, en este capítulo se incorpora información obtenida en las tres entrevistas sostenidas con el Director de Gestoría de Recursos y Promoción Económica del Municipio y la que se realizó al Gerente General del Centro Comercial Villa Textil.

Información sociodemográfica.

Del total de entrevistados, son mujeres las 9 empleadas de tiendas y 7 de las 9 personas que laboran en taller.

En cambio, los dueños, tanto de tiendas como de talleres, son mayoritariamente hombres: 4 de 6 comerciantes y 8 de 9 fabricantes.

[40] FUENTE: SEIJAL (Sistema Estatal de Información Jalisco), con base en datos proporcionados por los Censos Económicos 1999 y 2004 del INEGI. http://sig.jalisco.gob.mx/cedulas/

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En lo que se refiere al lugar de origen, se emplean en tiendas cuatro jóvenes de Teocaltiche (población situada a 30 minutos de Villa Hidalgo). Otras cuatro entrevistadas son de Villa Hidalgo y una es de Aguascalientes (a una hora de distancia de Villa Hidalgo).

Entre los empleados de taller, hay más oriundos de Villa Hidalgo: son seis, mientras sólo dos son de Aguascalientes y una de Michoacán.

La mayoría (cuatro) de los dueños de tienda entrevistados son de Villa Hidalgo. Los otros dos son del Distrito Federal.

Los 9 fabricantes que se entrevistaron son villahidalguenses.

En lo que respecta a la edad, las personas más jóvenes se emplean en tiendas: 8 de las 9 entrevistadas tienen menos de 25 años.

La edad aumenta entre las empleadas de taller: cinco de ellas tienen entre 24 y 36 años, y las otras cuatro, entre 40 y 50.

Entre los dueños de tienda hay una persona de 30 y otra de 35 años, dos de 40 y dos de 50 años.

Los entrevistados con mayor edad fueron los dueños de taller: seis de ellos tienen entre 37 y 41 años, y tres entre 50 y 57 años.

El estado civil de las empleadas de tienda es mayoritariamente la soltería: seis, frente a tres casadas.

La situación se invierte en el caso de las personas empleadas en taller: seis son casadas, dos son solteras y una es viuda.

Entre los dueños, tanto de tienda como de taller sólo hay un soltero y el resto son casados.

En lo que se refiere a la escolaridad, la de las empleadas de tienda va desde la secundaria inconclusa hasta los estudios universitarios truncos. Su escolaridad media es preparatoria.

Por su parte, la mayoría de los empleados de taller tiene estudios máximos de primaria. Sólo los hombres continuaron estudiando: uno dejó inconclusa la preparatoria y cursó una carrera comercial, y otro concluyó la carrera de ingeniería. Dos de las mujeres estudiaron corte y confección en academias

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

especializadas y las demás aprendieron el oficio en su familia o en el taller, con la práctica. De los dueños de tienda que se entrevistaron, tres terminaron la primaria, uno la secundaria, y 2 tienen estudios universitarios (los dos oriundos del D.F): uno es filósofo y otro economista.

La mayoría de los dueños de taller estudiaron sólo la primaria: seis la concluyeron y uno no. Dos estudiaron preparatoria. Del total de entrevistados, cuatro suelen tomar cursos de capacitación para su trabajo.

Información laboral: Se refiere al tiempo que llevan trabajando en el empleo actual y qué número de empleo es.

- Empleados en taller:

Cuatro de ellas tienen menos de seis meses en su trabajo actual, tres llevan alrededor de dos años y una tiene antigüedad de cinco años.

Para tres de ellas, el actual es su primer empleo (antes eran estudiantes), para tres es el segundo y para dos el tercero (antes trabajaban como empleadas de otra tiendas).

- Empleados en taller:

Dos de ellos tienen alrededor de dos años trabajando en la manufactura, cinco de ellos tienen entre cinco y siete años, uno trece y uno quince años.

Para tres es el primer empleo (antes de dedicaban al hogar), para tres es el segundo (dos trabajaban en otro taller y una en tienda), para tres es el tercero (una era empleada en otro taller, otro era intendente y otro trabajaba como ingeniero en una empresa transnacional en Guadalajara).

- Dueños de tienda:

Una de las dueñas lleva sólo seis meses con su tienda, uno tiene cuatro años con ella, otro seis años, dos cuentan ya 16 años, y uno ha cumplido 30 años.

Para tres es el primer empleo, para uno es el segundo (antes trabajaron en la tienda de ropa de su familia, y una como empleada –su familia no es propietaria-).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Dueños de taller:

Quien menos tiempo tiene con su negocio lo inició hace diez años. Seis de ellos tienen entre 16 y 20 años con su fábrica y dos tienen más de 30 años con ella.

Para cuatro es el segundo empleo (dos trabajaban en el taller familiar, uno de empleado de taller y uno era albañil), para cuatro es el tercero (uno trabajaba en el taller familiar y tres en Estados Unidos) y para una es el cuarto (antes tuvo tiendas: de regalos, papelería y un restaurante).

En síntesis, los rasgos sociodemográficos y laborales de cada tipo de entrevistado son:

- Las empleadas de tienda son mujeres jóvenes y solteras. Muchas son de Teocaltiche o de ranchos cercanos a Villa Hidalgo que, al terminar la secundaria entran a trabajar a una tienda hasta que se casan y tienen hijos (entonces suelen dejar de trabajar). Mientras tanto, siguen dependiendo de la familia paterna. Suelen permanecer períodos no muy prolongados de tiempo trabajando en la misma tienda.

- Entre quienes se emplean en taller hay hombres y mujeres, gente de Villa Hidalgo y de Aguascalientes, de edades variadas, estado civil indistinto y menos escolaridad que las empleadas de tienda. Pareciera que el perfil requerido para dedicarse a la manufactura es más amplio que para trabajar en una tienda, aunque con la diferencia de que se requiere saber utilizar algún tipo de máquina. Su permanencia en el empleo es mayor que el de las empleadas de tienda, sin embargo, existen algunas diferencias que dependen del lugar en el que se trabaja: un taller o el propio domicilio. Esto será analizado más adelante, en los apartados de cada dimensión a estudiar.

- Se encuentran hombres y mujeres entre los dueños de tienda, casados en su mayoría, originarios de Villa Hidalgo y también del Distrito Federal (quienes en los años 80, fueron atraídos por el auge del comercio), los primeros con estudios básicos y los capitalinos, con mayor escolaridad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Este rasgo es conocido comúnmente: “aquí la gente no tiene estudios. Los únicos profesionistas que hay son contadores. A los muchachos no les interesa estudiar, porque pueden poner su negocio y ganar dinero sin necesidad más que de la secundaria, si acaso. Por eso tenemos fama de ser los “burros de oro” (A1). Los años de antigüedad de las tiendas varían, pero la mayoría son de instalación reciente.

- Los dueños de taller suelen ser hombres, oriundos de Villa Hidalgo, de edad mínima alrededor de los 40 años, casados y con baja escolaridad. Al igual que los dueños de taller, reconocen la fama que han creado al respecto: “la mayoría de la gente que somos de aquí, que tenemos pequeños negocios, salimos escasamente la primaria, nadie tuvimos preparación de nada, incluso nos dicen “los burros cargados de oro” (DF4).

En general, en cuanto al tipo de actividad, las trayectorias de los cuatro segmentos de entrevistados son claras: quienes han iniciado en el comercio permanecen en él y quienes se han dedicado a la manufactura continúan con esa actividad. En lo que se refiere a la posición en el trabajo, sí se observa movilidad ascendente.

En el Anexo II se puede ver la información descrita anteriormente, por cada una de las personas entrevistadas.

Tipo de negocio en el que trabajan.

En Villa Hidalgo los negocios de fabricación y venta de ropa no tienen características homogéneas: sus diferencias en tamaño, número de empleados y tipo de clientes, por mencionar algunas de las más importantes, hace que se puedan distinguir los dos tipos que Salas (2002) encontró como característicos de las pequeñas unidades: “las específicamente capitalistas, y las unidades de sobrevivencia. Las primeras operan bajo una lógica y posibilidades de acumulación, mientras que las segundas representan formas de obtención de un ingreso, muchas veces apenas suficiente para la sobrevivencia de la unidad

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

familiar (Salas, 2002:9)[41]. Salas realiza esa clasificación tomando en cuenta el tamaño, número de empleados y capital invertido en las unidades que analiza. Por mi parte, con la información obtenida en los negocios estudiados en Villa Hidalgo, los he clasificado como capitalistas y de supervivencia atendiendo a las siguientes características:

TIPO DE TIENDA

	Capitalistas	**Supervivencia**
Número de tiendas del mismo dueño	De dos a cinco	Una
Tipo de local	Propio	Rentado
Tipo de clientes	Mayoristas	Minoristas
Número de empleados	Tres o más por tienda	Uno o dos
Temporada de trabajo	Todo el año	Todo el año

TIPO DE TALLER

	Capitalistas	**Supervivencia**
Tipo de maquinaria	Moderna	Vieja
Lugar de trabajo (fábricas)	Independiente de la casa	En la casa
Lugar de trabajo (trabajo a domicilio)	Máquina propia	Máquina prestada
Tipo de clientes	Foráneos y tiendas departamentales	De Villa Hidalgo
Número de empleados	Entre veinte y cincuenta	De tres a diecinueve
Temporada de trabajo	Todo el año	De octubre a diciembre

[41] A pesar de ello, Salas apunta que "desde el punto de vista del empleo generado por ellas, su tarea actual es, primordialmente, el servir como actividades de refugio (…) se trata en suma, de unidades que no colaboran directamente al proceso de acumulación, pero que se hacen cargo de la reproducción de un importante contingente de fuerza de trabajo urbana" (Salas, 2002:268).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los resultados obtenidos para esta clasificación fueron los siguientes:

* Empleados y dueños de tienda:

- Número de tiendas: Cuatro de los entrevistados trabajan en una de cinco tiendas del mismo dueño, dos son dueños de cuatro o tres sucursales, cuatro tienen dos locales y siete tienen sólo uno.

- Lugar de trabajo: si el local es rentado o propio. Diez rentan y cinco son propietarios.

- Número de empleados. En seis tiendas tienen de uno a dos empleados, en cinco tiendas tienen tres o cuatro empleados, y cuatro tienen más de cuatro.

- Tipo de clientes: si venden a clientes directos o a mayoristas.

En ocho tiendas se vende sólo a menudeo y en siete a mayoreo.

- Si el negocio es temporal o trabajan durante todo el año.

Las tiendas trabajan todo el año.

* Empleados y dueños de taller.

- Tipo de maquinaria que emplean: si es moderna o vieja.

No se tiene la información de todas las entrevistas, pero en seis de las fábricas que se visitaron tienen maquinaria moderna y en dos declararon que las máquinas que utilizan son viejas.

- Lugar de trabajo: para las empleadas a domicilio: si la máquina es propia o prestada: cuatro de las cinco entrevistadas trabajan con máquina prestada. Para los empleados de taller, si trabajan de planta o son temporales: tres de los cuatro entrevistados tienen trabajo de planta.

Para los dueños, si su taller es independiente de la casa o está junto a ella[42], lo cual se calificó mejor que si está en la casa. Seis lo tienen independiente y tres dentro de su casa.

[42] Que un local sea independiente a la casa significa que está en otro domicilio. El local ubicado junto a la casa es el que se encuentra en el mismo edificio que ésta, pero para cada uno existen entradas distintas. Se considera “local en la casa” a aquel cuya forma de acceso es la puerta de la casa y su ubicación es una de las habitaciones de la misma.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Número de empleados: las personas que trabajan en sus casas desconocen el número de empleados que tienen sus patrones. Tres tienen de tres a siete, tres tienen de ocho a 19, y siete de 20 a 50.

- Tipo de clientes: seis sólo surten a tiendas de Villa Hidalgo, nueve tienen también clientes de otras ciudades y tres son proveedores de tiendas departamentales.

- Si el negocio es temporal: trabajan durante todo el año nueve fabricantes, tres casi todo el año, y seis sólo de octubre a diciembre.

De este modo, en total, de las tiendas en las que trabajan los dueños y empleados entrevistados, se pueden considerar capitalistas a siete de ellos y a los otros 8, de supervivencia. En el caso de los talleres, once de ellos son capitalistas y siete de supervivencia.

La caracterización anterior implica que los productores capitalistas pueden tener acceso a lo necesario para mejorar la producción y los de supervivencia no

> "Mi hermano (…), el que te digo que es al que le ha ido mejor de todos los hermanos, él va al extranjero, a las expos extranjeras de Alemania y de todo, (…) y nosotros somos empresas que lo que queremos es sostenernos, ya no a veces avanzar, sino que lo que queremos es que la gente coma, porque de nosotros depende ya que esa familia coma" (DF1).

Los productores que están en mejores condiciones no se conforman sólo con sobrevivir

> "Nosotros lo que nos ha ayudado mucho es salir a ver exposiciones, salir del país a ver otras industrias. Nosotros desde 1993 salimos un grupo de aquí, fuimos a ver fábricas en Italia, por medio de la Nacional Financiera (…) y todo eso es lo que más nos ha ayudado. Estuvimos en España, en una universidad de textil (…), visitamos varios lugares, acudíamos a las expos a Estados Unidos (…) en Atlanta, ahorita estamos yendo a Las Vegas (…) y aquí mismo en las expos que se presentan (…) a ver novedades y a innovar nosotros nuestra planta productiva ¿no?" (DF6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Este tipo de empresarios también puede implementar ciertas mejoras en la producción a través de asesorías profesionales

> "Como sé que va a ser un beneficio para la empresa, yo no lo veo como un gasto, sino lo veo como una inversión (...) no hay que quedarnos con las ideas antigüitas, entonces estar al día, al día, y yo creo que es una de las bases para poder mejorar, progresar, si tienes… un soporte, una asesoría de personas ya especializadas, personas ya profesionales en esos sentidos, para poder ayudarnos" (DF3).

Otra ventaja de las empresas capitalistas es que tienen capacidad de adquirir buena maquinaria

> "Hay exposiciones de maquinaria donde vamos los fabricantes (…) y ya hemos estado invirtiendo pues prácticamente todo lo que podemos en maquinaria de punta, se puede decir, porque sí tenemos maquinaria ya muy, muy moderna (…) con la que podemos satisfacer más a nuestros clientes, hacer prendas ya para boutiques, o sea, con una calidad mejor" (DF2).

Por su parte, los dueños de talleres de sobrevivencia explican que ellos no pueden comprar maquinaria moderna por falta de recursos económicos

> "(Máquinas) más rápidas… sí hay, pero lo que pasa que también cuestan bien muchonón y no, no da para comprarme una. Y estas son bien lentas, pero también hacen unas prendas bien bonitas" (DF7).

IV. 2. Resultados según dimensiones.

En Villa Hidalgo se produce sobre todo ropa de tejido de punto, como suéteres o ropa para clima frío. Por esta razón, cuando hay más trabajo es en la temporada otoño-invierno, mejor conocida como "temporada alta", o simplemente "la temporada". "El invierno es el momento en que la gente tiene lo del aguinaldo y está acostumbrada a regalar, entonces consume mucho. Esos tres meses vende tal vez el 40% de lo que se vende en todo el año" (A2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Después de Navidad y aproximadamente hasta mediados de febrero, muchos talleres dejan de trabajar. El personal se emplea entonces en otras actividades. Las tiendas, en cambio, permanecen abiertas durante todo el año, vendiendo ropa de tela plana que compran en Moroleón o Zapotlanejo. Este ciclo marca la vida del pueblo y sus pobladores en cada una de las dimensiones que se expondrán a continuación.

IV.2.1. Seguridad de y en el empleo.

Según los resultados del trabajo de campo, puede decirse que en Villa Hidalgo no hay seguridad de empleo ni en el empleo.

De acuerdo con el INEGI, en el año 2005 había en Villa Hidalgo 13,023 personas sin Seguro Social, frente a 3,366 que sí tenían algún tipo de seguro (983 IMSS; 173 ISSSTE; 2,045 Seguro Popular).

A pesar de ello, llama la atención que, en general, existe entre la población estudiada una percepción tal de seguridad de empleo, que, desde su perspectiva, ésta puede llegar a ser suficiente para suplir de alguna manera la falta de prestaciones (seguridad en el empleo).

Parece entonces importante analizar si, como afirma Boltanski (2002), ello se debe a que para ellos es más importante la autonomía que la seguridad o si, más bien, como veremos más adelante, influye más la convicción de ser una localidad “históricamente manufacturera”, con un modo de percibir el propio trabajo gracias al cual logra mantenerse con su propia percepción de seguridad.

Se expone a continuación la explicación detallada las afirmaciones anteriores, desde la perspectiva tanto de empleados como de dueños de distintos negocios.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a) Empleadas en tienda.

En cuanto a la seguridad de empleo, desde el punto de vista de las empleadas de tienda, en Villa Hidalgo hay mucho más trabajo y mejores sueldos que en cualquier otro pueblo. Además, para encontrar trabajo ahí, no se requiere tener muchos estudios: “Uno aquí no estudia y trabajo aquí hay mucho, y nomás es la temporada y hay más trabajo” (ET2).

Las empleadas de tienda se perciben con una alta seguridad de empleo: hay quienes manifiestan nunca haber pensado que carecerán de trabajo, otras lo ven como algo normal y fácil de obtener, y algunas más, incluso llegan a crear expectativas de llegar a ser dueñas de un negocio: “al rato, si juntas y todo, no es muy difícil poner una tiendita” (ET2).

También se dan cuenta de que a veces no puede haber trabajo para todos o durante todo el año; sin embargo, la causa de ello no es imputada al patrón, sino al mercado. Es decir: comprenden y asumen que si los dueños no tienen clientes, no pueden dar trabajo a los empleados. De esta manera el empleo se entiende como colaboración, interdependencia empleado–patrón, pues ellas tienen trabajo gracias a quienes invierten su dinero en poner una tienda.

> “¿Qué hace uno?, pues se va a donde hay trabajo. Si hay trabajo pues lo ocupan a uno y si no pos no” (ET9).
>
> “Uno ya sabe que si los patrones no tienen muchos clientes, no van a necesitar gente más que en la temporada y entonces es cuando descansan a mucha gente, pero pues si no hay trabajo, así es” (ET8).

También por ello se crea una necesidad-compromiso de lealtad, basada en el agradecimiento por el mantenimiento del trabajo todo el año.

> “Aunque me pagaran más en temporada, en otra tienda, pues yo me voy a quedar aquí, porque ellos me dan trabajo todo el año y no se me hace bien que yo me vaya con otro que pague más, nomás por cincuenta pesos más. A lo mejor algunas sí lo hacen, pero realmente, para mí, yo creo que no vale la pena” (ET8).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En realidad, debido a que las tiendas suelen permanecer abiertas durante todo el año, en principio, las empleadas tendrían el trabajo asegurado. El cambio de trabajo al que se refiere la entrevistada anteriormente citada es el que puede ocurrir durante la temporada alta, que es cuando los empleadores requieren más personal y, para atraerlo, ofrecen sueldos más altos que el resto del año. Naturalmente, además de los motivos económicos, también podría darse un cambio de empleo por otros motivos (personales, familiares, ya no estar "a gusto", etc.).

b) Empleados en taller.

El análisis de estos empleados se hará teniendo en consideración el lugar en que realizan su trabajo: un taller o el propio domicilio. Entre ambos existen diferencias dignas de ser tomadas en cuenta, las cuales se irán explicando en los apartados correspondientes a cada una de las dimensiones a tratar en este capítulo.

Empleados en taller.

En los talleres existen dos tipos de empleados: los de planta y los temporales. Esta diferencia implica, para los contratados de planta, una mayor seguridad de empleo, pues ellos saben que tendrán trabajo durante todo el año. En cambio, los temporales, aunque lo tengan asegurado, contarán con él sólo tres o cuatro meses al año, aproximadamente:

> "Son pocos aquí los talleres que trabajan todo el año, la mayoría son temporales, entonces en temporada buena, vamos, de invierno, todo mundo… está trabajando, todo mundo ocupa, todo mundo paga bien porque, normalmente, sí es cierto: pagan mejor los que son temporales, pero viene a dar lo mismo, o sea, son temporales y para poder encontrar personal ofrecen más que los que trabajan todo el año. Y sí, termina la temporada, que termina en diciembre, normalmente, y ya, ya hay muchas personas ahora sí buscando trabajo y como ya, en los lugares donde se trabajó todo el año, pues igual y a lo mejor ya hasta descansaron también personal, pues ya ahora sí, en la temporada buena ganaste más o menos, pero ya ahorita andan buscando trabajo porque ya no… no hay" (EF5).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Al terminar la temporada alta, suele decirse que en los talleres “descansan” a muchos empleados. Este eufemismo quiere decir que aquellos dejan de tener el trabajo con el que se sostuvieron sólo unos tres o cuatro meses. Es decir, al usar este término, lo que se hace es encubrir una realidad de la que Arias y Wilson dan cuenta de la siguiente manera:

> “en la situación actual, la falta de producción o, lo que es más frecuente, la irregularidad de la producción, recae sobre la trabajadora: como a ella se le paga según los lotes que le dan para fabricar, si éstos disminuyen o desaparecen por algún tiempo, su ingreso también se reduce o deja de existir. En este caso, se dice, las trabajadoras “descansan”. Pero la verdad es que nadie les pregunta si están rendidas, si quieren efectivamente irse a reposar. En la actualidad, el descanso es una decisión empresarial, mucho más que una opción personal o familiar. El sistema de tareas y el pago a destajo pasa a las trabajadoras el costo de las fluctuaciones estacionales de la producción (…) No se trata, como afirman los empresarios, de que las mujeres quieran trabajar tiempos parciales, recibir trabajo a domicilio, salir a descansar. Significa más bien que ésta es la manera en que funciona ahora el mercado de trabajo en la industria de la confección, entre otras (Maruani, 1994)” (Arias y Wilson, 1997:41-42).

Como es de esperarse, los empleados de planta, a los que no “descansan”, perciben un futuro personal seguro, “muy tranquilo, muy relax, muy relax y muy tranquilo, yo creo que tranquilidad, y tranquilidad…” (EF8).

Además, en cuanto a la seguridad en el empleo, ellos son también los más beneficiados, pues son a quienes los patrones afilian al IMSS “para cumplir ante Hacienda”, a diferencia de los empleados temporales y los que trabajan a domicilio, que no reciben esta prestación:

> “Dos de las que cortan y uno de los tejedores, son tres personas las que aseguro, nada más, o sea, pal seguro, la verdad ya ve cómo es lo de Hacienda y todo eso (…) la verdad nada más (…) son esas tres personas las que estoy asegurando, pagando por ellas. Y todas las demás, las… diez, once, doce personas, no, no tienen seguro (…) todas están en… en sus casas (…) entonces, nada más las que tengo son de las que están aquí” (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La manera en que los empleados temporales justifican la carencia de Seguro Social es argumentando que se trata de una prerrogativa poco benéfica, porque el servicio que ofrece es deficiente

> "Es que más que nada, como no hay una parte donde ir aquí, es más problema, como nosotros tenemos que ir a Aguascalientes y luego que porque te lo hacen más tardado, las citas te tocan en tal tiempo y… y así cuando no es una cosa grave pues prefiere ir uno a un particular" (EF9).

Bouffartigue y Busso (2010) denominan "precarios estabilizados" a este tipo de trabajadores que, a pesar de contar con relaciones laborales "jurídicamente endebles", no las reconocen debido a "la percepción de que se encuentran en circunstancias "favorables" comparados con las condiciones del mercado de trabajo local en términos de salarios y de estabilidad" (Bouffartigue y Busso, 2010:6).

De hecho, en lo que se refiere a la seguridad, probablemente existen más afinidades entre los empleados que trabajan temporalmente en un taller y quienes lo hacen en su domicilio. Es decir, trabajar en un taller no constituiría una garantía de trabajo seguro pues, en realidad, sólo lo es para un cierto número de trabajadores fijos. Otros, los temporales o subcontratados, trabajan en condiciones precarias, pues se les emplea sólo para determinados períodos, los de mayor demanda de producción que requieren horas complementarias de trabajo (Boltanski, 2002:314).

A continuación se abundará más en esta afirmación, al tratar el tema de la seguridad de los empleados a domicilio.

Empleados a domicilio.

El trabajo a domicilio es un empleo "a destajo para realizar partes aisladas del proceso de trabajo" (Wilson, 1990:24). Una de sus principales características es que en él participan predominantemente mujeres.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Además, algunos autores señalan que, salvo excepciones, el grado de escolaridad, la edad y el estado civil, pueden limitar el acceso a un taller y orientar a las mujeres al trabajo domiciliario (cfr. Alba y Kruijt, 1995:32; Gabayet, 2006:30; González de la Rocha, 1994:299).

Estos autores muestran, por ejemplo, que quienes tienen bajo nivel de estudios, o son mayores de 35 ó 40 años, o son casadas (con responsabilidades domésticas qué atender), se abocarían preferentemente a trabajos en los que no se exigiera contar con estos requisitos personales, como podrían ser los trabajos realizados a domicilio.

El origen de estas restricciones tiene implicaciones de género. Es decir, debido a que "la mujer está subordinada al papel principal que le ha asignado la sociedad como responsable de la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo", su posición en el trabajo tenderá a estar "más condicionada que la de los hombres por su posición en la familia y la etapa del ciclo doméstico" (Gabayet, 2006:46).

En el caso de Villa Hidalgo, las características que distinguirían a los empleados de taller de los domiciliarios fueron precisamente las antes referidas: la elección por el trabajo a domicilio depende de la intención de las mujeres de permanecer en casa para cuidar a los hijos.

Las variables de tipo sociodemográfico tuvieron menos relevancia: en ambos espacios laborales trabajan, indistintamente, mujeres solteras y casadas, jóvenes y personas maduras, con estudios de primaria, secundaria o preparatoria.

En lo que se refiere a la seguridad, el trabajo a domicilio también tiene aspectos peculiares. En general, se trata de un trabajo inseguro por ser variable en el tiempo (no siempre se puede acceder a él) y por carecer de prestaciones. En primer lugar, podría decirse que la seguridad de empleo con que este tipo de trabajadoras puede contar es la "mínima para subsistir", como lo expresa una de las entrevistadas: "Igual no se necesita tanto, nomás es un empujoncito para ir viviendo" (EFC6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta forma de percibir el acceso a un trabajo llega incluso a pensar en él como una bendición

> "Siento que en muchas ocasiones somos afortunados con tener trabajo (…) por lo menos tener la oportunidad de estar trabajando, o sea, yo prefiero ganar mil pesos a la semana que no ganar nada ¿sí? (…) bendito sea Dios tuvimos trabajo, que nos dio la oportunidad durante esos… cinco meses, pues… ya ahora sí que… que amortiguar un poco el impacto, de ir solventando los problemas del día siguiente" (EFC1).

La inseguridad de este empleo radica en que no todos los patrones pueden ofrecer trabajo durante todo el año

> "El resto del año nos mantienen nada más con… con poca mercancía para que nosotros no dejemos de trabajar, porque se viene la temporada en que ellos laboran más y necesitan más producción. Entonces nomás nos van manteniendo a un bajo nivel de cien prendas por semana, cincuenta por semana, para tener la mano de obra lista para cuando ellos la ocupan" (EFC7).

Al igual que las empleadas de tienda, quienes laboran en su domicilio asumen que si sus empleadores no tienen clientes, no les pueden dar trabajo. De esta manera el empleo se entiende como colaboración con el patrón, la cual, en el momento de la contratación se expresa incluso en términos de "ayuda": "él me dijo que si no quería ayudarle" (EFC2). Este punto se tratará con mayor profundidad cuando se hable de los dueños de taller.

Para subsistir durante los meses que no se produce ropa, cada empleada tiene que encontrar otra fuente de ingresos. Es común que las mujeres que trabajan a domicilio vivan del sueldo de sus maridos, pero eso no obsta para que la búsqueda de alternativas de empleo sea azarosa: durante los períodos en que no reciben maquila deben, junto con sus maridos, mantener a la familia de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

diversas maneras, por ejemplo vendiendo tacos, jugos, zapatos, etc. Muchos de los hombres suelen ir a trabajar a Estados Unidos[43].

> "Mis hermanos venden tacos y se ayudan: uno vende tacos el fin de semana y otro entre semana y ya de ahí va saliendo para… pues para ir comiendo, y ya pues mi marido es el que… es albañil, en este tiempo él es el que mantiene la casa, pues es, es de lo que… de lo que vivimos realmente" (EFC6).

Por otro lado, un hecho reconocido en la literatura y constatado en el trabajo de campo realizado para esta tesis, es que el monto del salario y las prestaciones (seguridad en el empleo) son menores cuando se trabaja en el propio domicilio que cuando se hace de planta en un taller.

Como se mencionó páginas atrás, la explicación se puede encontrar en que las mujeres subordinan el trabajo remunerado a las actividades domésticas. De acuerdo con Alba y Kruijt, en "el trabajo industrial a domicilio (…) las trabajadoras reciben los salarios más bajos y son pagadas a destajo. Aun así, están dispuestas a aceptar este tipo de empleo, muy mal remunerado, porque constituye una estrategia de sobrevivencia en la que pueden combinar varios roles ocupacionales" (Alba y Kruijt, 1995:40).

En cuanto a la seguridad en el empleo, las empleadas a domicilio reconocen que el Seguro Social es algo accesible sólo a unos cuantos, algo a lo que ellas no pueden aspirar

> "Están aseguradas las que están dentro de esa compañía, de esa empresa, pero por lógica, nosotras estamos cobrando por prenda, ellos están por un salario mínimo y les pueden…son asalariadas, y ellas pueden cobrar el seguro. Entonces si nosotras estamos trabajando hasta doce o catorce horas, por lógica no nos va a convenir que estemos trabajando por catorce o doce horas por un mínimo. Por eso nosotros cubrimos nuestros gastos. Y así es nuestra forma de trabajo" (EFC7).

[43] El grado de intensidad migratoria de Villa Hidalgo es alto: corresponde a un índice de 0.75386. De un total de 3,302 hogares que había en el año 2000, el 5.48% recibía remesas (Woo, 2010:127).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La falta de esta prestación se asume como algo normal, por ser lo más común, o porque las cosas ya están organizadas así

> "Por lo general, la mayoría de los fabricantes no aseguran a sus empleados por eso, hay algunos que sí, que aseguran a la mitad de su personal para… pues sí, por cosas de Hacienda y todo eso, pero… por lo general no. Yo he trabajado en… antes de casarme trabajaba en tiendas e igual no… no te aseguran, la mayoría no asegura" (EFC6).

Sin embargo, su conformidad con las condiciones existentes no implica que las trabajadoras ignoren los beneficios de la seguridad social

> "Igual lo necesita uno mucho... Tengo una amiga que trabaja en el hospital y dice: no te imaginas la de personas desesperadas porque tienen un accidente y todos sus ahorros de su vida se les van en hospital, y es caro, un accidente, una enfermedad es… es muy malo para… para no tener seguro. Me dijo mi amiga: si no puedes más, coge el popular (el seguro popular), dice, de algo te sirve, ya te mandan al (hospital) regional de Guadalajara" (EFC6).

Con estas afirmaciones queda reiterado lo llamativo que resulta que en el aspecto de la seguridad social, los empleados, aún percibiendo la carencia de seguro médico como una desventaja, la asuman como una condición dada, sin plantearse actuar para transformar esa situación.

c) Dueños de tienda.

El concepto de seguridad de empleo que tienen los patrones es que éste se pueda mantener durante todo el año. En su opinión, eso es lo mejor que ellos pueden ofrecer a los empleados

> "Ven un trabajo seguro, entonces a lo mejor es también lo que hace que permanezca la gente con nosotros: que saben que el próximo año van a tener trabajo (…) entonces es lo que yo le digo a ellos: a lo mejor en otras tiendas te van a pagar mejor, pero que te paguen lo suficiente como para acabar los otros meses sin trabajar, y es ahí donde dicen: no, mejor todo el año con un ingreso seguro que nada más por tres meses de ingreso…" (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De hecho, al igual que las empleadas, también los dueños de tienda perciben que en Villa Hidalgo hay seguridad de empleo, porque hay mucho trabajo, incluso para gente de otros pueblos

> "Hay mucha gente que se va a Estados Unidos, pero este… (…) pero sí hay mucho trabajo aquí, los que se han regresado de Estados Unidos a Villa Hidalgo también ponen sus negocios, donde se le da trabajo a gente de Teocaltiche, de las rancherías que son: San Juanico, Tepusco…, son muchas rancherías, también vienen a trabajar de Aguascalientes, viene gente que se ha venido a vivir del Distrito Federal, del Estado de México, de Hidalgo, de varios estados, ya están radicando aquí también" (DT1).

Sin embargo, la posibilidad de contar con trabajo durante todo el año se puede ofrecer sólo a un número reducido de empleados, lo cual contrasta con la percepción de que "hay mucho trabajo". Desde el punto de vista de los dueños es comprensible contratar empleados temporalmente, cuando el número de clientes disminuye

> "Es lo que se les dice, o sea, nada más lo que es temporada, ya después se queda solo y pues no, no sirve de nada estar pagando personas, no sale (…) hay veces que vienen personas, por ejemplo, algunos que estudian vienen nada más sábado y domingo, cuando ya ocupamos la gente, se vienen a ayudar nada más el fin de semana…" (DT4).

Los dueños de tienda no sienten inseguridad laboral, pues saben que los negocios implican riesgos: "Igual y te puede funcionar la tienda, igual no. A veces ganas más drogas que lo que ganaste" (DT4). Por el mismo motivo, ya tienen previsto que no todo el año será bueno para el negocio.

En cuanto a las prestaciones, les parece que si nadie las otorga, ni los empleados las solicitan, ellos no tienen obligación de ofrecerlas

> "Aquí el Seguro Social eh… (…) no hay ni conocimientos, o sea, las otras ventajas de la seguridad social, de Infonavit, todo eso, las personas no lo conocen y por lo tanto no lo usan eh… bueno, pero es parte de la dinámica nacional ¿eh?" (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Al igual que los empleados, piensan que no les beneficia un Seguro Social que no da atención en Villa Hidalgo

> "Aquí el Seguro Social eh… es más un… lo hay, lo tienen, pero no se aplica, este… no hay clínica, no hay atención eh…" (DT2).

Estos razonamientos muestran que no hay desconocimiento de los beneficios de la seguridad social, ni una razón convincente para no brindarla, sino una aceptación de las condiciones que, en este caso, además, son convenientes para los empleadores, pues implican un ahorro de dinero.

d) Dueños de taller.

Para los industriales, la concepción de seguridad de empleo se reduce a tener trabajo, sin importar su duración o las condiciones en que se dé. Esta concepción encierra una suerte de resignación que puede explicar cómo se moldea -subjetivamente- la acción de los propietarios y de los empleados, como veremos.

Pero tener trabajo no lo es todo. La posibilidad de no contar con él crea un contrapeso tan fuerte, que los fabricantes de ropa consideran que tener trabajo es una bendición de Dios, y no agradecerlo, una necedad: "Es que es un dolor de cabeza tras otro con la gente aquí, luego no agradece el empleo, la bendición que viene de arriba de que siquiera tienen un empleo" (DF1).

La seguridad de empleo encuentra su fundamento en la abundancia de trabajo, y en eso consiste la bendición de Dios

> "Bendito sea Dios aquí la gente que somos de Villa Hidalgo decimos que… mi Padre Dios nos tiene en la palma de su mano. Sí, porque nomás nos falta salir a buscar trabajo, a buscar el trabajo nosotros y gracias a Dios aquí buscándolo lo tenemos ¿verdad?" (DF4).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Del mismo modo que los dueños de tienda, los fabricantes piensan que una prueba de la seguridad es que no sólo hay empleo para la gente de Villa Hidalgo, sino también para la de otros pueblos

> "Aquí en esta zona de Villa Hidalgo no se sufre tanto, porque bendito sea Dios somos muchas fábricas y le damos trabajo a mucha gente, pero sale uno de aquí… (…) la mayoría dice: a mí me interesa ganar y hacer dinero y me vale que a la demás gente se la lleve, hay muchísima gente así y es la que daña mucho a este país" (DF2).

Por ello, piensan que su principal preocupación y responsabilidad es tener ocupada a la gente la mayor parte de tiempo posible durante el año

> "¿Saben qué?, yo les digo: miren, yo diario salgo en la mañana, me levanto, le pido al Señor que haya trabajo para darles, para mantenerlos a todos ocupados. Yo no les digo que les prometo todo el año, porque pos sólo Dios es el que sabe, pero sí les digo que yo diario me levanto a buscar trabajo, diario ¿y para qué?, para los que tengo no desocuparlos" (DF4).

De ahí también que consideren que dar trabajo es la mejor manera que tienen de ayudar a sus empleados

> "Ya nos conformamos con una actividad mínima pero donde tenga trabajo la gente (…) Esto un día les dije a los muchachos: no, es que yo trabajo por ustedes, y se ofendió, se ofendió, dijo: no, no lo haga por nosotros, le dije: pues sí lo hago, y a ver, le dije: (…) ¿y doña Chuy y don José, doña Cleo, que están viudos y viven de lo que se ganan y yo sé que si no trabajan no comen?, le dije: yo lo hago por ellos…" (DF1).

Para conseguir conservar el trabajo, los fabricantes utilizan distintas estrategias, como mantener alto el nivel de ventas

> "Como yo no les fallo jamás, los clientes siempre me tienen trabajo, entonces prácticamente, mis empleados también tienen el trabajo seguro, gracias a la experiencia que tenemos. Sí, sí, sí, porque bendito sea Dios y gracias a eso, tenemos trabajo todo el año, prácticamente" (DF2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Otra manera de no despedir empleados es disminuirles el número de horas de trabajo

> "Cuando se nos baja el ritmo de trabajo (…) les asignamos a veces tres días a unos, tres días a otros… lo que me interesa es que ganen algo para poder sostenerse y mantener también la planta productiva, pero definitivamente no los dejamos sin… sin trabajo ¿verdad?, es la idea (….) No es mucho el tiempo, porque nosotros ya a partir de que nos colocan los pedidos, que es a partir de… mayo, ya empezamos ahora sí que al cien por ciento" (DF3).

Sin embargo, a pesar de tener la intención, a veces no se puede mantener el empleo

> "De repente dice: chín, pues esta persona trabaja bien y todo, pero pues en veces no puede uno sostenerla, por eso ya sabe, hay que decirle: pos ya no hay trabajo, y ve uno la situación en México y piensa uno…" (DF5).

Inclusive, en algunos casos, al terminar la temporada alta, los mismos productores son los que tienen que buscar otra fuente de ingresos

> "En enero, la mayoría de los talleres que estamos, muchos suelen irse en febrero a Estados Unidos por lo mismo, porque aquí se baja el trabajo y lo necesitan ¿verdad? Sí, se van para allá, hay unos que no se van, aquí se quedan sacando aquí que…, o sea, por ejemplo, algún pintor que pintar así alguna casa o algo" (DF5).

Entre los entrevistados para este estudio, se encontró a quienes, a falta de clientes para su ropa, se dedican a la agricultura, la albañilería, el establecimiento de una tienda de abarrotes o una empresa más grande, como una mezcladora de cemento

> "Gracias a Dios hemos crecido algo la planta ¿verdad?, y estamos… que es la que nos ha mantenido estos años tan difíciles ¿sí? Entonces por eso es que yo también, como no le vi mucho futuro al taller de la ropa dije: pues este año no trabajo, me meto de lleno acá a este otro" (DF4).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Otro elemento de la seguridad del empleo es el tipo de contratación. En Villa Hidalgo, prácticamente no se maneja contrato formal, por escrito. El manejo subjetivo de esta explícita carencia es que, debido a lo temporal del trabajo, no hace falta más que acordarlo de palabra. Además, éste se solicita como una ayuda: “Nada más: ven, ayúdame y se acabó el trabajo y ya, pero no, no hay ningún contrato” (DF7).

Wilson (1990) señala que es común tratar a los asalariados como “ayudantes”, por la semejanza que guardan los talleres con la unidad doméstica. “La “clandestinidad”, reflejada en el encubrimiento del taller de la vista, junto con la segregación por géneros, ha perpetuado la imagen del taller como un espacio doméstico más que industrial” (Wilson, 1990:229).

De ahí también que “las esposas/propietarias, en calidad de gerentes del taller, asumen una identidad de madres que esperan lealtad, disciplina y trabajo duro a cambio de (…) “ayuda” otorgada en calidad de salarios y préstamos esporádicos” (*Íbid*).

Por los mismos motivos que los antes señalados, en Villa Hidalgo, los patrones procuran tratar bien a los empleados “para que estén contentos y les sean leales” (cfr.A5).

Con respecto a la lealtad, Hirschman (1977) señala que cuando en un organismo o empresa hay insatisfacción por parte de alguno de sus miembros, éste tiene dos opciones: salir de la empresa o dejar escuchar su voz. Ésta última es la forma de actuar de los empleados leales.

La “voz”, o el “intento por cambiar un estado de cosas poco satisfactorio, en lugar de abandonarlo, mediante la petición individual o colectiva a los administradores directamente responsables, mediante la apelación a una autoridad superior con la intención de forzar un cambio de administración, o mediante diversos tipos de acciones y protestas” (Hirschman, 1977:36), es el modo de proceder que se esperaría en los trabajadores de Villa Hidalgo, por ejemplo, ante el aumento de las horas de trabajo o la falta de percepción de prestaciones.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, lo encontrado en las entrevistas realizadas para esta tesis es que “los empleados responden muy bien porque saben que así tendrán seguro su trabajo. Además, están muy a gusto, porque los tratan muy bien. Ven mal el que una persona cambie constantemente de trabajo, se considera una falta de lealtad irse con el mejor postor” (A5).

Este modo de actuar, sin reclamos, puede deberse a dos motivos: al temor a las represalias o al autoengaño. En el primer caso, Wilson (1990) tiene evidencias de que “muchas trabajadoras temen, si arman líos o cambian de taller, que se deteriore su reputación por ser “desleales” e “irresponsables”. Se ejerce gran presión sobre éstas para que permanezcan leales a un taller, como si de la familia se tratara” (Wilson, 1990:164).

En Villa Hidalgo, el modo de proceder es similar al que señala Wilson, “los empleados no tienen contrato. Si los despiden no reclaman. Algunos lo han hecho y han ganado, pero la forma que tiene el patrón de “cobrarle” la indemnización es hacerle fama de rebelde para que nadie lo contrate” (A5).

Es decir, lo que se pide a los empleados a cambio del trabajo seguro es lealtad, y cuando no la hay, la sanción es cara, como relata esta persona que tuvo una discusión con uno de sus empleados que le solicitaba el pago de los sueldos caídos: “él va para el fracaso ahorita, si ahorita se pone a demandarme porque yo lo estoy descansando y todo, bueno, ten tu dinero (…), pero no me vuelvas a tocar la puerta jamás” (DF1).

Por otro lado, también es posible el caso del autoengaño, el cual puede tener su origen en la imagen del taller como espacio doméstico, basado en relaciones de confianza. Hirschman señala al respecto que en espacios como la familia, la Iglesia y el Estado, “la salida es de ordinario impensable, aunque no siempre totalmente imposible” (Hirschman, 1977:78).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De ahí que, según este autor, pueda haber comportamientos "inconscientemente leales", que consisten en que el sujeto "está simplemente inconsciente del grado de deterioro que está ocurriendo", quizá por un cierto interés en el autoengaño, es decir, en combatir la idea de que algo está mal en el lugar en el que trabaja, particularmente si lo considera algo muy preciado o difícil de obtener, por ejemplo: el contar con empleo en época de crisis, como ocurre en Villa Hidalgo (*Íbid*:90-93).

Aunque este comportamiento parezca extraño, esto es así "sólo desde el punto de vista de un observador exterior en cuya opinión se haya iniciado el deterioro que justificaría la voz o la salida. El miembro está simplemente inconsciente del grado de deterioro que está ocurriendo" (*Íbid*). Por ello, en palabras de Beck, "Se pueden lanzar invectivas contra los nuevos contratos basura con los mejores argumentos del mundo, se puede incluso tacharlos de estrategia de explotación por parte del capital que se mueve a nivel global; pero no debemos extrañarnos si descubrimos que precisamente aquellos a los que queremos ayudar nos muerden la mano" (Beck, 2007:125).

Lo anterior quiere decir que es posible que los empleados defiendan su puesto de trabajo aun cuando se den cuenta de que no posee las condiciones óptimas, debido a que encuentran motivos para mantener las cosas como están.

En el caso de los contratos, por ejemplo, el hecho de que no se celebre por escrito parece representar una menor desventaja para los empleados que para los patrones, quienes quisieran comenzar a tenerlo, para que no se vaya la gente cuando la necesitan

> "Lo comentaba con el contador de que pues a lo mejor de aquí en adelante sí vamos a empezar a tratar de manejar aunque sea contratos cortos, le voy a decir por qué: porque (…) empieza la guerra de gente: oye ¿cuánto te pagan ahí?, no pues ciento cincuenta. Vente pa cá, yo te doy doscientos, y nos dejan a medias, ¿por qué?, porque no hay nada que nos amarre ni a ella hacia mí, ni de mi hacia ella" (DF4).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El contrato escrito, si existiera, sería también un medio de seguridad para el patrón

> "Sí pensamos ya hacerles algún tipo de contratos, para que haya un poquito más de… de responsabilidad de parte de ellas ¿verdad?, porque ya nomás cuando no tuvieron trabajo sí estuvieron aquí (…) y cuando tienen se van con otros y ahí cómo… ¿cómo los detiene?" (DF3).

En síntesis: ante la falta de contrato por escrito, la manera en que se puede garantizar la seguridad de empleo es como sigue: los empleadores, para retener a los empleados deben mantener un compromiso implícito de dar trabajo, en la medida de lo posible, durante todo el año. Por su parte, los empleados, para conservar su trabajo han de ser leales a sus patrones, no dejarlos en la temporada en que más necesitan de ellos.

Sin embargo, parece que esta regla, más que al empleo, lo que asegura es que todos estén conformes: los trabajadores con empleos temporales y sin prestaciones y los empleadores con el riesgo de la falta de personal, que los fuerza a elevar los salarios en temporada alta.

En cuanto a la seguridad en el empleo, la prestación más conocida es el Seguro Social, pero para los patrones, pagar la afiliación de los empleados se considera una carga, un gasto que pesa

> "Aquí Villa Hidalgo le tiene mucho miedo al Seguro, nosotros, a mi esposo es una persona muy… derecha, estamos con los trabajadores descansando, trabajadores hasta por quince días, tres semanas y el seguro está corriendo, yo tengo que pagar seguro" (DF1).

Para hacer más ligera esa carga, lo que suelen hacer los patrones es asegurar sólo a los pocos trabajadores que tienen de planta.

Además del costo económico, otro motivo que desalienta el aseguramiento social es el mal servicio que se presta

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> "El seguro no sirve, dan pase para Aguascalientes, pero casi nunca los atienden, porque nosotros somos de Jalisco. Guadalajara nos queda muy lejos. El seguro da muy mal servicio, los empleados prefieren que uno les dé su dinero, que no se les descuente para el seguro, de por sí es poquito, prefieren verlo, y si llegan a necesitar, pagan médico particular. Si es necesario, nosotros les echamos la mano" (DF8).

Por eso, en la mayoría de los casos, los patrones pagan el médico particular de los trabajadores que lo requieren.

Del mismo modo que en el caso del Seguro Social, la razón que aducen para no dar otras prestaciones es la falta de recursos económicos, y por ello se pide a los empleados que sean comprensivos ante esta situación

> "Y le dije: mira, ven, yo me siento allá y tú vente aquí, y tú vas a pagar lo que yo debo ahorita, y si me estás diciendo que quieres reparto de utilidades, yo te voy a decir cómo están mis utilidades, vamos y te enseño bodegas y te enseño los documentos por cobrar: desde hace un año que no me pagan. Y yo me pongo, le dije, yo fuera feliz siendo una empleada, mira, me das mi dinero y yo me olvido de los problemas" (DF1).

En general, debido a que económicamente hablando es difícil proporcionar las prestaciones que marca la ley, los dueños de fábrica ofrecen a los empleados otro tipo de ayuda: préstamos de dinero, permisos para ausentarse, etc.

> "Sí, sí, sí, su seguro, y aún así, de todos modos cuando tienen atoroncillos les ayudamos y están muy contentos en la realidad los empleados con nosotros" (DF2).

Un aspecto muy importante para suplir esa falta de prestaciones es remunerar bien a los empleados. De hecho, para ellos es tan importante, que por propia iniciativa procuran trabajar mucho, para ganar lo más que puedan

> "Se les paga por destajo, no por sueldo fijo, aquí está acostumbrado a pagarse así, de hecho ellas mismas solicitan que en lugar de entrar a las ocho de la mañana entran a las seis y trabajan también en la tarde un poquito más pues para sacar más… más dinero ¿verdad?" (DF3).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esta situación de trabajo extra realizado de manera voluntaria se presenta como lo más conveniente tanto para los dueños como para los empleados

> "Hay meses que trabajamos –y no porque yo se los exija, sino porque ellos también les gusta, les gusta el trabajo y quieren ganar lo más posible- llegamos a trabajar varias semanas de las seis de la mañana a las diez de la noche, metían doble turno casi todos" (DF2).

Como conclusión de este apartado se puede decir que en Villa Hidalgo no hay seguridad *de* ni *en* el empleo. En el caso de la manufactura, trabajar en un taller no constituye una garantía, ni de tener trabajo todo el año ni de contar con prestaciones, pues los patrones sólo dan seguro a los empleados de planta, que son una minoría.

A pesar de que los empleados temporales y los domiciliarios cuentan con trabajo seguro sólo durante tres o cuatro meses en el año, tienen una percepción tal de seguridad de empleo que, para ellos, ésta llega a ser suficiente para suplir de alguna manera la falta de prestaciones (seguridad en el empleo).

Una buena cantidad de empleadores experimenta la misma situación: no son capaces de mantener la producción todo el año y tienen que buscar emplearse en Estados Unidos, dedicarse a algún oficio aprendido en la familia o en Estados Unidos (albañilería, agricultura), o emprender de manera estable otro negocio (tienda de abarrotes, venta de concreto premezclado).

En el caso de las tiendas, debido a que estas sí permanecen abiertas todo el año, los empleados tienen más seguridad de empleo, sin embargo, la seguridad en el empleo es escasa: son pocos los patrones que otorgan prestaciones.

Empleados y empleadores, tanto de comercio como de manufactura, ven compensada la falta de Seguro Social con una más elevada percepción salarial y justifican esta carencia con el hecho de que en el pueblo no hay hospital, y entonces tienen que acudir a Aguascalientes, donde tardan mucho en atenderlos. Por eso, cuando requieren atención médica, sus patrones o ellos mismos pagan consulta particular. Esta situación reafirma su opinión de que el Seguro Social no les sirve.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El hecho de que los empleados no manifiesten inseguridad ante la falta de prestaciones podría deberse a dos factores:

Por una parte, a que los años en los que da inicio y cobra auge la producción y comercialización de prendas de vestir en Villa Hidalgo coincide con la del declive, a nivel mundial, del modo de producción fordista, que ofrecía seguridad social a través del trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, es posible decir que el trabajo en Villa Hidalgo nació sin protecciones, es decir, no hubo una transición de trabajo protegido a trabajo desprotegido, sino que nacieron en la vulnerabilidad. Así lo atestigua Beck (2007) con respecto a los países latinoamericanos: "sólo una pequeña minoría de los que tienen un trabajo remunerado en países como Brasil y México pueden mirar atrás, a otras generaciones de trabajadores con un empleo remunerado dependiente (…) Como para la mayoría de las personas de los países de Latinoamérica no existe un sistema público de seguridad social (asistencia sanitaria, pensión por jubilación, prestaciones de desempleo…), revisten especial importancia las relaciones con la familia (de asistencia) y la empresa (paternalistas). En estas partes del mundo no se puede hablar propiamente de trabajo "normal"" (Beck, 2007:141).

De esta manera, la afirmación de Boltanski acerca de que en las actuales formas de trabajo "la autonomía fue, de alguna manera, intercambiada por la seguridad" (Boltanski, 2002:280), cobra un matiz particular en Villa Hidalgo, pues en esta población, al no conocer el trabajo seguro sino el basado en el esfuerzo individual, no lo añoran, pues nunca lo han tenido. De ahí que centren sus esfuerzos en el propio trabajo, y no en las demandas al gobierno o los patrones.

Por otro lado, la necesidad económica lleva a conformarse con los empleos disponibles, los cuales, además, son más abundantes en Villa Hidalgo que en muchos otros pueblos cercanos. Es decir, dentro de sus opciones posibles, la de trabajar temporalmente, a destajo y sin seguridad social, es mejor que la de no trabajar. Alba y Kruijt coinciden con que "a pesar de todos sus aspectos negativos, en innegable la vital importancia del sector informal para la mayoría de los pobres

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(…) El sector informal es la única fuente estable de empleo, de trabajo, de ingreso, de alimento y de sustento familiar" (Alba y Kruijt, 1995:59-60). Lo que queda pendiente es saber cómo se va a resolver esta ausencia de seguridad.

La falta de seguridad de y en el empleo (no tener trabajo continuo durante todo el año y carecer de prestaciones) de los trabajadores de Villa Hidalgo contrasta con la percepción optimista que tienen al respecto, con el modo en que asumen su situación sin que hasta el momento la hayan sometido a crítica.

Este modo de actuar, sin reclamos, puede deberse a dos motivos: al temor a las represalias o al autoengaño. En el primer caso, debido a que en Villa Hidalgo, los patrones procuran tratar bien a los empleados "para que estén contentos y les sean leales" (cfr.A5), éstos pueden reprimir sus quejas para no ser tenidos por desleales, lo cual traería consigo el despido.

Por otro lado, también es posible el caso del autoengaño, el cual puede tener su origen en la imagen del taller como espacio doméstico, basado en relaciones de confianza. Lo anterior quiere decir que es posible que los empleados defiendan su puesto de trabajo aun cuando se den cuenta de que no posee las condiciones óptimas, debido a que encuentran motivos para mantener las cosas como están.

Sin embargo, parece que este modo de proceder, más que al empleo, lo que asegura es que todos estén conformes: los trabajadores con empleos temporales y sin prestaciones y los empleadores con el riesgo de la falta de personal, que los fuerza a elevar los salarios en temporada alta.

Estas condiciones se han podido asumir, en parte, por una división del trabajo basada en cuestiones de género, es decir, el hecho de que en la gran mayoría de los casos, los patrones sean hombres y las empleadas mujeres tiene implicaciones que, en la antropología social, han sido interpretadas como un efecto del traslado de las jerarquías de género y generacionales desde la unidad doméstica, a la organización de las relaciones sociales de producción en el taller.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De esta manera, “las jerarquías basadas en la generación y en el género supuestamente son “naturales” al interior de los talleres y de las unidades domésticas” y, por lo tanto, se perciben “como algo “apropiado” para el desempeño femenino” (Wilson, 1990:229). En síntesis: un elemento que tal vez ayude a comprender por qué las empleadas están tan conformes con su trabajo es que transfieren al taller los patrones de obediencia de la casa.

IV.2.2. Horario de trabajo.

Por horario se entiende el tiempo que se dedica a trabajar, o duración de la jornada.

Con el fin de obtener evidencias empíricas acerca de las variables en el horario de trabajo, se indagó, para el caso de Villa Hidalgo, por un lado, si ahí el horario es fijo, flexible, demasiado extenso o muy reducido, y por otro, si permite conciliar el trabajo con la vida familiar. Los indicadores fueron el número y distribución de horas diarias de trabajo y el tiempo que dedica a distintas actividades extra laborales.

En el capítulo anterior se mencionaba que algunos estudios señalan como aspecto positivo de la flexibilidad de horario el aumento de la autonomía de los trabajadores, mientras, por otro lado, hay quienes llaman la atención de otra consecuencia, no tan positiva: que la jornada laboral puede llegar a invadir otros ámbitos y a ampliarse a todo el día (Maza, 2004).

A continuación veremos si en Villa Hidalgo ocurre o no el mencionado fenómeno de ampliación de la jornada e intensificación del trabajo.

a) Empleadas en tienda.

Las empleadas de tienda trabajan entre 47 y 52 horas a la semana, de lunes a domingo, en jornada mixta, es decir, hay un horario diferente para los distintos días de la semana. Habitualmente aumentan las horas laborables al final de la semana y al final del año (que es cuando hay más clientes).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El horario más común es de ocho de la mañana a seis de la tarde, con una hora para comer, excepto sábados y temporada de invierno, pues en noviembre y diciembre hay tantos compradores que no es posible cerrar la tienda para ir comer. En esas fechas se compensa a las empleadas proporcionándoles el desayuno, la comida y cuando es necesario, también la cena, alimentos que consumen en el mismo local de trabajo, turnándose para no desatender a los clientes. En temporada, se extiende la jornada abriendo la tienda más temprano

> "También a veces nos han dicho que si nos queremos quedar a dormir ahí, también para que podamos salir más tarde y luego también abrir más temprano, a las 4:30 a.m., pero yo no he querido, porque se me hace muy pesado. Las que sí se tienen que quedar más son las de Villa Hidalgo, porque ellas no tienen que tomar camión, entonces son las que generalmente en temporada salen a las 9:30 u 11:00 p.m. Aunque a veces sí he tenido que quedarme hasta muy tarde, y los patrones nos traen a la casa. Una vez llegamos después de las 12:00 de la noche" (ET8).

El trabajo en tienda, aunque no es considerado como algo pesado, implica tener un horario fijo, lo cual trae consigo poca libertad de movimiento

> "A mí sí me gusta, me gusta… entro a las nueve… la señora… como es mi parienta ella, pues es suave, le gusta que tenga un horario, no me la llevo presionada ni nada, y pues me da mi dinerito cada ocho días y no tengo presión de andar contando y eso y así, pero la desventaja es que, como que tener un horario y sí son muchas horas, y si quiero salir tal día, no pues, no podría. Me dan un día de descanso a la semana, pero ya es un descanso fijo, que es el martes, ya si quiero hacer otras cosas, pues no se puede" (ET2).

Debido a que la mayoría de las empleadas de tienda son muchachas solteras, tienen pocas obligaciones familiares, de manera que no les parece complicado conciliar su trabajo con la vida familiar

> "Como las que están casadas, pues sí, llegan del trabajo pues cansadas, aburridas más que nada, estresadas y sí, llegan a recoger la casa, a barrer, a hacer de comer, a hacer el lonche, dejarles preparado todo, sí es muy pesado. Pero no, para mí no (…) nada más llego a mi casa, como, me baño, a veces mi mamá tiene pues… la cocina ¿verdad?, los trastes o algo, le ayudo a hacerlos o haciendo otro quehacer, lo hago, pero no, no es mucho" (ET4).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Quienes viven en Villa Hidalgo, además, consideran como ventaja el poder ir a comer a su casa

> "Es que cierro a las seis, entonces cierro temprano y sí me da chance de irme a la casa a comer y todo. Pues no, no es matado…" (ET6).

Las empleadas de fin de semana tienen jornada comprimida, de once horas el sábado y once el domingo, pues son los días en que hay más trabajo

> "En la temporada nos piden a veces que nos quedemos más tiempo, pero también en eso hay patrones más considerados y otros menos, porque algunos patrones… Nosotras tenemos que tomar el camión de las 7:00 p.m. y por eso nos tienen que dejar salir antes y hay algunos que no, que nos dejan salir a las 7:00 p.m. y pues ya no alcanzamos ese camión y tenemos que tomar el de las 8:30 p.m. que además se tarda bastante porque se va metiendo a los pueblos, a Michoacanejo, a otros pueblos, y llegamos bastante tarde a la casa" (ET8).

Se observa, entonces, que el trabajo como empleada de tienda requiere de disponibilidad para trabajar jornadas largas, sobre todo los fines de semana y el fin de año.

b) Empleados en taller.

En Villa Hidalgo, los empleados de taller trabajan ocho horas diarias, de ocho de la mañana a seis de la tarde, con una hora que se toman para desayunar y otra para comer.

Sin embargo, aunque en principio el horario en los talleres es fijo, suele haber variaciones, por ejemplo: caben jornadas flexibles, de medio tiempo, para madres que tienen que atender a su familia

> "Como de una a cinco, a seis de la tarde, es mi horario (…) como yo tengo mis niños en la escuela y tengo que ir a llevarles el lonche y todo, me dan chance de entrar tarde y ya me vengo a las cinco (…) yo dejo la comida hecha y ya vengo rápido a calentarles y ya (…) porque me dan una hora de comida" (EF3).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pero también, y suele ser mucho más común, es posible que la jornada se alargue en temporada alta: “muchas veces la salida es en la noche, hasta las nueve, depende (…) hasta que acabas lo que tú tienes que hacer” (EF5).

Además, debido a que los empleados temporales reciben su sueldo a destajo, tienen la opción de ganar más dinero trabajando más de ocho horas diarias, sobre todo en temporada alta, en que los talleres abren dos o hasta tres turnos, “ya depende las horas que yo quiera trabajar, normalmente me quedo a veces hasta dieciséis, varía” (EF8).

A pesar de esto, los empleados en talleres no trabajan más horas que los empleados a domicilio, como se verá a continuación.

Empleados a domicilio.

Existen evidencias de que las jornadas en trabajo domiciliar son más largas que en los talleres. González de la Rocha señala que, en su domicilio, las mujeres realizan “jornadas largas de trabajo en las que combinan sus tareas de amas de casa y las tareas del trabajo remunerado” (González de la Rocha, 1994:298).

En Villa Hidalgo, quienes tienen la máquina en su casa, trabajan sin horario fijo, es decir, las horas que ellos desean. Por ejemplo, la jornada de las madres de familia puede ser de entre tres y cuatro horas diarias

> “En la mañana casi no coso porque no tiene uno tiempo de la escuela, el kinder, los lonches, es por lo que no tiene uno tiempo, pero ya saliendo de la escuela ya empiezo toda la tarde” (EFC4).

Sin embargo, cuando quieren ganar más dinero o tienen que cumplir con un pedido, suelen trabajar entre 8 y 18 horas diarias

> “El cliente nos estaba correteando todo el tiempo, necesitaba su producción y la producción era de entrega en base semanal, entonces pues era de lunes a sábado trabajábamos muy largas horas, en ocasiones desde las… seis de la mañana hasta, a veces eran once, doce de la noche, una de la madrugada, o sea, dependiendo de la urgencia que hubiera de producción” (EFC1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Debido a que se les paga a destajo, las mujeres no tienen otra manera de ganar más dinero que alargar la jornada. De ahí que valoren la posibilidad de aumentar las horas de trabajo como una ventaja del trabajo a domicilio

> "Cuando está la temporada fuerte, que nos están exigiendo el trabajo, a veces trabajamos hasta la una, dos de la mañana. Por eso es más práctico que tú lo tengas en tu casa, porque te pagan por lo que haces, mas no por un salario mínimo" (EFC7).

Otra razón por la cual las mujeres piensan que es conveniente trabajar en su casa es que, de esa manera, ellas tienen una mayor disponibilidad para atender las labores del hogar

> "Para mí es mejor, porque como estoy aquí en mi casa, igual y no puedo hacer un turno, por decir que, un turno de ocho horas, pues no, porque igual se levanta uno a hacer de comer, y que llevar a los niños al… bueno, como tengo a la niña en el kínder, pues se pierde tiempo, entonces pues para mí es mejor así, en mi casa, y lo que haga" (EFC6).

Se puede concluir que el horario de los empleados de taller es más flexible que el de las empleadas de tienda, lo cual no implica que trabajen menos horas, sino que están más a merced de las variaciones de la demanda de mercancía y, por tanto, pueden alternar, periódicamente, entre jornadas largas y reducidas.

A pesar de que las jornadas más largas de trabajo suelen ser las de las trabajadoras a domicilio, ellas no pueden ver en esta circunstancia más que una oportunidad de ganar más dinero.

c) Dueños de tienda.

Las tiendas permanecen abiertas todo el año con un horario de ocho o nueve de la mañana a siete o siete y media de la noche, pero los fines de semana de la temporada abren más temprano, de manera que llegan a trabajar entre 14 y 15 horas diarias, incluso los domingos

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> "Los sábados hay veces que se abre como a las 5:00 a.m., en temporada se viene abriendo a las 3:30 a.m. ó 4:00 a.m., porque llegan temprano los autobuses. Así como llegan temprano también se van temprano y pues hay que aprovechar" (DT4).

La manera en que ellos justifican el alargamiento de la jornada es el aumento de la demanda y la consiguiente oportunidad de ganar más dinero

> "A veces hay quienes dicen: no, es que eres bien negrero; no, pues es que también ocupa uno… ¿a qué va uno a la casa?, ¿a estar nomás de flojo?, pues allá no le van a dar cien, doscientos pesos; por eso se está uno aquí más tarde, a ver qué cae, hay veces que no cae nada y hay veces que cae algo" (DT4).

Expresan que el hecho de ser dueños les autoriza a liberarse de un horario rígido: si ellos así lo deciden, pueden llegar y salir a la hora que quieran, pues cuentan con empleados que se encargan de abrir y cerrar la tienda. El beneficio que ellos encuentran en la flexibilidad de horario es que les facilita reservar un tiempo para descansar con su familia

> "Yo creo que la mayoría de la gente sí va a comer a su casa, igual los empleados no, definitivamente, ellos pues entran a una hora y salen a otra hora (…) pues yo creo que la gente que es propietario sí lo puede hacer (…) yo creo que sí se puede llevar el trabajo con la familia ¿verdad?, de hecho, aquí por ejemplo, no se cierra ningún día de la semana, sólo el domingo en la tarde, pero (…) la mayoría de la gente se toma el lunes para irse a Aguascalientes a sus compras, irse al cine, estar con su familia, entonces tienen domingo en la tarde y tienen el lunes" (DT3).

A pesar de las largas jornadas, los dueños de tienda piensan que el trabajo debe tener límites

> "No se puede estar pensando en el trabajo en la casa y en todos lados, ¿sí?, ¿si no a qué hora descansas?, entonces como que uno tiene que darse su tiempo, de lo que es el trabajo, el trabajo, lo que es de la casa, la familia, la escuela o… hay que darse uno sus límites ¿no?" (DT1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En síntesis: los dueños de tienda tienen largas jornadas de trabajo, pero cuentan con la posibilidad de dedicar tiempo a la vida familiar, debido a que su presencia en la tienda no está limitado por un horario fijo.

d) Dueños de taller.

La jornada de trabajo de los dueños de taller es de 8 a 10 horas diarias de lunes a sábado. En temporada aumenta hasta 15 ó 24 horas, repartidas en dos o tres turnos.

El aumento de las horas de trabajo se debe fundamentalmente a la necesidad que tiene el patrón de entregar a tiempo un pedido. Sin embargo, ellos consideran que este aumento de la jornada beneficia de alguna manera a los empleados, pues les permite ganar más dinero

> "Hay meses que trabajamos –y no porque yo se los exija, sino porque ellos también les gusta, les gusta el trabajo y quieren ganar lo más posible- llegamos a trabajar varias semanas de las seis de la mañana a las diez de la noche, metían doble turno casi todos" (DF2).

Los patrones también piensan que el ritmo de trabajo no depende exclusivamente de ellos: "el ritmo es según ya… como… como esté el desplazamiento del mercado, (…) cuando está… el tiempo no está muy bueno, pues trabaja uno despacio, si está bien, pues trabaja uno más horario, más rápido (DF9).

En lo que se refiere a la compatibilidad del trabajo con la vida familiar, los industriales piensan que hay que trabajar mucho para ganar bien, pero teniendo en cuenta que el trabajo es un medio, no un fin en sí mismo

> "Tenemos que darnos nuestro tiempo para vacaciones, para cosas así para la familia, porque sin eso pues no podríamos vivir, como luego dicen: hay que trabajar para vivir, no vivir para trabajar" (DF2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por lo anterior, los entrevistados piensan que no hay que involucrarse demasiado con el trabajo, sino atender lo que ellos consideran más importante, que es la familia

> "Tú tienes que tener una balanza: bueno, trabajo, trabajo, trabajo, ¿y mi familia qué? Y es bueno tener diez veces más que lo que todo el mundo, pero quizás estoy perdiendo otra cosa, que es tu familia" (DF1).

Uno de los medios que los fabricantes suelen emplear para no desatender a la familia por motivos de trabajo es respetar el descanso dominical

> "Aquí en realidad en Villa Hidalgo, todavía el domingo las fábricas lo respetamos muchísimo, para darles su día de descanso a los empleados y cada quien recargue las pilas ¿verdad? Sí, es de lunes a sábado. El sábado por lo regular todas las fábricas se van como a las dos de la tarde, cerramos a las dos para que tengan la tarde libre y el domingo libre" (DF2).

Otro modo de no desatender a la familia es tener el taller junto a la casa, para estar pendientes de sus hijos

> "Lo que hemos tratado de hacer casi todos los fabricantes es que tenemos la casa y la fábrica juntas, así estamos más juntos y que si tengo diez, quince minutos que vi ya que todo mi personal tiene qué hacer, todo está en…, ya me vengo y les ayudamos a hacer la tarea a los niños, a jugar un rato con ellos, sin descuidar ni un solo momento la fábrica, por eso tratamos de tener las dos cosas juntas, relativamente" (DF2).

De esta manera, los fabricantes procuran que tampoco se desatienda el trabajo

> "Hay un dicho que dice que "a ojo del amo engorda el ganado" ¿verdad?, entonces por eso casi todas las fábricas aquí en Villa Hidalgo de las cuatrocientas y tantas, yo creo que sí unas trescientas cincuenta sí son así, que está junta la fábrica y la casa" (DF2).

La parte negativa de esto es que el trabajo puede llegar a invadir el tiempo que corresponde a la familia

> "Aunque está uno aquí y a veces: oye, te hablan, pues es la contra ¿verdad?, aquí te hallan los proveedores, aunque a veces son las siete, cuando uno ya no está trabajando, nosotros nos vamos a las seis de la tarde, pero bueno, tiene sus pros y sus contras ¿verdad?" (DF5).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El horario de trabajo prevé tener tiempo para desayunar y comer en casa, de manera que, en su opinión, todo es cuestión de organizarlo bien

> "Yo a las diez de la mañana ahora sí que es como una regla ya bien instauradita de salir a desayunar, regreso a las once, y lo mismo: salimos a las tres de la tarde y regresamos a las cuatro, o sea que de eso no hay ningún problema" (DF3).

El cuidado que los dueños de taller tienen del horario de trabajo, para que no altere otros ámbitos de vida, se debe a que ellos consideran un privilegio el poder estar con la familia

> "Aquí gracias a Dios eso sí, sí este sí… sí goza uno de ese… de ese privilegio, se podría decir. Sí, bendito sea Dios de que… bueno, al menos yo sí trato, yo sé que hay personas que no, pero yo sí trato de estar… por parte de la tarde ya con mis niñas y mis hijos y habitualmente trato de… y sí, si hay tiempo de… de estar viniendo a desayunar, a comer, a cenar a su casa" (DF4).

En general, los entrevistados consideran que el trabajo duro es compatible con la vida familiar, como lo ejemplifica este industrial que se da tiempo para descansar los domingos, aunque tenga las máquinas trabajando

> "Los domingos me tocaba poner las máquinas a trabajar, les ponía los conos enteros, nos íbamos a Misa, veníamos de Misa, nos tardábamos, no sé, nos íbamos con mi papá o con el papá de ella, nos tardábamos, no sé, dos, tres, cuatro horas, veníamos y las máquinas estaban trabajando, como trabajan bien despacititito, veníamos y las máquinas estaban trabajando. Me venía, les cambiaba el cono, los conos que tenía ya acabándose, les ponía los otros nuevos, me iba pallá dentro, seguía la máquina trabajando, ella sola, y nosotros allá adentro, bendición de Dios que hice mi domingo normal, viendo televisión, hasta me di mi sueñito y todo y bien quitado de la pena, porque las máquinas trabajando, le digo, porque son bien lentas, pero también son bien seguras" (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El hecho de que en Villa Hidalgo procuren unir el lugar de trabajo al hogar podría considerarse como un rasgo ajeno a la modernidad, que implicaba la separación, pues "como señaló Weber, en las empresas la gente tiene que trabajar un número de horas constante. Las actividades deben coordinarse de forma coherente en función del tiempo y del espacio, algo que se encuentra determinado por el entorno físico y por una determinada programación de los horarios (…) Los horarios son un requisito de la disciplina de la organización porque hacen encajar las actividades de un grupo grande de personas (Giddens, 2000:378).

No obstante lo anterior, a los villahidalguenses les parece preferible, si hace falta, dedicar menos tiempo al trabajo y ganar menos dinero que dejar de estar con sus hijos, porque para ellos lo primero es la familia.

> "Yo me he dedicado más a mi familia… sé que si salgo a vender, voy a descuidarlos, yo sé… vendería más si saliera a vender a otras ciudades, a buscar clientes, pero para mí son más importantes mis hijos. Ya que crezcan sí…" (DF8).

Como conclusión de este apartado se podría decir que la jornada laboral en las tiendas es más larga y menos flexible para las empleadas respecto a la de los talleres, además de que aumenta durante la temporada de invierno. Sin embargo, ellas disponen de ese tiempo porque son jóvenes solteras con pocas responsabilidades familiares. Además, para las estudiantes existe la opción de trabajar sólo los fines de semana.

En los talleres el horario de trabajo es de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. (incluye una hora para desayunar y una para comer). En temporada alta se suele extender, sin objeciones: las únicas presiones para aumentar el ritmo de la producción (los patrones no son rígidos con los horarios ni ritmo de trabajo) son las que impone el compromiso de entrega de la mercancía, pues parece que no se aplica ley o reglamentación alguna.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El hecho de que las costureras asuman el alargamiento de la jornada como una meta personal se debe a que de eso dependen sus ganancias, pues no cumplir con el pedido que han hecho al patrón supondría perder un cliente y, por tanto, la posibilidad de seguir teniendo trabajo.

Debido a que la mayoría de los talleres están ubicadas en las casas o al lado de ellas, a que el horario es lo suficientemente flexible, y sobre todo a que se lo proponen explícitamente, los patrones o costureras a domicilio consiguen no desatender a su familia, la cual tiene para ellos prioridad frente al trabajo: se trabaja por y para la familia, propia y de los trabajadores.

IV.2.3. Organización del trabajo.

Por organización del trabajo se entiende la participación de los trabajadores en el funcionamiento (gestión interna) de sus empresas. Para el caso de Villa Hidalgo, se intentó captar si los puestos son polivalentes, si existen supervisores y qué rol juegan, de manera que se pudiera saber si los trabajadores tienen y en qué medida, acceso a la toma de decisiones.

También se encontró que en la organización del trabajo resulta relevante el nivel de escolaridad, tanto de empleados como de dueños de comercio o establecimiento manufacturero.

a) Empleadas en tienda.

Las funciones que desempeña una empleada son: aseo de la tienda, atención a clientes, recepción y acomodo de mercancía. Si es empleada única, es muy probable que se le encargue la atención de la caja, aunque ésta puede ser también labor del dueño o dueña.

En las tiendas en las que trabajan de dos a tres empleados hay un encargado de la caja, pero si hace falta, todos atienden clientes, caja y acomodo de mercancía. En general, se puede afirmar que hay polivalencia. “Para la hora de una emergencia, los tres sabemos cobrar, manejar la computadora” (ET1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado, los empleados suelen trabajar junto con los dueños, intercambiando funciones. Lo anterior hace que vean a los patrones como compañeros, porque ellos trabajan como un empleado más

> "Aparte de ser nuestros patrones, pues… más que nada son como nuestros compañeros, porque ellos le entran al trabajo igual que uno, o sea, no nada más son los patrones como muchos que son patrones y quieren llegar nada más a mandarnos, porque ellos… por decir: tengo yo trabajo y llega él, yo sé que él va a ayudarme hasta que yo termine de acomodar, si necesito mercancía él se pone a ayudarme a surtir, o sea, más que nada los vemos como compañeros" (ET1).

Más adelante se hará el análisis de este aspecto, que es común tanto en las tiendas como en los talleres.

b) Empleados en taller.

En los talleres las funciones están definidas según el ciclo de elaboración de la prenda y son claras: corte, remallado, planchado, etc.

> "No es pesado, porque cada quien sabemos las funciones que tenemos entonces es… como una cadena, o sea que el corte, va saliendo el corte o la tela, porque ya sabemos, por decir: este pedido va a salir para tal fecha y sabemos que le tenemos que dar el recorrido y ya cada quien se va poniendo las pilas, dámelo porque tenemos que… y para ganarle tiempo y… pero no es pesado, porque como… pues ya cada quien tenemos lo que vamos a hacer entonces…" (EF5).

A pesar de que existe una división de funciones, cuando los patrones lo requieren, todos tienen la capacidad de involucrarse en cualquier parte del proceso, sobre todo en las más sencillas, como etiquetar. Para funciones más especializadas, como la reparación de las máquinas, en algunos casos sí se contrata a un técnico

> "Cuando llegué… me dediqué a ser muy observativo (…) ir aprendiendo, ir aprendiendo, bendito sea Dios, me ha dado la capacidad (…) y aún así yo hacía lo básico. Y hasta ahorita estoy a punto de cumplir seis años aquí y este… pues desde tejer, planchar, over, recta no me gusta porque le tengo miedo a la aguja, pero en sí, te muevo todo el taller…" (EF8).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sólo una de las empleadas mencionó que existía un equipo encargado del diseño de las prendas, del que ella forma parte, y menciona cómo trabajan:

> "Pues mandan ideas, y luego ya de revistas y de la… Internet, ya te das ideas y ya metes… lo que viene, por decir, los largos, los colores y de ahí se dan ideas. Pues la señora entra en eso también, en escoger y luego ya… luego tienen una hija ellos que estudió diseño, viene y nos ayuda también, entonces aquí son un equipo en eso…" (EF9).

En los talleres, los empleados llegan a comprometerse con la entrega de la mercancía como si fuera algo propio: se sienten parte del éxito de la producción y por eso intentan hacerlo con calidad, ahorro de material y entrega a tiempo: "Yo trato de que salgan las cosas rápido lo mejor que se pueda, bien hechas para que el cliente esté contento y nos dé más trabajo" (EF8). De ahí que el ritmo de la producción lo marque la urgencia de entregar a tiempo los pedidos, más que la presión de un supervisor que, además, no tienen

> "Cuando a veces surgen imprevistos, ya sea como… en el corte, en algo, en el hilo, o que ya se descompuso una máquina, ahí es cuando se siente más la… la presión. Y luego como muchas veces los pedidos tienen fecha de cancelación si… sale hoy, porque mañana ya no… ya no los quieren. Es cuando se tensiona uno más" (EF5).

Otro dato que confirma lo anterior es que, pasando la temporada, cambia el ritmo de trabajo

> "Normalmente pasando diciembre, entrando enero, empezamos a hacer las muestras y luego… se vende muy poco, entonces son partidas muy pequeñas y así como que en intervalos muy separados, entonces nos da margen a tener mucho tiempo para… para relajarnos más y descansar un poco más y trabajar menos" (EF8).

Un elemento muy importante en la organización del trabajo en los talleres de Villa Hidalgo es que el trato de los empleados con los patrones es de confianza, sobre todo el de los encargados de algún área

> "Me tienen mucha confianza la mayoría de ellas y ellos y se dirigen siempre conmigo, le digo a mi patrón: ¿por qué no se dirigen contigo, se dirigen conmigo? Y yo siempre soy como el intermediario entre ellos y él (…) Sí, yo es que tampoco se me dé, ni lo tengo, pero sí me respeta… él es, los dos, mis patrones me respetan…" (EF8).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

También se les siente cercanos porque se involucran con la producción

> "Sí tengo mucho contacto con él y todo aquí la mayoría de las cosas lo que… lo reportamos ahí, porque sí, sí estamos así en comunicación, porque ellos aquí andan mucho, vienen y están al pendiente, se dan cuenta de lo que va pasando. Si no vienen uno o dos días que pasó algo, ya se les comunica y ya, nos dicen qué hacer o vienen, pero sí, están muy al pendiente" (EF9).

Empleados a domicilio.

Generalmente la parte del proceso que se encarga a los talleres domiciliarios es el armado de la prenda, con máquinas remalladoras propiedad de la empresa. Ese tipo de empleadas, a quienes se paga a destajo, saben que su papel en la producción es limitado y se asumen así, como maquiladoras, y al patrón como el que tiene la responsabilidad de ocuparse de toda la empresa

> "Él es el que la tiene que tener manufacturada, yo nomás soy su empleada, yo no corro con ningún riesgo, puesto que yo no, no estoy vendiendo, él es el que está vendiendo y él es el que tiene que tener su registro de Hacienda, él es el que tiene que estar al corriente con sus pagos, entonces él es el que tiene que tener un control, yo nomás soy empleada" (EFC7).

En cuanto al ritmo de trabajo, en las casas éste depende de cada costurera. Lo único que se les impone es el plazo de entrega.

c) Dueños de tienda.

En los negocios pequeños, que generalmente son propiedad de una pareja de esposos, él suele administrar y encargarse de la compra de mercancía, y ella de realizar las mismas tareas que las empleadas: limpieza, venta al público, acomodo de la mercancía. En temporada de invierno contratan estudiantes para trabajar los fines de semana. Es decir, los dueños de tienda se involucran prácticamente en todos los aspectos del trabajo

> "Tenemos cinco tiendas, pero… pues entre… entre mi esposa y un primo manejamos todo: administramos, surtimos, compramos y hacemos ahí lo que más podemos, estamos el más tiempo que podemos para estar viendo qué sucede…" (DT3).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La única tarea para la que contratan a un profesional es la contabilidad.

En el desempeño de sus funciones, la capacitación de los empleados juega un papel muy importante. Por eso se procura que no haya mucha rotación de personal y para ello, algo fundamental es que estén contentos

> "Cada quien ya sabe sus funciones, a veces uno tiene que estar supervisando a ver qué están haciendo, lo que deben de hacer, pero generalmente es gente que ya tiene con nosotros mucho tiempo, hemos tenido esa… esa este… estrategia de que la gente nos dure mucho tiempo ¿verdad?, buscando que ganen bien, buscando que estén a gusto, para que duren y no estar a cada rato estrenando gente, capacitando gente, como que no tenemos mucha deserción, tenemos gente que tiene con nosotros trece años, gente que tiene diez años, ocho años, entonces es gente con la que cuento, de repente ya saben lo que tienen que hacer" (DT3).

Un problema que se presenta en temporada de invierno es la "guerra de personal". Uno de los entrevistados explica cómo se pelea:

> "Era un jueguito que uno sabía que empezaba como en agosto, la persona que trabajaba con uno le decía: ya vino el señor de enfrente y me ofreció el mismo sueldo pero menos horas, o me ofreció más sueldo y menos horas, o me ofreció… lo que sea, y uno decía: no, no, ¿cómo crees?, ¿cuánto dices que te ofrecía?, tanto, bueno, igual; y así, y eso en septiembre y luego en octubre: ya vino otra vez el señor y ya me dijo que… y uno pues cree, y era ir incrementando el costo de producción y de atención y la nómina iba subiendo y subiendo" (DT2).

Este empresario reconoce que aquella guerra la provocaban los mismos patrones

> "porque entre nosotros la hacíamos más cara, nos peleábamos (…) queríamos contratar pura gente que sabía ¿no?, oye: ¿y con quién trabajas?, ¿y cuánto tiempo tienes trabajando?, a ver hazme esto, entonces no queríamos batallar con nadie y eso hacía que los que eran buenos, pues eran muy cotizados, muy, muy cotizados (DT2).

Pero también señala que han cambiado los tiempos, y ahora ya no se puede pagar como antes

> "Hace cinco años que empezó a cambiar, ahorita si alguien dice: ¿sabes qué?, es que el de enfrente me paga distinto, pues adelante, que te vaya muy bien, o sea…" (DT2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

d) Dueños de taller.

En la definición de funciones de los talleres se encuentra la de administrador, que es la tarea que desempeña la mayoría de los dueños del negocio. A falta de un profesional, utilizan las herramientas conocidas, que suelen no ser modernas

> "Nosotros estamos en la época de la piedra, nosotros no manejamos por correo electrónico, porque ni a la gente la tenemos preparada, mi marido no quiere, todo es por teléfono o fax (…) Bueno, pues aún así con esas herramientas tan arcaicas hemos salido adelante" (DF1).

Otras funciones que les competen son: programar y supervisar la producción, hacer compras de insumos y conseguir los clientes

> "Entre yo y mi esposa nos encargamos de todo eso. De la contabilidad, pues sí un contador, para que todo vaya bien como lo requiere el gobierno, contratamos un contador, pero de aquí de lo que es de la fabricación, de los procesos, de todo nos encargamos mi esposa y yo" (DF2).

Incluso a veces también se involucran en la elaboración de las prendas

> "Según se vaya presentando el trabajo, entre todos hacemos todo. Yo les ayudo… yo también les ayudo a planchar, les ayudo a tomar las cosas pal corte (…) las mismas telas para procesarlas a la plancha, después de la plancha pal corte, pues estoy al pendiente de que… de que no se estanque, de que salga lo más rápido que sea posible" (DF9).

Los patrones ven como una ventaja saber hacer de todo, ya que así pueden ahorrar sueldos de especialistas

> "Ella ya sabía, tenía la noción de cortar, para hacer todo esto, por ese lado no, no hemos batallado, porque gracias a Dios también le sabe, por ejemplo, a la remalladora, le sabe a la recta, a todo ¿no? (…) y por ejemplo yo, gracias a Dios, yo me encargo de las máquinas para sacar la tela, yo sé poner la máquina, sé programarla, sé todo eso" (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, hay algunos que, habiendo recibido capacitación administrativa, se dan cuenta de que no es posible ni conveniente que ellos se encarguen de todo

> "Las microempresas cometemos muchos errores, como que el dueño quiere hacer todo: el dueño quiere ser el administrador, quiere ser el secretario, quiere ir al banco, quiere ir a cobrar a los proveedores, quiere coser, quiere cortar, y por eso no crecemos" (DF1).

A los productores que saben cómo hacer todas las tareas que implica un trabajo y pretenden realizar cada una de ellas sin la colaboración de otros se les denomina "todólogos" y su principal problema es, precisamente, que no delegan tareas. Un industrial cuenta cómo utilizó sus conocimientos para aconsejar a otro fabricante sobre cómo hacerlo

> "Ese señor un día me dijo: no sé si trabajar este año, me siento muy cansado, ¿pues qué haces?, me dice: fíjate, me pongo a tejer en la mañana, luego me pongo a seguir malla, seguir malla es arreglar el tejido, luego en la noche me pongo a hacer ojales y acabo a las tres de la mañana. Oye: pues no te quedes también tú solo, le decía: es un pastelito que dale rebanaditas a otra gente, le digo: porque pues así ¿cuándo vas a aguantar? Y diario, diario, diario me decía que se desvelaba cosiendo…" (DF6).

Un aspecto del proceso de producción es la subcontratación de costureras a domicilio, la cual es una práctica muy generalizada en Villa Hidalgo

> "Aquí se teje, se plancha, se va a corte y a remallar en las casas (…) Regresa de remallar y se remata y se revisa, después viene otra vez a la plancha, pa' ya darle su toque final y pa' ponerle la etiqueta y el número, depende del modelo que sea" (DF7).

El trabajo a domicilio se considera muy conveniente, tanto para las empleadas como para los patrones

> "Hay muchas señoras que nos ayudan y dicen: pues sí te ayudo, pero si me llevas la máquina a mi casa. Y por una parte nos conviene a nosotros eso, porque no podemos hacer… de que estén trabajando aquí y se traigan sus dos, tres niños que tienen y es un relajo que están los motores prendidos, que se descuide uno y vayan y metan un dedo, la mano…" (DF7).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Otro aspecto de la organización del proceso de producción es la definición de áreas o departamentos especializados. Lo que se encontró en los talleres de Villa Hidalgo es que no existe esa división.

Se ha intentado integrar ingenieros en el proceso de producción, pero, aunque se ve que pueden hacer buenas aportaciones, los patrones han decidido que otras personas, o ellos mismos, suplan esas funciones con la ayuda de cursos de capacitación, o simplemente con la experiencia que hayan ido adquiriendo

> "No nos ha funcionado, porque… eh… tenemos tanto con la experiencia y… pues adquirimos habilidades más con la… antigüedad que hemos venido teniendo ¿verdad?, porque sí hemos traído gente a apoyarnos, pero… sí nos han ayudado mucho, y hemos estado en capacitaciones también…" (DF6).

En cuanto a lo que podría ser un área de diseño, tampoco su creación se ha visto necesaria, pues prácticamente todos los modelos que se fabrican se copian de los realizados en Estados Unidos (los ven en revistas, pero principalmente en Internet), o de lo que se ve que se vende mejor en otras tiendas

> "A veces ve uno una prenda, ve unos catálogos y: esta tiene esto y yo le voy a poner esto otro para que sea diferente; y los moldes pues yo todo el tiempo los he hecho. Pues como los moldes de la ropa de tejido pues no son muy complicados (…) en el transcurso del tiempo pues va uno creando la experiencia, uno mismo hace sus cosas y pues… gracias a mi Padre Dios pues todo… a veces se vende más, a veces se vende menos, de acuerdo a la situación también que permanece en el país ya…" (DF9).

Sobre el acceso a la toma de decisiones, existe la conciencia de que el éxito de la empresa depende de que todos hagan bien su trabajo

> "Yo hago mis reuniones con mi gente y les digo: la empresa no soy yo, la empresa somos todos, ustedes son el alma del taller, los empleados y los clientes son el alma de un taller (…) Una empleada que no es responsable en detalle, que le sale la costura como le salga, ¿pues quién paga?: todos pagamos" (DF1).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los dueños de los talleres consideran que el hecho de involucrar a los empleados en los logros de la empresa crea en ellos un mayor compromiso y un mejor ambiente de trabajo

> "Créamelo, yo siento que mis empleados me estiman mucho, porque nunca los he dejado sin nada, siempre los estoy esperando lo más que puedo, porque la fábrica no es sólo mía, es también de ellos, porque todos comemos de aquí, todos vivimos de aquí y todos tenemos que cuidarla" (DF2).

El ambiente laboral relajado que distingue a Villa Hidalgo de otras poblaciones, es posible debido a que el ritmo de trabajo depende de la urgencia de entregar los pedidos, no de la presión del patrón

> "Yo tengo mucha gente que viene de Aguascalientes, gente que viene de Rancho Nuevo, de El Ocote, de El Taray, de Lumbreras (…), entonces toda esa gente ha trabajado en empresas ya (…) o sea, el trato, el ambiente, pues ahí están con el látigo (…) y aquí pues es un ambiente no muy exigente, porque no les para la plática, pero bueno…" (DF6).

En síntesis: en Villa Hidalgo los patrones ven a los empleados como iguales en el trabajo, su criterio es darles un trato humano

> "El año pasado contraté un ingeniero pero… o sea, sí sabía hacer su trabajo pero… aquí yo a mis empleados los veo como familia, y me los trataba muy mal y por eso mejor lo despedí, porque yo quiero alguien que tenga un trato más humano (...) Por eso estoy buscando a la persona que tenga los estudios y todo para… para que me haga más eficiente el taller y… y claro, producir más, pero le digo: yo quiero alguien que sepa tratar a la gente, yo no quiero un Hitler aquí que… el que contraté no las dejaba ni hablar, ni levantarse al baño, les gritaba muy feo y no… le digo, yo no busco eso. Yo sé que si yo lo hubiera aceptado, su sistema, mi taller iba a producir más, yo sé que sí, pero ¿a costa de qué?, de que los empleados casi lo odien a uno, y empezar una guerra de empleados contra patrones no me interesa, a mí me interesa más, aunque sigamos así, mientras encuentro a la persona idónea, pero yo no quiero alguien muy fuerte ¿si?, quiero alguien que tenga un trato más humano" (DF2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tal vez un elemento que ayude a comprender la proximidad de los patrones de Villa Hidalgo con sus empleados, sea que tienen como perfil particular una baja escolaridad, especialmente de los dedicados a la manufactura. Uno de los industriales relata la siguiente anécdota, que sirve para ilustrar esta característica general de los fabricantes de ropa:

> "Yo me acuerdo que una vez estaba yo en una capacitación de una amiga aquí de Lagos, se llamaba capacitación de Finanzas, que traían la capacitación más o menos a nivel… pues ya de prepa, yo creo, y le pagamos a ella y vino. Y ya al último, porque ya era la evaluación, ¿y usted qué aprendió?, no discúlpeme, yo de milagro soy industrial, así, dice: yo ni le entendí, estamos hablando de que escaso tienen el sexto año, yo estudié hasta sexto año en la escuela, entonces, le dije, oye: bájate, como que nos diste mucho para nivel más alto… algo que no te entendimos" (DF6).

Una de las causas que los mismos empresarios encuentran del poco interés por el estudio es que lo importante es saber trabajar

> "Gracias a mi Padre Dios, como aquí hay la fuente de trabajo (…) pues lo que necesitamos es saber hacer cuentas (…) para saber qué vas a vender y a cómo te van a vender (…) aquí ¿sabes trabajar?, pos que sí, ocupo una persona que tenga ganas de trabajar, si no sabes leer y no sabes escribir a mí no me importa (…) las cuentas las voy a hacer yo. Entonces, por eso siento yo que también no se da mucho lo del estudio…" (DF4).

Por otro lado, también argumentan que la experiencia que tienen les ha bastado para salir adelante

> "Mi hijo terminó la prepa y pues, como quiera tiene el conocimiento para poderlo hacer, a lo mejor hasta más bien que ni yo, yo… yo sí no tuve… pues escuela, yo salí de quinto de primaria, pero… pues todo se aprende en la vida… queriendo, todo se aprende (...) Pues sí, o sea, con el transcurso del tiempo pues tiene uno que crear algo de experiencia, pues el tiempo… de la vida" (DF9).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los villahidalguenses piensan que la experiencia que proporciona conocimientos útiles para los negocios se puede adquirir de múltiples maneras, no necesariamente estudiando una carrera universitaria

> "Nosotros lo hacemos 'ai como nos late (…) es una forma de trabajar que uno no estudió una administración de empresas. Eso se nace desde tus papás, desde que te dan tu domingo y te dicen: ten diez pesos, pero guarda cinco, desde entonces tú sabes administrar, porque de nada sirve un título de administración si en tu casa no te enseñaron a administrar, ahí es la primera escuela" (DF1).

Estas vivencias han dado como resultado una generalizada convicción de que lo que sirve para sacar adelante un negocio es el trabajo duro, no los estudios

> "Tengo un sobrino que se recibió de administrador de empresas. Cuando él se recibe dice: sí, aquí está mi título, ¿y?, mi otro hermano ya tiene dos tiendas, tiene sus carros, tiene su casa, tiene todo, ¿y yo?, ¿con el título qué?, se agarró llorando (…) yo apenas voy a iniciar, cuando éste ya dónde va, dice: si yo me hubiera puesto a trabajar como él, a lo mejor mínimo tendría ahorita una tienda, si él ya tiene dos más su casa, más sus carros, dice, y yo empezar de la nada… Y está batallándole… (…) entonces dice él: ¿hasta dónde es bueno el estudio?" (DF4).

Debido a los planteamientos anteriores, el plan de producción en los talleres de Villa Hidalgo suele ser "al tanteo"; sin embargo, los dueños están satisfechos con ese sistema, pues les funciona, muchas veces, mejor que a quienes estudiaron

> "Tú echas tus números ahí a lo lírico, ¿sí?, porque pues aquí no estudiamos nadie casi, pero lo raro es que la gente que estudió no se levanta. Hay gente aquí que estudió administración de empresas, que son ingenieros o arquitectos ¿verdad?, pero no pueden levantar como los burros que nos dicen en Aguascalientes, yo no sé en qué está" (DF1).

Sin embargo, quienes han recibido capacitación se dan cuenta de que sí les ha sido útil en el manejo de su negocio

> "Yo tuve la oportunidad de tener una capacitación con una… con unas personas, una empresa o institución, se le denomina ICAMI[44] (…) y gracias a esas conferencias, a ese asesoramiento yo crecí, porque yo veía todos los errores que estaba cometiendo" (DF1).

[44] Instituto de Capacitación de Mandos Intermedios.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Aunque finalmente, ellos siguen las propias reglas de su intuición

> "Yo no trabajo sobre pedido, y eso es lo que no cae a la razón de los asesores, los que vienen y me dan pláticas y todo: que no tengo que tener tanto inventario, diez mil, ahorita tengo doce mil prendas colgadas, pero (…) tiene que tenerlas ahí ¿por qué?, porque yo confío en que es una prenda conservadora, no es moda, yo sé que se va a vender hoy o mañana o dentro de un mes, ¿si? Y ya sé cuánto es el tope de inventario que tengo que tener, no me tengo que saturar (…) Yo tengo plazo de tres meses en la tela, tengo un mes o cuarenta y cinco días en mercerías, y así…" (DF1).

Para concluir este apartado se pueden señalar como características de la organización del trabajo en Villa Hidalgo las siguientes:

División flexible de funciones. Existe una división básica de las distintas tareas a desempeñar para sacar adelante el negocio, ya sea de venta o de producción de ropa, pero los empleados se encuentran dispuestos a desempeñar cualquiera de ellas si así se requiere. Lo mismo sucede en el caso de los dueños, quienes, además de ser los responsables de la administración general de la empresa, en muchas ocasiones intervienen en el proceso de trabajo ayudando a cualquier área, como un trabajador más.

Para el desempeño de su labor, los patrones se basan fundamentalmente en la experiencia adquirida a lo largo del tiempo y no en conocimientos profesionales, propios o de personal contratado *ex profeso*. Desde su punto de vista, esto se debe a la falta de dinero para pagar técnicos para arreglar las máquinas o ingenieros para el control de la producción.

El modo de trabajar antes descrito, con dueños "todólogos", posee rasgos que ya han sido caracterizados por diversos autores para el caso de los microempresarios. Alba y Kruijt (1995), por ejemplo, señalan que, en muchos casos, éstos "son al mismo tiempo trabajadores directos" (Alba y Kruijt, 1995:63).

En el mismo sentido, Beck (2007) afirma que los microempresarios "personifican un cruce entre el empresario y el jornalero, el autoexplotador y el autopatrón" y que tendrán más éxito cuanto más se acerquen al ideal del trabajador tipo (Beck, 2007:81).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Lo anterior se relaciona con otra característica de la organización del trabajo en Villa Hidalgo, que es la horizontalidad, la cual implica, además de la participación directa del dueño en el proceso de trabajo, que dé a sus empleados un trato de colaboradores, más que de subordinados.

La colaboración consiste en trabajar con la conciencia de que entre todos sacan adelante el negocio y por ello es su responsabilidad cuidar a los clientes cumpliendo puntualmente con los pedidos, porque su trabajo depende de ellos. Tanto los dueños como los empleados aprecian esta forma de trabajar, pues así, todos obtienen ganancias.

Otro aspecto de la horizontalidad es que los patrones procuran tener un "trato humano" con sus empleados. Esto no quiere decir que las condiciones de trabajo sean humanas, en el sentido de que no existan jornadas excesivas de trabajo o carencias salariales, sino que el trato es amable, no déspota y la supervisión de la producción es tolerante, sin presiones en el control del tiempo.

Es necesario hacer notar que con la exposición anterior no se ha pretendido caracterizar la organización del trabajo en Villa Hidalgo como taylorista o toyotista, pues, aunque posee cierta base de organización de tiempos y movimientos, propia del taylorismo, y un parecido a la horizontalidad característica del toyotismo, ni es idéntica, ni pretende adoptar estos sistemas.

Lo que sí se podría decir es que el tipo de organización en Villa Hidalgo es informal, es decir, no se cuenta con un sistema burocrático, entendido desde el punto de vista weberiano. Dicha informalidad supone una menor eficiencia en el trabajo, sin embargo, se beneficia de las ventajas de la flexibilidad y la horizontalidad y probablemente eso sea lo que la haga sustentable y contribuya a mantener las buenas relaciones laborales, que es lo que se tratará en el siguiente apartado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

IV.2.4. Relaciones laborales.

Por relaciones laborales se entiende "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 resultados" (Spyropoulos, 1991).

Por ello, en Villa Hidalgo se buscaron evidencias acerca del número de trabajadores sindicalizados o con participación en otro tipo de asociación y el número y tipo de conflictos laborales que hubiera habido.

Ya se señaló en el capítulo II cómo en México la tendencia de afiliación es descendiente con respecto al crecimiento de la PEA y ocupada. Junto con esta tendencia, en la región occidental de México, donde se ubica Villa Hidalgo, existen características históricas que pueden ayudar a entender por qué existe tan escasa actividad sindical. Como se sabe, el sindicalismo en México tuvo, desde sus inicios, un fuerte vínculo con el medio rural agrícola a través del cual el partido oficial controlaba políticamente a los campesinos (cfr. Bizberg, 1990).

Sin embargo, en la región occidental se dio una situación distinta. Allí "la agricultura no fue el recurso más importante de la sobrevivencia de la sociedad rural, ni la propiedad ejidal el modo favorito de apropiación y explotación de la tierra. En parte por eso mismo, no se desarrolló en la región una tradición vigorosa de lucha social colectiva ligada a la tierra o a las organizaciones gremiales" (Arias y Wilson, 1997:31). Aunado a lo anterior, Arias y Wilson (*op.cit.*) refieren que, debido a que en Los Altos de Jalisco las modalidades de trabajo se encuentran anclados en la familia, "el descontento social y laboral de hoy parece expresarse más como resistencia privada que como lucha pública" (*Íbid*:199).

Estas peculiaridades regionales traen consigo que la tendencia nacional a la disminución de afiliados a algún sindicato se verifique en Villa Hidalgo en su forma más "pura": ahí no hay ningún sindicato ni lo ha habido nunca. Tampoco ha habido huelgas o reclamos de los trabajadores.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El único sindicato existente es el que en el año 2006 formaron los trabajadores del ayuntamiento como iniciativa propia para reclamar un derecho, algo que en justicia debían darles y les estaban negando (cfr. A3).

Debido quizá a su ausencia, los empleados ni siquiera saben lo que son los sindicatos, o para qué sirven, piensan que "no es tan necesario el… la verdad pues yo no sé ni la finalidad de los… ¿cómo?, de los sindicatos, porque como aquí no es común…" (EF5). La conclusión que obtienen los empleados es que si no existen, la razón debe ser que en Villa Hidalgo los sindicatos no son necesarios

> "No sé por qué, pero aquí en ningún lado hay sindicato (…) personalmente, yo nunca he tenido problema, pero sí he visto que unos tienen y siempre se llega a un acuerdo el empleado con el patrón" (EF5).

Por su parte, tanto los dueños de tienda como los de fábrica opinan que "los sindicatos nomás buscan su beneficio, de los líderes, el beneficio propio y entorpecen las cosas" (DT1). La afirmación anterior tiene su fundamento en el hecho de que en temporada alta (una vez al año) acuden los "Coyotes" de la CTM y la CROC y cobran desde $500.00 hasta $1,500.00 en fábricas y comercios, con amenaza de multa a quien no se los dé.

Algunos dueños prefieren pagar esa cantidad para quitarse el problema de encima, pero hay otros que no les dan lo que piden y consiguen que les dejen de cobrar la supuesta cuota. Para todos es evidente que a estos sindicatos no les interesa afiliar trabajadores, sino obtener dinero. De ahí que los patrones no vean en los sindicatos ningún beneficio para los trabajadores

> "La Secretaría del Trabajo nos exige tenerlos afiliados, pero la verdad no les sirve de nada… jamás… toda la vida que tengo en esto, nada más vienen cada año a recoger su cuota, nunca dicen: oye, necesito platicar con los empleados para decirles sus derechos, para nada… ellos nada más vienen por la cuota anual y es todo, de ahí en más, ni un solo servicio tienen los empleados de ninguna asociación ni nada" (DF2).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado, no ha habido conflictos que justifiquen la creación de un sindicato

> "Pues no, no, no, porque no ha habido conflictos laborales, o sea, todo está bien… la gente no está muy… ¿como dijera?... vamos a emplear la palabra: muy maleada, en ese sentido ¿verdad?, pero a lo mejor si estuviéramos en algún sindicato sí habría más… porque por lo mismo el sindicato ahora sí que lo echan a perder… entonces este… pues ahorita estamos bien ¿verdad? no ha habido necesidad de… de tener ese tipo de situaciones ¿verdad?" (DF3).

Desde la perspectiva de los dueños, la relación con los empleados es tan armónica que cualquier conflicto que surgiera, se arreglaría sin necesidad de un sindicato

> "Yo siento que aquí en Villa Hidalgo, más que patrones, somos sus amigos de los empleados, porque cualquier problema que tienen, ellos… ahí anda uno ayudándoles, ahí anda uno echándoles la mano en todo lo que uno puede (…) a lo mejor por eso ellos tampoco buscan asociaciones así porque saben que no tienen necesidad jamás de pelear con nosotros nada, porque saben que uno está en la mejor disposición del mundo de ayudarlos" (DF2).

Además, los sindicatos no son deseables, pues pondrían en peligro esa pacífica relación

> "Aquí es el éxito de la industria, que no hemos permitido los sindicatos, gracias a eso, porque… si fuese un pueblo donde dejase entrar los sindicatos como que la gente… se hace muy… muy grilla… y aquí la gente es muy consciente, la gente obrera todavía es muy consciente, porque por ejemplo, en la temporada, que trabajamos desde las cuatro de la mañana hasta otro día y… aguantan perfectamente, y es muy usual: ¿sabes qué?, déjame descansar un día… o sea, ellos saben que la industria es cíclica, entonces eso es lo que nos ha ayudado, que también la gente ha cooperado, ellos dicen: ¿sabes qué?, déjame descansar" (DF6).

Esta idea de que el sindicato es un actor "extraño" que puede romper con la armonía de las buenas relaciones laborales, muestra que los empresarios consideran que su presencia sólo es necesaria en caso de conflicto, cuando en realidad su principal función es abogar por los derechos de los trabajadores, velar por que cuenten con condiciones laborales justas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este sentido, la sindicalización de los trabajadores traería consigo inconvenientes para los patrones, sobre todo porque, aunque las relaciones con sus empleados hayan sido pacíficas hasta la fecha, las condiciones laborales existentes (sin seguridad social, con extensión de la jornada, etc.) podrían ser motivo de reclamos en el futuro.

En lo que se refiere a la organización patronal, a continuación se presenta lo que conocen los dueños de tienda y de fábrica acerca de la existencia de grupos o asociaciones de empresarios y lo que piensan acerca de la conveniencia de asociarse con otros comerciantes o fabricantes.

Sobre los grupos o asociaciones de comerciantes, se conoce la existencia de un Comité Municipal de Comercio, formado en el año 2007. Los miembros del Comité convocaron personalmente a los locatarios del Centro Comercial Villa Textil para “trabajar por Villa Hidalgo, queremos hacer algo juntos” (DT2).

Uno de los afiliados define dicho comité como: una “pequeña asociación” que busca “el bien común, para todos, no nomás intereses propios, es un bien común para toda la sociedad, la sociedad de los comerciantes” (DT1).

En cuanto a la conveniencia de que los empresarios se asocien, “unos dicen sí, sí le entro, otros decían no, no me interesa, unos decían: creo que sí ocupamos eso, otros decían: no, eso no nos va a servir de nada, entonces ya…”. En general, los comerciantes opinan que “a la gente no le interesa participar en las asociaciones “a lo mejor por lo tedioso de una junta, por el horario a lo mejor no va la gente”, y también que “la gente es muy apática, “si no se les obliga, si no tienen un beneficio directo y tangible pues no se motivan tanto por esto”. Tampoco asisten a cursos de capacitación administrativa, aunque sean gratuitos (DT2).

En opinión de una de las comerciantes que no pertenece a ninguna asociación, cada empresario trabaja de manera individual, porque piensan que no tienen razón para dar a conocer a otros lo relativo a su negocio. Ella cree que las reuniones que se convocan para actuar en común son para quienes les gusta la política (DT4).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con referencia a los grupos o asociaciones de fabricantes, en 1990 inició una representación de la Cámara de la Industria del Vestido en Villa Hidalgo, pero dejó de existir en el 2001, porque, en palabras de quien fuera su presidente: “se me hizo mucho tiempo, porque… nadie quería la responsabilidad, y la solté y se fue perdiendo, acabamos” (DF6).

Actualmente, quien quiera afiliarse tiene que ir a la cámara de Guadalajara. A pesar de no contar con el respaldo de una cámara, de los más de 400 fabricantes que en la actualidad existen en Villa Hidalgo, 60 de ellos están interesados en unirse para, “con más fuerza”, hacer frente a la crisis económica y a la competencia de la ropa china (DF2).

Lo que han ideado, desde hace tres años que se formó ese grupo de 60 personas, ha sido hacer compras en común, para abaratar costos de producción. Tiempo después surgió la idea de poner una teñidora de hilo. El gobierno Federal está apoyando este proyecto asumiendo el 40% de su costo (DF4). Uno de los impulsores de la teñidora comenta que ésta es necesaria “para teñir el color que esté de moda, pero que se esté ocupando para al instante, porque, por ejemplo: en Aguascalientes, sí te teñían el hilo, pero te toca dentro de quince días, veintidós días; cuando está plena temporada quince días sí es muchísimo tiempo” (DF7).

Además de esta iniciativa, algunos de los empresarios que están afiliados a la Cámara de la Industria del Vestido en Guadalajara, reconocen que les trae algunos beneficios, como: que en ellas se brinda información acerca de seminarios, asesorías, compras que se puedan hacer en común, pues su función es canalizar apoyos para compra de maquinaria, para obtener algún crédito, o como lo expresa este fabricante: “siempre he estado afiliado a la de Guadalajara, pero pues allá me va bien, porque me pongo a convivir mucho con los industriales de Guadalajara y me voy retroalimentando de alguna manera y sacando beneficios…” (DF6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sin embargo, no todos aprecian la conveniencia de pertenecer a una asociación patronal. Quien fue Presidente de la Cámara en Villa Hidalgo reconoció las dificultades que tuvo que enfrentar para que funcionara: había 150 afiliados, pero "no era cierto, los que más nos juntábamos éramos veinte, y cuando se trataba de conseguir algún beneficio sí se arrimaban, pero cuando no había nada, nada, nada" (DF6). Es decir, el principal obstáculo que se le presentó fue la falta de apoyo: "a mí se me hizo muy difícil, porque yo tenía que pagar secretaria, pagaba renta, tenía que pagar todos mis viáticos, o sea, no era que pagaban una cuota, entonces por eso hicimos mal equipo" (DF6).

Los industriales identifican el origen de la falta de participación en asociaciones patronales con el hecho de que:

> "En Villa Hidalgo somos muy desunidos, sienten que no ocupan de nadie, todo mundo quiere hacer todo solo, no quieren abrirse para progresar. Hay muchos muy cerrados de cabeza que no entienden que lo mejor es, entre más unidos estemos, más podemos, más podríamos hacer pedidos más grandes, podríamos surtir cadenas más grandes, podríamos hacer todo más en grande y no se animan, o sea, creen que el unirse les va a crear más perjuicios que beneficios, siendo que es todo lo contrario, la unión hace la fuerza, y mientras más unidos estemos yo pienso que menos nos van a hacer las crisis, menos nos va a hacer lo informal, lo que se trae ilegalmente, menos nos puede hacer, si estamos más unidos" (DF2).

Las personas que no se han asociado se justifican con distintos argumentos, uno de ellos es que los beneficios no son claros

> "¿pa' qué?, no me interesa (…) la verdad… no me ha pasado por la cabeza de estar en una asociación, pues no… (…) ¿en qué le podría ayudar a uno?, ¿para vender? Si hubiera opciones… ira: si te unes a esa, te va ayudar, por ejemplo, ahorita que no estamos trabajando, pa' que juntes para este tiempo vamos a… vender, a mandar, por decirlo así: a Canadá (…) entonces sí, sí está mejor; pero no, no ha habido nada de eso" (DF7).

Otro obstáculo para la afiliación es que "mucho dinero se necesita para sostener el negocio y tener para pagar cuotas" (DF8). En realidad, aunque los obstáculos para trabajar en asociación con otros empresarios sean objetivos, cabe hacer una distinción entre las empresas renuentes y las dispuestas a asociarse.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Las primeras serían las que al inicio de este capítulo se caracterizaron como “de sobrevivencia”. Ellas no consideran indispensable afiliarse a una cámara para el cumplimiento de sus objetivos. Para las empresas capitalistas, en cambio, resulta atractivo pertenecer a una cámara, pues gracias a ello consiguen crecer, cosa que no se plantean los negocios de sobrevivencia.

Según los resultados del trabajo de campo presentados en este capítulo se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Con respecto a la seguridad: no hay contrato, ni prestaciones (sólo una minoría tiene Seguro Social) y, sin embargo, tanto los empleados como los empleadores se sienten afortunados por contar con posibilidades de tener trabajo. La literatura coincide en señalar que se han perdido protecciones y que ello provoca inseguridad en los trabajadores. Castel (2004), por ejemplo, explica que, debido a que el Estado se tornó el principal proveedor de protecciones del individuo, “cuando estas protecciones se resquebrajan, este individuo se vuelve a la vez frágil y exigente, porque está habituado a la seguridad y corroído por el miedo a perderla” (Castel, 2004:85).

Se podría decir, entonces, que debido a que el trabajo en Villa Hidalgo nació sin protecciones (sin transición de trabajo protegido a trabajo desprotegido), se ha asumido la falta de seguridad como una condición dada, sin plantearse actuar para transformar esa situación.

En cuanto al horario: en Villa Hidalgo se hace un uso intensivo de mano de obra justificado por razones de mercado. El aumento en las horas de trabajo es comprendido y asumido tanto por dueños como por empleados porque es conveniente para ambas partes, como lo reconoce uno de los entrevistados: “aquí la gente, cuando hay trabajo lo aprovechan, ganan mucho, ganan mucho porque como todo es destajo, entonces… yo tenía obreras que ganaban casi cinco mil pesos en una semana, pero cuando hay le dan…” (DF6).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por lo que se refiere a la organización del trabajo: ésta se caracteriza por tener una división flexible de funciones y horizontalidad. La flexibilidad consiste en que hay una división de tareas, pero éstas son intercambiables o desempeñadas por cualquier persona, pues, en general, están calificadas para hacerlo posible.

La horizontalidad implica, además de la participación directa del dueño en el proceso de trabajo, que dé a sus empleados un trato de colaboradores, más que de subordinados. Lo anterior parece haber permitido que se acepte una situación laboral precaria como lo más conveniente tanto para patrones como para empleados.

Acerca de las relaciones laborales, en Villa Hidalgo no hay ni ha habido sindicato de trabajadores, debido a varias razones. Por un lado, los patrones consideran que son ineficaces y poco confiables. Aunque algunos de ellos paguen cuota de afiliación a la CTM, saben que no habrá actividad sindical alguna. Por otro lado, el trato con sus empleados es tan cercano y personal que dicen no necesitar intermediarios para arreglar las dificultades que surjan, de modo que suelen tratarlas directamente con ellos. En realidad, no hay ninguna intención de que los trabajadores se sindicalicen, quizá porque, aunque las relaciones con sus empleados hayan sido pacíficas hasta la fecha, las condiciones laborales existentes podrían ser motivo de reclamos en el futuro y porque se tiene una concepción negativa del actor sindical: se piensa que su sola presencia puede traer problemas a futuro.

Al inicio de este capítulo se planteaba la cuestión de analizar cómo influían en la acción los dueños y empleados de manufactura y comercio las cuatro dimensiones que acabamos de abordar. Ahora se concluye que, subjetivamente, su acción ha consistido en aprender a trabajar sin contrato, con pago a destajo, sin prestaciones, en horarios flexiblemente ampliados, intercambiando funciones si es necesario y sin el respaldo de una asociación sindical. Pero -y quizá por eso se ha sostenido esta situación- con la conciencia de que patrones y empleados están saliendo adelante en la vida gracias al proyecto común de la empresa, y con el aliciente de un trato colaborativo y humano.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CONCLUSIONES

El surgimiento de formas de trabajo tales como el empleo por cuenta propia, con condiciones de trabajo flexibles, etc., ha tornado difícil su definición, lo cual hace necesario preguntarse por la potencia teórica de los conceptos que hasta ahora han sido manejados para explicarlas.

En esta investigación se pretendió discutir con algunos autores que utilizan las nociones de informalidad, precariedad y trabajo decente. La crítica que se les hizo fue que, al poner en el centro de la atención al trabajo en las grandes empresas, lo colocan como el ideal a alcanzar, cuando la tendencia actual es la superación de la tradicional forma de trabajo asalariado de tiempo completo e indeterminado, por nuevas formas que no se han conseguido definir satisfactoriamente en el debate teórico.

Las discusiones anteriores nos llevaron a plantear dos objetivos para este trabajo de tesis: contribuir tanto en la definición teórica de las actuales formas laborales como en el conocimiento de la acción de los trabajadores ante cuatro aspectos en los que el empleo ha mostrado variabilidad en los últimos años: la seguridad, los horarios, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Para ello se estudió la población de Villa Hidalgo, Jalisco, la cual se ha convertido en un importante centro comercial en la región occidental de México, constituido por micronegocios de la industria del vestido. Su estudio proporcionó elementos para responder a las preguntas acerca del modo específico de producción presente en Villa Hidalgo y si éste tiene alguna similitud con los actuales cambios en las formas de trabajo; además de brindar información acerca de la acción que frente a dichos cambios manifiestan los propietarios y empleados de manufactura y comercio de ese lugar. Al respecto se presentan ahora las siguientes conclusiones:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En lo que se refiere al objetivo de la definición de las actuales formas de trabajo, las evidencias de múltiples estudios indican que ha habido cambios en el paradigma industrial (proceso de trabajo), el régimen de acumulación, el modo de regulación y el modelo de desarrollo vigentes hasta aproximadamente la década de 1970 (Boyer y Freyssenet, 2003). Dichos cambios, por decirlos muy sintéticamente, consisten en la flexibilización de la producción y de las tareas de trabajo y en la disminución de las protecciones para los trabajadores. Es así que nos inclinamos a definir las actuales formas laborales como flexibles y desprotegidas.

Por otra parte, después de haber estudiado el caso de Villa Hidalgo, Jalisco, podemos afirmar que, aunque ahí se presentan características de flexibilidad laboral similares a las que se observan en el resto del mundo, el hecho de que su surgimiento como centro productivo tenga antecedentes agrarios y no industriales, trae consigo significativas diferencias con respecto a la teoría de los modelos de producción. Por ello nos pareció que era necesario dar cuenta del proceso concreto de producción en nuestro específico contexto social, en este caso, en Los Altos de Jalisco y particularmente en Villa Hidalgo, más que examinar los puntos de convergencia y de divergencia con los modelos que los teóricos regulacionistas han encontrado hasta la fecha.

En este sentido, se concibió a Villa Hidalgo como un concreto modo de producción que no llega a constituir un modelo, o lo que De la Garza (2009) denominaría una configuración sociotécnica[45], en cuya conformación, en este caso, han intervenido factores económicos, organizacionales y culturales.

Así, se pudo encontrar que las características productivas de Villa Hidalgo son resultado de una oportunidad económica generada por una crisis (en los años ochentas) y favorecida por estímulos legales y, en muchos casos, de capital proveniente de las remesas de migrantes a Estados Unidos.

[45] La configuración sociotécnica es un “entramado material y simbólico” de tecnología, organización y gestión de mano de obra, relaciones laborales, perfiles sociodemográficos, salariales y laborales de los trabajadores, y culturas laborales, gerenciales y empresariales; pero en la que los sujetos son capaces de asignar sentidos (De la Garza, 2009:11).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estas circunstancias económicas pudieron ser aprovechadas, a nivel organizacional, por la flexibilidad laboral (disponibilidad de mano de obra sin contrato, sin prestaciones, con horarios flexibles, con pago a destajo) y una cultura de buen servicio al cliente.

Por otra parte, también hubo factores culturales que contribuyeron a la conformación de Villa Hidalgo como centro productivo: la fe en Dios y el emprendedurismo, que implica tener espíritu negociante, laboriosidad y actitud de lucha optimista.

No obstante lo anterior, en los últimos años los comerciantes y fabricantes de ropa de Villa Hidalgo se han tenido que enfrentar a nuevos retos, derivados sobre todo de la crisis económica y la competencia internacional y que han puesto a prueba el modo de trabajar que los había mantenido en una buena posición en el mercado.

Para superar la crisis de la industria, en Villa Hidalgo se ha optado por competir en el mercado a través del precio. La estrategia utilizada hasta el momento ha sido la reducción de los costos de producción a través de la intensificación del uso de la mano de obra. Sin embargo, para lograr ser competitivos existen otras vías que quizá no han sido suficientemente atendidas y que podrían ser, por un lado, el cambio de giro y por otro –más deseable- la innovación.

El cambio de giro consistiría en dejar de producir ropa y dedicarse a otra actividad, comercial o de servicios, o seguir en el comercio, pero de ropa china. La innovación en el producto de alguna manera ya se ha venido dando en Villa Hidalgo a lo largo de sus varias décadas de historia; consiste en las constantes reconversiones que ha sido necesario tener para que las ventas no decaigan. Por eso se han dejado de elaborar sarapes y chalinas para tejer suéteres y luego ropa para mujeres jóvenes. Podría ser que, en un momento dado, se diera una reconversión industrial más, es decir, pasar de la especialización en ropa de mujer a la producción, por ejemplo, de materia prima, por pensar en la recién inaugurada planta teñidora de hilo en la localidad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esto implica, como es natural en el negocio de la ropa, estar siempre pendientes de las tendencias de la moda, lo cual, en la actualidad trae consigo nuevos retos, como contar con diseños propios con los que se consiga penetrar en mercados diversos, en los cuales ofrecer ropa que se distinga por la novedad en el material y el estilo.

Finalmente, el mercado también podría ampliarse con la búsqueda de nuevos clientes en otras regiones, dentro y fuera del país. Este es un reto que quizá no se ha asumido de manera suficiente.

En síntesis: la historia industrial y comercial de Villa Hidalgo expuesto en esta tesis muestra su rápida expansión y capacidad para ocupar personal. Llama la atención que a lo largo de sólo 40 años, el negocio de la ropa ha conseguido dotar a los villahidalguenses no sólo del sustento económico, sino también de una conciencia de que su vocación es el trabajo textil, la cual define al pueblo como "históricamente manufacturero". Esa conciencia contribuye a que la actual situación de crisis económica sea enfrentada con la esperanza de ser superada.

En cuanto al segundo objetivo de la tesis, que fue conocer la acción de los sujetos frente a sus circunstancias laborales y cómo influyen en su configuración subjetiva la seguridad, el horario, la organización del trabajo y las relaciones laborales, según los resultados del trabajo de campo aquí presentados se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Con respecto a la primera dimensión de estudio se puede decir que en Villa Hidalgo no hay seguridad *de* ni *en* el empleo. En el caso de la manufactura, trabajar en un taller no constituye una garantía, ni de tener trabajo todo el año ni de contar con prestaciones, pues los patrones sólo dan seguro a los empleados de planta, que son una minoría.

A pesar de que los empleados temporales y los domiciliarios cuentan con trabajo seguro sólo durante tres o cuatro meses en el año, tienen una percepción tal de seguridad de empleo que, para ellos, ésta llega a ser suficiente para suplir de alguna manera la falta de prestaciones (seguridad en el empleo).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Una buena cantidad de empleadores experimenta la misma situación: no son capaces de mantener la producción todo el año y tienen que buscar emplearse en Estados Unidos, dedicarse a algún oficio aprendido en la familia o en Estados Unidos (albañilería, agricultura), o emprender de manera estable otro negocio (tienda de abarrotes, venta de concreto premezclado).

En el caso de las tiendas, debido a que estas sí permanecen abiertas todo el año, los empleados tienen más seguridad de empleo, sin embargo, la seguridad en el empleo es escasa: son pocos los patrones que otorgan prestaciones.

Empleados y empleadores, tanto de comercio como de manufactura, ven compensada la falta de Seguro Social con una más elevada percepción salarial y justifican esta carencia con el hecho de que en el pueblo no hay hospital, y entonces tienen que acudir a Aguascalientes, donde tardan mucho en atenderlos.

Por eso, cuando requieren atención médica, la mayoría empleados acuden a consulta particular, pagada por sus patrones (en la mayoría de los casos) o por ellos mismos. Esta situación reafirma su opinión de que el Seguro Social no les sirve.

El hecho de que los trabajadores no manifiesten inseguridad ante la falta de prestaciones podría deberse a dos factores: por una parte, a que los años en los que da inicio y cobra auge la producción y comercialización de prendas de vestir en Villa Hidalgo coincide con la del declive, a nivel mundial, del modo de producción fordista, que ofrecía seguridad social a través del trabajo. Tomando en cuenta lo anterior, es posible decir que el trabajo en Villa Hidalgo nació sin protecciones, es decir, no hubo una transición de trabajo protegido a trabajo desprotegido, sino que nacieron en la vulnerabilidad.

Por otro lado, la necesidad económica lleva a conformarse con los empleos disponibles, los cuales, además, son más abundantes en Villa Hidalgo que en muchos otros pueblos cercanos. Es decir, dentro de sus opciones posibles, la de trabajar temporalmente, a destajo y sin seguridad social, es mejor que la de no trabajar.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Este modo de actuar, sin reclamos, puede deberse a dos motivos: al temor a las represalias o al autoengaño. En el primer caso, debido a que en Villa Hidalgo, los patrones procuran tratar bien a los empleados “para que estén contentos y les sean leales”, quizá éstos reprimen sus quejas para no ser tenidos por desleales, lo cual traería consigo el despido.

Por otro lado, también es posible el caso del autoengaño, el cual puede tener su origen en la imagen del taller como espacio doméstico, basado en relaciones de confianza.

Lo anterior quiere decir que es posible que los empleados defiendan su puesto de trabajo aun cuando se den cuenta de que no posee las condiciones óptimas, debido a que encuentran motivos para mantener las cosas como están. Esta visión asegura que todos estén conformes: los trabajadores con empleos temporales y sin prestaciones y los empleadores con el riesgo de la falta de personal, que los fuerza a elevar los salarios en temporada alta.

Esta situación se ha podido asumir sin ser sometida a crítica, en parte, por una división del trabajo basada en cuestiones de género, es decir, el hecho de que en la gran mayoría de los casos, los patrones sean hombres y las empleadas mujeres tiene implicaciones que, en la antropología social, han sido interpretadas como un efecto del traslado de las jerarquías de género y generacionales desde la unidad doméstica a la organización de las relaciones sociales de producción en el taller.

De esta manera, “las jerarquías basadas en la generación y en el género supuestamente son “naturales” al interior de los talleres y de las unidades domésticas” y, por lo tanto, se perciben “como algo “apropiado” para el desempeño femenino” (Wilson, 1990:229). En síntesis: un elemento que tal vez ayude a comprender por qué las empleadas están tan conformes con su trabajo es que transfieren al taller los patrones de obediencia de la casa.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Se podría decir, entonces, que una de las principales diferencias de Villa Hidalgo con respecto a lo que plantea la literatura, es lo referente a la percepción subjetiva de la seguridad en el empleo. Los teóricos coinciden en señalar que la pérdida de protecciones provoca inseguridad en los trabajadores. Castel (2004), por ejemplo, explica que, debido a que el Estado se tornó el principal proveedor de protecciones del individuo, "cuando estas protecciones se resquebrajan, este individuo se vuelve a la vez frágil y exigente, porque está habituado a la seguridad y corroído por el miedo a perderla" (Castel, 2004:85).

Sin embargo, debido a que el trabajo en Villa Hidalgo nació sin protecciones (sin transición de trabajo protegido a trabajo desprotegido), en ese lugar se ha asumido la falta de seguridad como una condición dada, sin plantearse actuar para transformar dicha situación.

De esta manera, tanto lo que sostiene Castel como la afirmación de Boltanski acerca de que en las actuales formas de trabajo "la autonomía fue, de alguna manera, intercambiada por la seguridad" (Boltanski, 2002:280), se distinguen de lo que sucede en Villa Hidalgo, pues en esta población, al no conocer el trabajo seguro sino el basado en el esfuerzo individual, no lo añoran, pues nunca lo han tenido. De ahí que centren sus esfuerzos en el propio trabajo, y no en las demandas al gobierno o los patrones.

En cuanto al horario de trabajo, encontramos que en Villa Hidalgo se hace un uso intensivo de mano de obra justificado por razones de mercado, es decir, en temporada alta la jornada se suele extender sin objeciones: las únicas presiones para aumentar el ritmo de la producción (los patrones no son rígidos con los horarios ni ritmo de trabajo) son las que impone el compromiso de entrega de la mercancía, pues parece que no se aplica ley o reglamentación alguna. En este sentido se podría suponer que, o existe un vacío legal, o la regla que existe es precisamente que no han de ponerse límites a la disponibilidad del tiempo de trabajo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El hecho de que las costureras asuman el alargamiento de la jornada como una meta personal se debe a que de eso dependen sus ganancias, pues no cumplir con el pedido que han hecho al patrón supondría perder un cliente y, por tanto, la posibilidad de seguir teniendo trabajo.

Debido a que la mayoría de los talleres están ubicados en las casas o al lado de ellas, a que el horario es lo suficientemente flexible, y sobre todo a que se lo proponen explícitamente, los patrones o costureras a domicilio consiguen no desatender a su familia, la cual tiene para ellos prioridad frente al trabajo: se trabaja por y para la familia, propia y de los trabajadores.

En lo que se refiere a la organización del trabajo, Villa Hidalgo se caracteriza por contar con una división flexible de funciones. Existe una división básica de las distintas tareas a desempeñar para sacar adelante el negocio, ya sea de venta o de producción de ropa, pero los empleados se encuentran dispuestos a desempeñar cualquiera de ellas si así se requiere. Lo mismo sucede en el caso de los dueños, quienes, además de ser los responsables de la administración general de la empresa, en muchas ocasiones intervienen en el proceso de trabajo ayudando a cualquier área, como un trabajador más.

Para el desempeño de su labor, los patrones se basan fundamentalmente en la experiencia adquirida a lo largo del tiempo y no en conocimientos profesionales, propios o de personal contratado *ex profeso*. Desde su punto de vista, esto se debe a la falta de dinero para pagar técnicos para arreglar las máquinas o ingenieros para el control de la producción.

El modo de trabajar antes descrito, con dueños “todólogos”, se relaciona con otra característica de la organización del trabajo en Villa Hidalgo, que es la horizontalidad, la cual implica, además de la participación directa del dueño en el proceso de trabajo, que dé a sus empleados un trato de colaboradores, más que de subordinados.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La colaboración consiste en trabajar con la conciencia de que entre todos sacan adelante el negocio y por ello es su responsabilidad cuidar a los clientes cumpliendo puntualmente con los pedidos, porque su trabajo depende de ellos. Tanto los dueños como los empleados aprecian esta forma de trabajar, pues así, todos obtienen ganancias.

Otro aspecto de la horizontalidad es que los patrones procuran tener un "trato humano" con sus empleados. Esto no quiere decir que las condiciones de trabajo sean humanas, en el sentido de que no existan jornadas excesivas de trabajo o carencias salariales, sino que el trato es amable, no déspota y la supervisión de la producción es tolerante, sin presiones en el control del tiempo.

Es necesario hacer notar que con la exposición anterior no se ha pretendido caracterizar la organización del trabajo en Villa Hidalgo como taylorista o toyotista, pues, aunque posee cierta base de organización de tiempos y movimientos, propia del taylorismo, y un parecido a la horizontalidad característica del toyotismo, ni es idéntica, ni pretende adoptar estos sistemas.

Lo que sí se podría decir es que el tipo de organización en Villa Hidalgo es informal, es decir, no se cuenta con un sistema burocrático, entendido desde el punto de vista weberiano. Dicha informalidad supone una menor eficiencia en el trabajo, sin embargo, se beneficia de las ventajas de la flexibilidad y la horizontalidad y probablemente eso sea lo que la haga sustentable y contribuya a mantener las buenas relaciones laborales, que es lo que se tratará a continuación.

En cuanto a las relaciones laborales, la tendencia nacional a la disminución de afiliados a algún sindicato se verifica en Villa Hidalgo en su forma más "pura": no hay ningún sindicato ni lo ha habido nunca. Tampoco ha habido huelgas o reclamos de los trabajadores. Lo anterior se debe a varias razones. Por un lado, los patrones consideran que los sindicatos son ineficaces y poco confiables. Aunque algunos de ellos paguen cuota de afiliación a la CTM, saben que no habrá actividad sindical alguna.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado, el trato con sus empleados es tan cercano y personal que dicen no necesitar intermediarios para arreglar las dificultades que surjan, de modo que suelen tratarlas directamente con ellos.

Esta idea de que el sindicato es un actor “extraño” que puede romper con la armonía de las buenas relaciones laborales, muestra que los empresarios consideran que su presencia sólo es necesaria en caso de conflicto, cuando en realidad su principal función es abogar por los derechos de los trabajadores, velar por que cuenten con condiciones laborales justas.

En este sentido, la sindicalización de los trabajadores traería consigo inconvenientes para los patrones, sobre todo porque, aunque las relaciones con sus empleados hayan sido pacíficas hasta la fecha, las condiciones laborales existentes (sin seguridad social, con extensión de la jornada, etc.) podrían ser motivo de reclamos en el futuro.

Al inicio de esta tesis se planteaba la cuestión de analizar cómo influían en la acción de los dueños y empleados de manufactura y comercio de Villa Hidalgo las cuatro dimensiones que acabamos de abordar. Ahora se concluye que, subjetivamente, su acción ha consistido en aprender a trabajar sin contrato, con pago a destajo, sin prestaciones, en horarios flexiblemente ampliados, intercambiando funciones si es necesario y sin el respaldo de una asociación sindical. Pero -y quizá por eso se ha sostenido esta situación- con la conciencia de que patrones y empleados están saliendo adelante en la vida gracias al proyecto común de la empresa, y con el aliciente de un trato colaborativo y humano. Esta última constituye una importante diferencia del trabajo en Villa Hidalgo con respecto a las tendencias laborales que presenta la literatura internacional acerca del tema.

Es decir, tanto la *inseguridad laboral de origen*, como la extensión de las jornadas, la división flexible y horizontal de las funciones en la organización del trabajo y las relaciones laborales no conflictivas, pero tampoco reivindicativas, independientemente de que puedan ser considerados como algo positivo o negativo, constituirían, de acuerdo con Giddens (1998), el “contexto de acción”

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que los villahidalguenses, con sus interacciones, no sólo tendrán que producir y reproducir, sino sobre todo transformar. Lo que queda pendiente es saber cómo lo harán, es decir, como resolverán su necesidad de seguridad, de límites de horario y funciones, si es que no fuera por medio de un sindicato.

Parece que la pérdida de protecciones en el trabajo avanza cada vez más, justificada por los cambios del mercado. Ante ese avance que parece incontrolable, una alternativa de acción de los sujetos sería proponer una legislación que reduzca sus efectos nocivos sobre los trabajadores. Quedaría entonces en la agenda de investigación cómo fortalecer los sistemas de protección social y el papel de las políticas públicas en esa tarea.

También sería importante profundizar en las implicaciones de género presentes en las cuatro dimensiones del trabajo que en esta tesis fueron analizadas sólo parcialmente desde dicha perspectiva.

Finalmente, coincido con Castel (2004) con respecto a que "sigue abierto el interrogante de saber si se trata de un período transitorio entre dos formas de equilibrio –entre el capitalismo industrial y un nuevo capitalismo que aún no sabemos cómo calificar-, es decir, de un momento de "destrucción creadora, como diría Schumpeter, o del régimen de crucero del capitalismo de mañana" (Castel, 2004:109).

Por ahora, si las evidencias sobre Villa Hidalgo obtenidas en esta tesis en algo pueden contribuir con el desarrollo de otros trabajos que abunden en lo que éste ha dejado sin responder, se podrá ir teniendo una mejor comprensión de la realidad laboral de nuestro tiempo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ANEXO I

ENTREVISTA A DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE MANUFACTURA O COMERCIO DE PRENDAS DE VESTIR EN VILLA HIDALGO, JALISCO

Esta es una entrevista que me servirá para hacer mi Tesis de la universidad, que trata sobre los distintos tipos de empleo en Villa Hidalgo.
Agradezco mucho la información que pueda darme.

Fecha y lugar de la entrevista _____

1) Tipo de negocio: Fábrica de ropa, tienda de ropa.

2) Número de trabajadores:

3) ¿Cuánto tiempo tiene este negocio? ¿Cuánto lleva usted trabajando en él?

4) ¿Es el único dueño? ¿Con quién está asociado?

5) ¿Es el único establecimiento o tiene más? ¿Cuántos?

6) Hay épocas altas y bajas ¿Cómo maneja la contratación de personal en cada temporada? (Por tiempo indefinido, eventual -por temporada-, se firma un contrato, la contratación es de palabra).

7) ¿Cómo son los horarios de trabajo según la temporada? (Fijo -no varía-, flexible, hay horario fijo, pero varía en algunas épocas del año).

8) ¿Cuánto tiempo dedica usted al negocio según las temporadas?

9) ¿Existe algún parentesco con las personas con las que trabaja?

10) ¿Cómo es su relación de trabajo con los familiares?

11) ¿Cómo es la relación de la familia con el negocio? ¿Cuánto tiempo dedica usted a actividades que no sean del negocio?

12) ¿Pertenece usted a alguna Cámara o asociación empresarial?

13) ¿En su empresa hay algún sindicato?

14) ¿Podría mencionar tres ventajas de tener este trabajo? (Tiene un buen ingreso, tiene prestaciones, un buen ambiente de trabajo, le gusta, es un trabajo seguro, es su propio jefe, tiene oportunidad de desarrollo, tiene un buen horario, goza de libertad).

15) ¿Podría mencionar tres desventajas de su trabajo? (Hay mucha competencia, las ventas son variables, el trabajo es muy intenso, el salario es bajo, el salario no es fijo, no hay prestaciones, no hay oportunidad de desarrollo, no hay buen ambiente de trabajo, el horario no es bueno-por qué-).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

16) El trabajo que tiene, ¿le permite sentir que su futuro está asegurado? ¿Su trabajo actual le permite hacer planes? (comprar casa, coche, casarse, pagar estudios de los hijos, etc.).

17) ¿Piensa que va a durar mucho tiempo en este trabajo?
¿Depende de usted que se quede mucho tiempo en él?
¿Le interesa durar mucho tiempo?

18) ¿Siente la posibilidad de hacer carrera en esta empresa?

19) ¿Con qué prestaciones sociales cuenta? (Seguro médico, fondo de retiro, aguinaldo, reparto de utilidades, vacaciones, etc.)

20) ¿Qué tareas realiza en su trabajo? (Si están definidas)
¿Cómo se llama su puesto?

21) ¿Dónde desempeña su trabajo? (en casa, un taller, en ambas).

22) ¿Existe un reglamento de trabajo al interior de la empresa?

23) ¿Existe algún área especial de ingeniería (investigación y desarrollo), de control de calidad y/o de asesoría para el trabajo en equipo?

24) ¿Existe algún esquema de mejora continua, control total de la calidad, reingeniería u otras similares?

Edad _____ **Estado civil** _____
Sexo _____ **Escolaridad** _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SUS RESPUESTAS!
ME SERÁN DE MUCHA AYUDA

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ENTREVISTA A EMPLEADOS DE ESTABLECIMIENTOS DE MANUFACTURA O COMERCIO DE PRENDAS DE VESTIR EN VILLA HIDALGO, JALISCO

Esta es una entrevista que me servirá para hacer mi Tesis de la universidad, que trata sobre los distintos tipos de empleo en Villa Hidalgo.
Agradezco mucho la información que pueda darme.

Fecha y lugar de la entrevista _____

1) Tipo de negocio:
Fábrica de ropa
Tienda de ropa

2) Número de trabajadores:

3) ¿Es usted empleado, familiar del dueño con sueldo o familiar del dueño sin sueldo?

4) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este negocio?

5) Cuando entró a trabajar, ¿firmó un contrato o la contratación fue de palabra?

6) ¿Cómo fue su contratación, por tiempo indefinido o eventual (por temporada)?

7) ¿Cómo es su horario según la temporada? Fijo (no varía)**,** flexible
Tengo horario fijo, pero varía en algunas épocas del año

8) ¿Cuánto tiempo dedica usted a actividades que no sean del trabajo?

9) ¿Pertenece a un sindicato, gremio o asociación de trabajadores?

10) ¿Podría mencionar tres ventajas de tener este trabajo? (Tiene un buen ingreso, tiene prestaciones, un buen ambiente de trabajo, le gusta, es un trabajo seguro, es su propio jefe, tiene oportunidad de desarrollo, tiene un buen horario, goza de libertad).

11) ¿Podría mencionar tres desventajas de su trabajo? (Hay mucha competencia, las ventas son variables, el trabajo es muy intenso, el salario es bajo, el salario no es fijo, no hay prestaciones, no hay oportunidad de desarrollo, no hay buen ambiente de trabajo, el horario no es bueno-por qué-).

12) El trabajo que tiene, ¿le permite sentir que su futuro está asegurado? ¿Su trabajo actual le permite hacer planes? (comprar casa, coche, casarse, pagar estudios de los hijos, etc.).

13) ¿Piensa que va a durar mucho tiempo en este trabajo?
¿Depende de usted que se quede mucho tiempo en él?
¿Le interesa durar mucho tiempo?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

14) ¿Siente la posibilidad de <u>hacer carrera</u> en esta empresa?

15) ¿Con qué <u>prestaciones</u> sociales cuenta? (Seguro médico, fondo de retiro, aguinaldo, reparto de utilidades, vacaciones, etc.)

16) ¿Qué tareas realiza en su trabajo? (Si están definidas)
¿Cómo se llama su puesto?

17) ¿Dónde desempeña su trabajo? (en casa, un taller, en ambas).

18) ¿Existe un reglamento de trabajo al interior de la empresa?

19) ¿Existe algún área especial de ingeniería (investigación y desarrollo), de control de calidad y/o de asesoría para el trabajo en equipo?

20) ¿Existe algún esquema de mejora continua, control total de la calidad, reingeniería u otras similares?

Edad _____ **Estado civil** _____
Sexo _____ **Escolaridad** _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SUS RESPUESTAS!
ME SERÁN DE MUCHA AYUDA

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ANEXO II

a) CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS ENTREVISTADOS

b) CARACTERÍSTICAS DE LOS NEGOCIOS EN QUE LABORAN

a) Características sociodemográficas de las empleadas de tienda.

Entrevista	Edad	Sexo	Escolaridad	Estado civil
ET1 Es de Teocaltiche	24 años	Femenino	Preparatoria inconclusa	Soltera
ET2 Es de Villa Hidalgo	22 (aprox.)	Femenino	Preparatoria	Soltera
ET3 Es de Villa Hidalgo	30 (aprox.)	Femenino	-	Casada
ET4 Es de Teocaltiche	20 (aprox.)	Femenino	Secundaria	Soltera
ET5 Es de Villa Hidalgo	18 (aprox.)	Femenino	Secundaria inconclusa	Soltera
ET6 Es de Aguascalientes	20 (aprox.)	Femenino	Universidad inconclusa	Casada
ET7 Es de Villa Hidalgo	20 (aprox.)	Femenino	Preparatoria	Casada
ET8 Es de Teocaltiche	18 (aprox.)	Femenino	Estudia preparatoria con contabilidad	Soltera
ET9 Es de Teocaltiche	18 (aprox.)	Femenino	Estudia preparatoria con contabilidad	Soltera

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

b) Características de los negocios de las empleadas de tienda.

Entrevista	Tipo de tienda	No. de empleados	Tiempo trabajando ahí / si es primer empleo
ET1 Empleada de DT3	Centro Comercial Villa Textil Sólo venden, no fabrican. El dueño tiene dos tiendas. Venden ropa para dama, caballero y niños. Local propio. Ganancias de entre 100 y 300 mil pesos a la semana.	Tres (ella y dos más). En temporada, siete.	Cinco años. Es su primer empleo.
ET2 La dueña es su tía	Centro Comercial Villa Textil. Sólo venden, no fabrican. Tienda única, sin sucursales. Venden topa económica para dama. Renta el local.	Ella y la dueña. En temporada, dos o tres.	Año y medio, cerró la tienda y se fue a otro, luego descansó un año y ahora tiene cinco meses (desde que volvió a abrir la tienda).
ET3 Los dueños son amigos de la familia	Entrada al pueblo (Calle Industria). Sólo venden, no fabrican. El dueño tiene dos tiendas. Venden ropa para dama.	Una.	Es trabajadora suplente, no recibe sueldo.
ET4 La tienda es de DF6	Entrada al pueblo (Calle Industria). Tienda de fábrica. Tienda única. Venden ropa de tejido de punto para dama.	Una y media (ella y una empleada de medio tiempo).	Primer empleo: zapatería, cinco meses. Segundo empleo: tienda de ropa, un año. Tercer empleo: actual, un mes.
ET5	Centro Comercial Las Palmas Sólo venden, no fabrican. Tienda única.	Dos (ella y una compañera).	Es su primer empleo, tiene un mes con él.
ET6 La tienda es de su cuñado	Centro Comercial Las Palmas Tienda de fábrica. El dueño tiene dos tiendas. Venden blusas para dama.	Tres (ella, su esposo y su cuñado).	Es su primer empleo, tiene seis meses con él.
ET7	Centro del pueblo (Calle Morelos). Venden ropa para dama	Tres (ella y los dueños, que son esposos).	Es su segundo empleo, tiene dos años con él.
ET8	Centro del pueblo Tienda de ropa para dama	Tres (ella, otra empleada y la dueña). En temporada contratan una o dos más.	Es su segundo empleo, tiene un año y medio con él
ET9	Tienda de ropa para dama	Tres (ella, otra empleada y la dueña). En temporada contratan una o dos más.	Es su tercer empleo, tiene un año y medio con él.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a) Características sociodemográficas de los empleados de taller.

Entrevista	Edad	Sexo	Escolaridad	Estado civil
EFC1 Es de Villa Hidalgo	36 años	Masculino	Ingeniero	Casado
EFC2 Es de Villa Hidalgo	24 años (aprox.)	Femenino	Primaria	Casada
EF3 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Femenino	Primaria. Su mamá le enseñó a coser.	Casada
EFC4 Es de Villa Hidalgo	30 años (aprox).	Femenino	Primaria	Casada
EF5 Esde Aguascalientes	25 años (aprox.)	Femenino	Secundaria	Soltera
EFC6 Es de Villa Hidalgo	25 años aprox.	Femenino	Primaria	Casada
EFC7 Es de Michoacán. Su marido era de Villa Hidalgo.	50 años (aprox.)	Femenino	Corte y confección.	Viuda
EF8 Es de Aguascalientes	45 años (aprox.)	Masculino	Carrera comercial con preparatoria inconclusa. Ha aprendido el trabajo por observación y práctica.	Casado
EF9 Es de Villa Hidalgo	45 años (aprox.)	Femenino	Primaria y corte y confección.	Soltera

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

b) Características de los negocios de los empleados de taller.

Entrevista	Tipo de taller	No. de empleados	Tiempo trabajando ahí
EFC1	Máquinas prestadas en casa. Maquilan para distintas fábricas, batas o blusas.	Cinco (él, su esposa y tres empleados)	Primer empleo: en una transnacional en Guadalajara durante ocho años. Actualmente: lleva siete años dedicándose a la maquila de ropa, de los cuales, los últimos seis años los ha alternado con trabajo como ingeniero en Estados Unidos.
EFC2 Trabaja para su primo.	Máquina prestada en casa. Maquila chamarras.	Lo desconoce	Ha trabajado desde los 13 años en distintos talleres.
EF3	Temporal en fábrica. El fabricante también tiene tienda en el Centro Comercial Las Palmas.	Lo desconoce	Primer empleo: tienda (bonetería). Actual: lleva siete años. Tiene trabajo sólo durante la temporada. Cuando no tiene trabajo vende jugos en su casa.
EFC4	Máquina en casa. Maquila para una tienda ubicada a la entrada del pueblo. Borda lentejuela y chaquira en blusas para niña.	Lo desconoce	Es su primer empleo, lleva dos años y medio con él.
EF5	Planta en fábrica. Fabrican ropa de tejido de punto para dama.	Cinco	Lleva cinco años trabajando ahí
EFC6 Trabaja para su hermano.	Máquina propia en casa. Maquila blusa para dama.	Tres de planta y en temporada aumenta a siete u ocho.	Tiene trabajo sólo durante la temporada. Tiene dos años con él.
EFC7	Máquina prestada en casa Maquila distinto tipo de ropa a varios fabricantes	Ella y su hija en su casa. Desconoce el número de empleados de su patrón.	Tiene quince años con este trabajo.
EF8 Empleado de DF2	Planta en fábrica. Fabrican ropa de tejido de punto para dama.	Entre 25 y 35.	Primer empleo: Siemens, de auxiliar de ingeniero automotriz. Segundo empleo: Intendente de una guardería. Actual: tiene seis años trabajando ahí.
EF9 Empleada de DF6	Planta en fábrica. Fabrican ropa de tejido de punto para dama.	Cinco de planta. En temporada aumenta.	Primer empleo: en una de las primeras fábricas de ropa de Villa Hidalgo. Primero fue obrera y luego supervisora. Lleva trece años trabajando en su empleo actual.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a) Características sociodemográficas de los dueños de tienda.

Entrevista	Edad	Sexo	Escolaridad	Estado civil
DT1 Es de Villa Hidalgo	35 años (aprox.)	Masculino	Primaria	Casado
DT2 Es del D.F.	40 años (aprox.)	Masculino	Licenciado en Filosofía	Casado
DT3 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Masculino	Primaria	Casado
DT4 Es de un rancho cercano a Villa Hidalgo. Su marido es de Toluca.	30 años (aprox.)	Femenino	Secundaria	Casada
DT5 Es de Villa Hidalgo	50 años (aprox.)	Femenino	Primaria	Casada
DT6 Es del D.F.	50 años (aprox.)	Masculino	Licenciado en Economía	Soltero

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

b) Características de los negocios de los dueños de tienda.

Entrevista	Tipo de tienda	No. de empleados	Tiempo trabajando ahí
DT1	Tiene dos tiendas en el Centro Comercial Villa Textil y una en el Centro Comercial Las Palmas. Vende ropa para jóvenes, hombres y mujeres. También fabrica ropa, aunque este año no lo hizo.	Dos en cada tienda. Un contador.	La tienda tiene dieciséis años.
DT2	Tiene cuatro tiendas, una de ellas en el Centro Comercial Villa Textil. Vende ropa para dama. También tiene un taller.	Él con su esposa, dos empleadas en cada tienda, un contador.	La tienda tiene dieciséis años.
DT3 La tienda era de su mamá	Tiene cinco tiendas, una en el Centro Comercial Villa Textil, una en la Calle Industria, y tres en el centro (Calle Venustiano Carranza y en Calle Morelos). Vende ropa para toda la familia.	Él, su primo y tres empleados por tienda. En temporada contrata otros dos o tres. Un contador.	La tienda tiene treinta años.
DT4	Tienda única en el Centro Comercial Las Palmas. Vende ropa para dama.	Ella, su marido y una empleada. En temporada contratan estudiantes para el fin de semana.	Primero tenía un puesto en una plaza, luego rentó un local. Después abrió la tienda actual y duró un tiempo con las dos, pero terminó cerrando la primera. La tienda actual tiene cuatro años.
DT5	Tienda única en la Calle Morelos. Vende blusas para dama.	Ella y dos de sus hijos por algunas horas.	La tienda tiene seis meses.
DT6	Tenía dos tiendas en un centro comercial. Actualmente tiene una dulcería en la Calle Morelos.	Él y un empleado.	Duró seis años con sus tiendas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a) Características sociodemográficas de los dueños de taller.

Entrevista	Edad	Sexo	Escolaridad	Estado civil
DF1 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Femenino	Preparatoria. Curso de administración y dirección de empresas.	Casada
DF2 Es de Villa Hidalgo	37 años	Masculino	Primaria	Casado
DF3 Es de Villa Hidalgo	50 años (aprox.)	Masculino	Primaria	Casado
DF4 Es de Villa Hidalgo	41 años	Masculino	Primaria	Casado
DF5 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Masculino	Primaria Toma cursos de capacitación.	Casado
DF6 Es de Villa Hidalgo	50 años (aprox.)	Masculino	Primaria. Toma cursos de capacitación	Casado
DF7 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Masculino	Primaria No ha tomado cursos de capacitación.	Casado
DF8 Es de Villa Hidalgo	40 años (aprox.)	Masculino	Preparatoria técnica agropecuaria. Su esposa estudió diseño. Ambos han tomado cursos de inglés y computación en el IDEF, y de administración en la Cámara.	Casado
DF9 Es de Villa Hidalgo	57 años (aprox.)	Masculino	Quinto de primaria. Uno de sus hijos preparatoria.	Casado

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

b) Características de los negocios de los dueños de taller.

Entrevista	Tipo de fábrica	No. de empleados	Tiempo trabajando ahí
DF1	Local independiente de la casa. Fabrica pantalón para dama. Tiene un año sin producir, porque entró a trabajar en el gobierno.	Entre 20 y 50	Primero tuvo una papelería, luego un restaurant, después una tienda de regalos. La fábrica actual la puso hace dieciséis años (en 1984).
DF2	Local junto a la casa Fabrica ropa de tejido de punto para dama. El 30% de la producción la venden en Villa Hidalgo y el resto a tiendas departamentales, a Guadalajara, León, Moroleón, Guanajuato. Sus clientes exportan a Centroamérica.	Entre 25 y 35.	Su primer trabajo fue a los doce años, en el taller de ropa de su hermano. Primero duró seis años asociado con sus cuñados. Inició con su propia fábrica (la actual) hace diez años.
DF3	Local junto a la casa. Fabrica ropa de tejido de punto para dama. El 95% de la producción la venden a Coppel y el resto a otros mayoristas. También tiene una tienda en el Centro Comercial Villa Textil.	Entre 30 y 50	Tiene diecinueve años con la fábrica (desde 1990).
DF4	Local junto a la casa. Fabrica ropa de tejido de punto para dama. Tiene un año sin producir por la carestía. Comenzó entonces una empresa de venta de concreto.	24 en la fábrica de ropa. En la concretera trabaja él con sus dos hijos y 7 empleados.	A los once años empezó a trabajar en el taller de ropa que tenía su papá. A los catorce años se fue a trabajar a Estados Unidos. Ahí permaneció durante nueve años. Con el dinero que ganó en Estados Unidos, hace dieciocho años (en 1990) puso la fábrica que tiene actualmente.
DF5	Local junto a la casa	12. En temporada contrata otros 4 ó 5.	Trabajó varios años en la fábrica de su papá. Tiene veinte años con la fábrica (desde 1989).
DF6	Local en Parque Industrial. Fabrica ropa de tejido de punto para dama. También tiene dos tiendas, una en el Centro Comercial Villa Textil y otra en Av. Industria. Vende a Coppel. Hace unos 10 años exportaba mercancía a Estados Unidos y Costa Rica.	Entre 25 y 35, sólo cinco son de planta Contratan costureras a domicilio.	Comenzó trabajando como obrero en una fábrica de ropa. Tiene 32 años con la fábrica (desde 1976).
DF7	Local en la casa. Fabrica ropa de tejido de punto para dama. Sus principales clientes son de Zapotlanejo y Guadalajara.	14. Tiene trabajadoras a domicilio y un contador.	Trabajaba en la Presidencia Municipal, empedrando calles. Tiene 19 años con la fábrica.
DF8	Local en la casa. Fabrica ropa de maternidad de tela plana.Tiene tres tiendas y más de 300 modelos. Sus clientes mayoristas son del norte del país, del D.F. y de Veracruz.	En el taller sólo tienen dos personas en corte. Tienen de 6 a 12 personas en confección, en sus casas y 3 empleadas en cada tienda.	Vendía pollo fresco. Trabajó en Estados Unidos. Tiene 17 años con la tienda y 15 con la fábrica.
DF9	Local en la casa. Fabrica blusas de tejido de punto para dama. La mayoría de sus clientes son de Villa Hidalgo y unos cuantos mayoristas de Aguascalientes, Zacatecas y San Luis Potosí. También tiene una tienda de abarrotes.	No tiene empleados, trabajan con él sus cinco hijos.	Primero trabajó tres años como tejedor en un taller. Luego se fue tres años a trabajar a Estados Unidos. Tiene 34 años con el taller (desde 1975).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

GLOSARIO

Acción
"Conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo" (Weber, 1984:5).

Fordismo
Sistema de máquinas en línea continua con una organización del trabajo que implica parcialización, control de tiempo, división entre concepción y ejecución, estandarización, orientada a conseguir la articulación entre producción de masa y consumo de masa.

Horario de trabajo
Tiempo que se dedica a trabajar, o duración de la jornada.

Modelo Productivo
"Proceso, nada intencionado, de pertinencia externa y coherencia interna de los cambios técnicos, organizacionales de gestión y sociales para dar una respuesta a los nuevos problemas de rentabilidad económica y aceptabilidad social" (Boyer y Freyssenet, 2003:17).

Organización del trabajo
"Grupo grande de personas que se asocian para alcanzar objetivos específicos" (Giddens, 2000:392).

Relaciones laborales
"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 resultados" (Spyropoulos, 1991).

Seguridad de empleo
"Posibilidad de contar con un empleo, de acceder a él" (Anker, 2003).

Seguridad en el empleo
"La que implica protección contra el riesgo de enfermedad, maternidad, incapacidad, miseria, vejez" (Anker, 2003).

Trabajo
"Actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales" (De la Garza, 1995:33).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar García, Javier, 2001: **La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización**, UNAM/IIS/FCE, México.

- Alba Vega, Carlos y Dirk Kruijt, 1995: **La utilidad de lo minúsculo. Informalidad y microempresa en México, Centroamérica y los países andinos**, El Colegio de México, México.

- Alonso, Luis Enrique, 1998: "La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación Interpretativa". Madrid, Fundamentos, cit., en: Marradi, Alberto, N. Archenti y J. Piovani 2007: **Metodología de las ciencias sociales.** Cap.12. Buenos Aires, Emecé.

- Amin, Ash y Kevin Robins, 1991: "Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades", en: **Sociología del Trabajo**, Siglo XXi, Madrid.

- Anker, Richard, *et al*, 2003: "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en: **Revista Internacional del Trabajo,** Vol. 122, No. 2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 161-195.

- Arias, Patricia, 2010: **¿Ruralidad sin agricultura?,** Espiral, Vol.16, No.47, enero-abril, Universidad de Guadalajara, México.

- Arias, Patricia, 2004: **Linaje y vicisitudes de la cultura empresarial en Jalisco**, Espiral, No.30, mayo-agosto, Universidad de Guadalajara, México.

- Arias, Patricia, 2002: **Hacia el espacio rural urbano: una revisión de la relación entre el campo y la ciudad en la antropología social mexicana**, Estudios demográficos y urbanos, mayo-agosto, No.50, El Colegio de México, México.

- Arias, Patricia, 1997: **Crisis metropolitana, especialización económica y nuevas relaciones espaciales en México**, Espiral, septiembre-diciembre, año/vol IV, No. 10, Universidad de Guadalajara, México.

- Arias, Patricia y Fiona Wilson, 1997: **La aguja y el surco. Cambio regional, consumo y relaciones de género en la industria de la ropa en México**, Universidad de Guadalajara/Centre for Development Research, México.

- Arias, Patricia, 1980: "El proceso de industrialización en Guadalajara, Jalisco: siglo XX" en: **Revista Relaciones**, No. 3, vol. I, El Colegio de Michoacán. México.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Barba, Carlos, 2005: “Desarrollo social en Jalisco: una realidad regional segmentada”, en: Barba, Carlos y Fernando Pozos (Coords.) **¿Una sociedad con oportunidades? Empleo y bienestar social en regiones de Jalisco”**, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.

- Battistini, Osvaldo, 2007: **¿Volver a lo seguro para resguardar la identidad?** Ponencia presentada en el XXVI Congreso Latinoamericano de Sociología de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Universidad de Guadalajara.

- Beck, Ulrich, 2007: **Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización**, Paidós, España.

- Bizberg, Ilán, 1990: **Estado y sindicalismo en México,** El Colegio de México, México.

- Boltanski, 2002: **El nuevo espíritu del capitalismo,** Akal, España.

- Bonnet, Florence *et al* 2003: “Una familia de índices de trabajo decente”, en: **Revista Internacional del Trabajo,** Vol. 122, No. 2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 233-261.

- Bouffartigue, Paul y Mariana Busso, 2010: “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo”, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST, México, D.F.

- Bourdieu, Pierre, 1990: **Sociología y cultura**, Ed. Grijalbo, México.

- Boyer, Robert y Michel Freyssenet, 2003: **Los modelos productivos,** Ed. Fundamentos, Madrid.

- Botello Aceves, Brígida, Magdalena Heredia Mendoza y Raquel Moreno Pérez. Memoria del Municipio en Jalisco. Guadalajara, Jal. , UNED, 1987, en: **Enciclopedia de los Municipios de México**, 1988.

- Calva, José Luis, 1996: "La Reforma Económica de México y sus Impactos en el Desarrollo Económico, el Empleo y el Bienestar", en: OROZCO, J. y R. FLETES (coords.) **Estrategias Regionales y Nacionales Frente a la Integración Económica Mundial**, Universidad de Guadalajara, El Colegio de Jalisco, Juan Pablos Editor, México.

- Cámara Nacional de la Industria del Vestido, 2010a: “Refuerzan lucha contra piratería”, en: **Mural**, Guadalajara, Jalisco, 2 de marzo de 2010.

- Cámara Nacional de la Industria del Vestido, 2010b: “Ingresa a México ropa china a peso”, en: **Mural**, Guadalajara, Jalisco, 9 de marzo de 2010.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Cámara Nacional de la Industria del Vestido en Jalisco, 2010c: "La industria del vestido pasa por una reconversión", **Conciencia Pública**, Guadalajara, Jalisco, 7 de agosto de 2010.

- Cámara Nacional de la Industria del Vestido, 2009: "Enfrenta difícil situación la industria del vestido en Jalisco", en: **El Informador**, Guadalajara, Jalisco, 16 de febrero de 2009.

- Cámara Nacional de la Industria del Vestido, Delegación Villa Hidalgo, 2000: **Tejiendo la historia. Orígenes y fundadores de la industria del vestido en Villa Hidalgo, Jalisco**, México.

- Casalet, Mónica, 1998: "La emergencia de una nueva cultura empresarial como respuesta a la globalización y la competitividad", en: Guadarrama, Rocío (coord.), **Cultura y trabajo en México,** UAM/Juan Pablos/Friedrich Ebert Stiftung, México.

- Castel, Robert, 2004: **La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?**, Buenos Aires, Editorial Manantial.

- Castel, Robert, 1997: **La metamorfosis de la cuestión social**, Buenos Aires, Paidós.

- Castillo, Juan José, 2000: "La emergencia de nuevos modelos productivos. Producción ligera e intensificación del trabajo en España", en: **Trabajo y Sociedad**, No.2, Vol. II, mayo-julio de 2000, Santiago del Estero, Argentina.

- Chicchi, Federico, 2000: "Approccio biografico e Grounded Theory: una proposta metodologica per l'analisi delle nuove forme di debolezza sociale", en: **Sociología del lavoro**, No. 78-79, Bologna, junio 2000.

- Cortés, Fernando, 2001: "La metamorfosis de los marginales: discusión sobre el sector informal en América Latina", en: Brachet-Márquez, Viviane (coord.), **Entre polis y mercado: el análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina**, El Colegio de México, México.

- Coriat, Benjamín, 1996: **El taller y el robot**, 3ª. Ed, Siglo XXI Editores, México.

- Cotton Incorporated, 2007: "El Impacto Potencial de un Más Rápido Crecimiento en las Importaciones de Prendas de Vestir", Textile Consumer Volumen 40, http://es.cottoninc.com/TextileConsumer_es/

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Coubés, Marie-Laure, 2004: “Movilidad en la trayectoria laboral: transición entre sector formal-informal del empleo”, en: Coubés, Marie-Laure *et al* (coords.), **Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida,** Colegio de la Frontera Norte/Porrúa/Tecnológico de Monterrey; México.

- Crespo, Eduardo, *et al*, 1998: “Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo”, en: **Sociología del Trabajo**, No. 33, primavera 1998, siglo XXI Editores, Madrid.

- De la Garza, Enrique, 2009: **Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI**, Ciencia UAQ, Vol.2, No.2, julio-diciembre 2009, Universidad de Querétaro, México.

- De la Garza, Enrique, 2006: “Neoinstitucionalismo, ¿alternativa a la elección racional?: una discusión entre la Economía y la Sociología”, en: De la Garza (coord.), **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**, Anthropos/UAM, España.

- De la Garza, Enrique (coord.), 2005: **Modelos de producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario,** México, UAM/Plaza y Valdés.

- De la Garza, Enrique, 2001: “Subjetividad, cultura y estructura”, Iztapalapa No.50, México.

- De la Garza, Enrique, 2000: “Fin del trabajo o trabajo sin fin”, en: **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**, COLMEX, FLACSO, UAM, Fondo de Cultura Económica, México.

- De la Garza, Enrique, 1996: **La reestructuración productiva en América Latina**, Universidad de Warwirk, Inglaterra.

- De la Garza, Enrique, 1995: “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX”, en: **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**, México, Fondo de Cultura Económica.

- De la Garza, Enrique, 1988: “La descripción articulada”, en: **Hacia una metodología de la reconstrucción**, México, UNAM/Porrúa.

- De Oliveira, Orlandina, 2006: **Jóvenes y precariedad laboral en México**; ponencia presentada en el V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y reestructuración. Los retos del nuevo siglo, Oaxtepec, Morelos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- De Oliveira, Orlandina y Brígida García, 1998: **Crisis, reestructuración económica y mercados de trabajo en México**, Perfiles de Población, año 4, No. 15, enero-marzo, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México.

- Duménil, Gérard, Dominique Lévy, 1992: "La regulación 15 años después, ¿deben olvidarse las tesis fundadoras?", Noticias de la Regulación No.3, Mayo 1992,
en: http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/revistas/regulacion.html.

- Durand, Jorge, 2005: **Nuevas regiones de origen y destino de la migración mexicana**, The Center for Migration and Development, Working Paper Series No.05-02m, Princeton University.

- Durkheim, Emile, 1984: **La división del trabajo social**, Akal, Barcelona.

- Dussel Peters, Enrique y Carlos Heredia Zubieta, 2009 "¿Nuevas restricciones unilaterales a las importaciones chinas?", en: **Monitor de la Manufactura Mexicana**, año 5, No. 7, marzo de 2009, Facultad de Economía y Centro de Estudios China-México de la UNAM/Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

- Friedmann, Georges, 1971: **Tratado de sociología del trabajo,** México, Fondo de Cultura Económica.

- Gabayet, Luisa, 2006: "Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara, 1998-2004, Desacatos, mayo-agosto, No.21, CIESAS, México D.F.

- García, Alejandro, 2003: **La importancia de las relaciones sociales de los empresarios en la constitución de redes de pequeñas y medianas empresas**, Tesis de Maestría en Sociología Industrial y del Trabajo, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

- Giddens, Anthony, 2000: **Sociología**, Alianza Editorial, Madrid, España.

- Giddens, Anthony, 1998: **La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración**, Amorrortu, Argentina.

- Gilabert, César y Margarita Camarena Luhrs, 2004: **El alteño global**, Universidad de Guadalajara, El Colegio de Jalisco, México.

- Gil, Cecilia, 1998: **Cambios en el empleo femenino en el período de la apertura comercial en Guadalajara: trabajo doméstico remunerado e industria del vestido**, Tesis de licenciatura en Sociología, Universidad de Guadalajara, México.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Godoy, Lorena, Antonio Stecher, Ximena Díaz, 2007: "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral", en: Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.), Los significados del trabajo femenino en el mundo global, Anthropos/UAM, México.

- González de la Rocha, Mercedes, 1994: "Grupos domésticos de Guadalajara, análisis diacrónico de su organización antes y durante la crisis económica", en: Bustos T y B. A., Palacio (comps.), **El trabajo femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa,** Universidad de Guadalajara, ILSA, Guadalajara, México.

- Guadarrama, Rocío, 2007: "El territorio de las identidades", en: Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.), **Los significados del trabajo femenino en el mundo global**, Anthropos/UAM, México.

- Guadarrama, Rocío, 2007: "Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. El debate teórico", en: Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.), **Los significados del trabajo femenino en el mundo global**, Anthropos/UAM, México.

- Gundermann, Hans, 2001: "El método de los estudios de caso", en: Tarrés, María Luisa (coord.), **Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social,** México, Porrúa/COLMEX/FLACSO.

- Gutiérrez, Daniel y Jesús Ramírez, 2008: **Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes,** Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

- Hernández Águila, Elena de la Paz y Juan José Morales Márquez, 2009: "Metrópolis en transición. La Zona Metropolitana de Guadalajara: su desarrollo económico y sus empresarios", en: Barba, Carlos y Elena de la Paz Hernández (coords.), **El desarrollo económico y social de la zona metropolitana de Guadalajara. Oportunidades y restricciones para el futuro**, Universidad de Guadalajara, México.

- Hernández, Marcela, 2004: **La cultura empresarial en México**, Cámara de Diputados LIX Legislatura/Universidad Autónoma de Aguascalientes/Miguel Ángel Porrúa, México.

- Hirschman, Albert, 1977: **Salida, voz y lealtad**, Fondo de Cultura Económica, México.

- Humprey, John, 1996: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, No. 3, p.47.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Issa, Jorge y Luis Reygadas, 2001: Presentación, I**ztapalapa** No.50, México.

- Issa, Jorge, 2001: "Imágenes de la subjetividad en la luz y en la sombra", **Iztapalapa** No.50, México.

- Lailson, Silvia, 1980: "Expansión limitada y proliferación horizontal. La industria de la ropa y el tejido de punto", en: **Revista Relaciones**, No. 3, vol. I, El Colegio de Michoacán. México.

- La Rosa, Michele, 2005: "Il lavoro che cambia: le nuove frontiere", en: **Sociología del lavoro**, No. 100, Bologna, noviembre 2005.

- Laville, Jean-Louis, 2005: "Dal lavoro all'economia, dall'organizzazione all'istituzione: percorsi sociologici", en: **Sociología del lavoro**, No. 100, Bologna, noviembre 2005.

- Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco, Decreto Número 15767, Congreso del Estado, Periódico Oficial El Estado de Jalisco, Guadalajara, Jalisco, 23 de diciembre de 1994

- Loveman, Gary y Werner Sengenberger, 1992: "Reorganización social y económica en el sector de la pequeña y mediana empresa", en: Sengenberger, Loveman y Piore (comps), **Los distritos industriales y las pequeñas empresas; el resurgimiento de la pequeña empresa**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Maza, Octavio, 2004: "El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización", en: **Polis 04**, Vol. 2, México, UAM Iztapalapa.

- Maza, Octavio, 2003: **Análisis de formas de trabajo no asalariado y su relación con otros espacios de la vida. Un estudio de caso: las vendedoras de Jafra Cosmetics en Morelia, Michoacán**, Tesis en opción al grado de doctor en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales, UAM Iztapalapa.

- Méda, Dominique, 1998: **El trabajo**, Barcelona, Editorial Gedisa.

- Mendoza, J. y Fernando Pozos, 1997: **Mecanismos de Distribución de Ropa Importada (1988-95). El Caso de México**, ponencia presentada en el XX Congreso de LASA, Guadalajara, México.

- Morales, E., 1994: "La Globalización en México: ¿Mito o Realidad?", en: Morales, E. y C. Dávila, (coords.) **La Nueva Relación de México con América del Norte**, México, UNAM.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Neffa, Julio César, 2006: “Evolución conceptual de la Teoría de la Regulación”, en: De la Garza (coord.), **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**, España, Anthropos/UAM.

- Negrelli, Serafino, 2005: “Il lavoro che cambia: dal “saper fare” al “saper essere”, en: **Sociología del lavoro**, No. 100, Bologna, noviembre 2005.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), http://www.ilo.org/global/Themes/lang--es/index.htm

- Orozco, J., 1996: "Riesgos e Implicaciones de la Incorporación de México al NAFTA", en: Orozco J. y Fletes R. (coords.) **Estrategias Regionales y Nacionales Frente a la Integración Económica Mundial**, Universidad de Guadalajara. El Colegio de Jalisco, Juan Pablos Editor, Guadalajara, México.

- Papail, Jean y Fermina Robles, 2008: **El impacto de la migración internacional en el empleo urbano no asalariado en la región centro occidental de México,** ponencia para el VI congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), Querétaro, 21-23 de mayo 2008.

- Pérez Adán, José, 1997: **Socioeconomía**, Trotta, Madrid.

- Piore, Michael y Charles Sabel, 1990: **La segunda ruptura industrial**, Alianza Editorial, Madrid.

- Pozos, Fernando, 1996: **Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989**, Universidad de Guadalajara, México.

- Pries, Ludger, 1995: “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en: **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**, México, Fondo de Cultura Económica.

- Reygadas, Luis, 2001: “Entre la homogeneidad y la fragmentación: el sujeto en los estudios contemporáneos sobre cultura”, Iztapalapa No.50, México.

- Salas, Carlos, 2002: **Trayectorias laborales en México: empleo, desempleo y microunidades**, Tesis de Doctorado en Economía, Facultad de Economía, UNAM, México.

- SECOFI, 1998: **Plan Estratégico y de Acción para el Agrupamiento Industrial Textil - Confección. Estado de Jalisco**, México.

- Senén González, Cecilia, David Trajtemberg y Bárbara Medwid, 2008: **Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas, Revista Trabajo, Ocupación y Empleo No. 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,** Buenos Aires, Argentina.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Sennett, Richard, 2007: “Relatos del tiempo de la precariedad”, en: **Nexos**, enero 2007, México.

- Sengenberger, Werner, 2001: “Decent work: The internacional Labour Organization Agenda”, in: **Dialogue and Cooperation**, 2/2001, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), www.siem.gob.mx

- Sisto, Vicente, 2007: **Sujetos débilmente sujetados. Subjetividad laboral y formas de vinculación social en profesionales adultos jóvenes en condiciones de precariedad laboral en Chile**. Ponencia presentada en el XXVI Congreso Latinoamericano de Sociología de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Universidad de Guadalajara.

- Soja, E., 1987: “Economic Restructuring and the Internationalization of the Los Angeles Region”, en: Smith y Feagin (eds.) **The Capitalist City**, Basic Blackwell, Oxford.

- Spanò, Antonella e Paola Clarizia, 2000: “Ammortizzatori sociali, traiettorie biografiche e rischi di precarizzazione”, en: **Sociología del lavoro**, No. 78-79, Bologna, junio 2000.

-Spyropoulos, G., 1991: **Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo,** PROIITTE/SECYT - CEIL/CONICET CREDAL/CNRS - Aria - Humanitas, Buenos Aires.

- Tarrés Barraza, María Luisa, 2007: “Las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos”, en: Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.), **Los significados del trabajo femenino en el mundo global**, Anthropos/UAM, México.

- Tokman, Víctor, 2007: “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”, en: **Revista Internacional del trabajo,** Vol. 126, No. 1-2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 93-120.

- Torres, José Luis, 2007: “Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. Estrategia metodológica”, en: Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (coords.), **Los significados del trabajo femenino en el mundo global**, Anthropos/UAM, México.

- Vallejo Montaño, Virgilio, 2007: **La relación aduanal entre China y México,** Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, Biblioteca Jurídica virtual, http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2702/22.pdf

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Varela, Manuel, 2002: “Reflexiones sobre la población meta de los programas de apoyo a la microempresa”, en: **Docienso**, año 1, No. 2., Aguascalientes, México, UAA/UAM.

- Vasilachis, Irene, 1998: “Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica”, en: **Sociología del Trabajo**, No. 33, primavera 1998, siglo XXI Editores, Madrid.

- Vela, Fortino, 2001: “Un acto metodológico básico de la investigación social”, en: Tarrés, María Luisa (coord.), **Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social,** México, Porrúa/COLMEX/FLACSO.

- Wacquant, Löic, 1995 en: Bourdieu, Pierre: **Respuestas. Por una antropología reflexiva**, Grijalbo, México.

- Weber, Max, 1984: **Economía y sociedad,** Fondo de Cultura Económica, México.

- Wilson, Fiona, 1990: **De la casa al taller**, El Colegio de Michoacán, México.

- Woo, Ofelia, 2010: “La migración contemporánea hacia Estados Unidos”, en: **Dos décadas de desarrollo de Jalisco 1990-2010**, Gobierno de Jalisco, Secretaría de Planeación, Guadalajara, Jalisco, México.

- Zemelman, Hugo, 2000: **Conocimiento y sujetos sociales. Contribución al estudio del presente**, El Colegio de México, México.

- Zemelman, Hugo, 2007: **El ángel de la historia: determinación y autonomía de la condición humana**, Anthropos, España.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS