

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES



**LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES EN
TEXTILES ABAYÁN: 1994-2003**

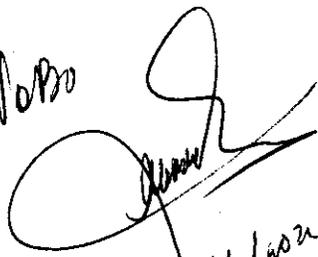
**TESIS EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRO EN ESTUDIOS
SOCIALES: LÍNEA ESTUDIOS LABORALES**

QUE PRESENTA:

MARTÍN LEODEGARIO CALDERÓN

DIRECTOR DE TESIS: MTRO. JAVIER MELGOZA VALDIVIA

MÉXICO, D. F., JULIO DE 2004

1000


Jarvis Melzer Valderrin

ÍNDICE

Introducción.....	5
-------------------	---

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO DE LAS RELACIONES LABORALES

Introducción.....	10
El sistema funcionalista.....	10
La visión marxista.....	12
Los estudios comparativos.....	16
La elección estratégica.....	17
El concepto de flexibilidad.....	20
Las dimensiones de la flexibilidad.....	23
Recapitulación general.....	24

CAPÍTULO 2

LA INDUSTRIA TEXTIL EN MÉXICO: 1994-2003

Introducción.....	27
Antecedentes.....	27
Implicaciones de la apertura comercial y el tratado de libre comercio sobre la industria textil.....	33
Algunos rasgos cuantitativos de la economía mexicana y de la rama de hilatura y tejidos de fibras blandas.....	38
La caracterización del Contrato Ley	62

Recapitulación general.....	64
-----------------------------	----

CAPÍTULO 3

TEXTILES ABAYÁN: REGISTRO ETNOGRÁFICO

Introducción.....	65
La reseña histórica y características generales de la compañía	65
La Visión general del proceso de trabajo.....	74
Las instalaciones y medio ambiente.....	94
Recapitulación general.....	95

CAPÍTULO 4

LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

Introducción.....	97
La flexibilidad numérica.....	97
La flexibilidad funcional.....	128
La movilidad interna y la polivalencia.....	136
La flexibilidad salarial.....	139
El clima laboral.....	157
Recapitulación general.....	162

CONCLUSIONES GENERALES	166
ANEXO	172
La estrategia metodológica.....	172
Los instrumentos para la captación de datos.....	175
Entrevistas.....	184
GLOSARIO	185
BIBLIOGRAFÍA	191

Introducción

La industria textil, como otras ramas de la industria en México, no ha sido ajena a las transformaciones económicas mundiales, regionales y locales consumadas en estos últimos años, así como a los cambios en el mercado de trabajo, la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales, la división internacional del trabajo, las culturas del trabajo y la política. Hasta mediados de los años ochenta, la rama textil se caracterizó por un importante crecimiento económico, basado en la protección del mercado interno de los productos del exterior, pero a partir de esos años se da un viraje en la conducción de las políticas económicas del país. A partir de entonces, el nuevo modelo económico se sustenta en la centralidad del libre mercado, promoviéndose así políticas de apertura del mercado y fomento a la exportación.

La rama textil ha suscitado el interés de diversas disciplinas, como la administración, la antropología, la economía, la ingeniería, la jurisprudencia y la sociología. La característica principal de esos estudios es que se centran en la reestructuración económica y tecnológica de esta industria desde los años sesenta¹. Empero, nuestro estudio tomará como centro de atención las relaciones laborales.

Entendemos por relaciones laborales el conjunto de reglas, procedimientos y prácticas cotidianas que determinan las condiciones de empleo y trabajo que desarrollan los actores laborales en el piso de la empresa². En el terreno del

¹ Healt, H. J., "La crisis de la industria textil de algodón 1960-70", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, número 83, enero-marzo, México, UNAM/FCPS, 1976; Guzmán, A. y J. Aboites, "La industria textil mexicana y el Tratado de Libre Comercio", en *El Cotidiano*, número 51, noviembre-diciembre, México, UAM-A, 1992; Martínez, C., "Cadena deshilvanada", en *Expansión*, abril 9, México, Capital Cities/ABC, 1997; Martínez, M. E. y J. Montoya, "Textiles: cambio técnico y laboral", en *El Cotidiano*, número 21, enero-febrero, México, UAM-A, 1988; Montoya A. J., "Textiles y reorganización obrera en el valle de Toluca", en *El Cotidiano*, número 20, México, noviembre-diciembre, UAM-A, 1987; Reyes, M. y E. Estrada, "Una industria que vista a México", en *Escala*, noviembre, México, 1993; Terán, J. E. y J. Martínez, "Estrategias y calidad en la industria textil", en *El cotidiano*, número 80, noviembre-diciembre, México, UAM-A, 1996.

² La relación entre capital y trabajo no se agota en el piso de la empresa porque hay otras definiciones sobre las relaciones laborales o industriales para hacer referencias al conjunto de las relaciones sociales que se generan en el trabajo como proceso colectivo, al respecto véase: Pries, L. y M. Wannöffel (comps.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, Alemania, The University Press Bochum, 2002. No obstante la amplitud del tema, en este estudio destacamos de manera particular el ámbito del piso de la fábrica como elemento constitutivo de las relaciones laborales.

llamado *piso de la fábrica* se despliegan prácticas cotidianas –son acciones sociales que permiten regular la flexibilidad en las relaciones entre capital y trabajo en el proceso de trabajo, en un enfrentamiento y acuerdo cotidiano entre los actores laborales.

El trabajador es un actor al cual las estructuras constriñen, aprisionan, acotan, pero siempre tiene espacios de decisión y de maniobra para la acción social, la cual transforman e influyen en la situación que se vive en el piso de la empresa. Además, los trabajadores tienen diferentes capitales económicos, culturales y simbólicos, los cuales despliegan en sus relaciones sociales; asimismo, los obreros llenan espacios de incertidumbre e indeterminación con sus prácticas cotidianas, procesos de resistencia y costumbres, que se vuelven normas en el piso de la fábrica³.

Con este trabajo pretendemos contribuir al estudio y reflexión sobre la flexibilidad en las relaciones laborales⁴ mediante un estudio de caso en la empresa Textiles Abayán. Queremos demostrar que, *mientras se discuten las modificaciones al artículo 123 de la Constitución mexicana, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la desaparición de los Contratos Ley (CL), en el piso de las fábricas ya se han llevado a cabo los cambios en las relaciones entre capital y*

³ Bourdieu dice: “Los agentes sociales no son ‘partículas’ mecánicamente arrastradas y empujadas por fuerzas externas. Son más bien, portadores de capital y, según su trayectoria y la posición que ocupan en el campo en virtud de su dotación de capital (volumen y estructura), propenden a orientarse activamente, ya sea hacia la conservación de la distribución del capital, ya sea hacia la subversión de dicha distribución. Desde luego, las cosas no son tan sencillas, pero pienso que se trata de una propuesta muy general, que se aplica al espacio social en su conjunto, aunque no implica que todos los poseedores de una cantidad reducida de capital sean forzosamente revolucionarios, ni que todos los poseedores de un gran capital sean automáticos conservadores”. Bourdieu, P. y L. J. D. Wacquet, *Respuestas por una Antropología Reflexiva*, México, Grijalbo, 1995, p. 72.

⁴ Algunos de los estudios dedicados a comprender las relaciones laborales de la industria textil en México son los siguientes: Arciniega, R., “Régimen de relaciones industriales en el sector textil mexicano”, en Dombois, R. y L. Pries (comps.), *Las relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina -el caso de México*, Alemania, Documentos de investigación/Universitat Bremen/Universidad Nacional de Colombia/Centro Brasileiro de Analise e Planejamento/UAM/El Colegio de Puebla, 1998; Arciniega, R., “Contratación colectiva y flexibilidad en las nuevas empresas textiles de Toluca y Lerma”, en *Convergencia*, número 19, mayo-agosto, México, 1999, pp. 133-156; Arciniega, R., “Reestructuración productiva e industrial en las empresas textiles”, en Pries, L. y E. de la Garza (coords.), *Globalización y cambios en las relaciones industriales*, México, Friedrich Ebert Stiftung, s/f; Arciniega, R., *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*, México, UAM/Centro americano para la solidaridad sindical internacional/(AFL-CIO)/Plaza y Valdés, 2002; Martínez, A., *Un espacio de poder en disputa: Las relaciones capital-trabajo en la coyuntura de la reconversión textil*, tesis de doctorado en sociología, México, El Colegio de México, 1988; Ortega, C., “Cambios tecnológicos, mercados y relaciones industriales: el caso de la industria textil en México”, México, s/f, manuscrito inédito.

trabajo, concretamente en la flexibilidad del trabajo, mediante Contratos Individuales (CI), Convenios de trabajo, Reglamento Interior del Trabajo (RIT), cambios en el CL y en las prácticas cotidianas de los actores laborales los cuales son: empresarios, sindicato y trabajadores.

En este estudio consideramos el periodo de 1994 a 2003, porque en 1994 se comienzan a poner en operación, para la rama textil, las reglas asociadas al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), y además es un año importante para algunas ramas productivas que se desarrollaron en épocas previas bajo la lógica de la sustitución de importaciones; pero a partir de 1994 la orientación fundamental es la globalización de los mercados y la competencia internacional

De acuerdo con la problemática que surge de las relaciones entre capital y trabajo nos formulamos la siguiente interrogante de investigación:

¿Cómo confluyen los elementos de la Legislación Federal, el CL, CI, RIT y las prácticas cotidianas en la determinación de la flexibilidad dentro de las relaciones laborales en Textiles Abayán?

Si consideramos que la Legislación Federal, el CL, CI, RIT y las prácticas cotidianas en el piso de la fábrica tienen un dinamismo diferenciado, nos preguntamos cómo confluyen estos niveles y su temporalidad en la determinación de la flexibilidad de las relaciones laborales en el establecimiento.

En esta investigación asumimos los planteamientos centrales del estudio que realizaron Kochan, Katz y Mckersie⁵ a mediados de los años ochenta, en el cual proponen la distinción de los niveles micro, meso y macro de las relaciones laborales, su dinamismo diferenciado y el protagonismo del sector empresarial en el proceso de cambios y flexibilización de las relaciones laborales. También en otras latitudes se ha registrado de manera evidente; nos referimos al hecho de que la flexibilidad de las relaciones laborales ha avanzado primordialmente en el micro-espacio productivo, esto es, en los propios centros de trabajo, de manera independiente a lo ocurrido en los niveles meso y macro. Los niveles remiten tanto

⁵ En su momento se presentará.

a las esferas de la negociación colectiva –del contrato colectivo de trabajo y el Contrato Ley– como a la legislación nacional que regula la configuración de las relaciones laborales⁶.

El trabajo de campo⁷ se llevo a cabo en la empresa en cuestión pertenece a la rama textil del sector manufacturero y se dedica a la elaboración de hilos de material acrílico. El trabajo en esta fábrica es un caso significativo, porque puede ilustrar no sólo lo que ocurre en la empresa mencionada, sino también en algunos otros establecimientos de la industria textil⁸.

Organizamos esta investigación en cuatro capítulos. El primero es de naturaleza puramente teórica y conceptual. En él hacemos una revisión de los debates en torno de las relaciones laborales, considerando los siguientes enfoques: el sistema funcionalista, la visión marxista, los estudios contemporáneos, la elección estratégica, dentro de ésta está la postura que se adoptará en el presente trabajo, y por último, el concepto de flexibilidad. Con el objetivo de cimentar el marco teórico para analizar la flexibilidad en las relaciones laborales en Textiles Abayán.

En el capítulo dos presentamos a algunos de los autores que han investigado la industria textil y del vestido; así, también describimos la dinámica de esta rama industrial considerando algunas de sus variables económicas más importantes, como por ejemplo: Producto Interno Bruto (PIB), personal empleado,

⁶ En este trabajo utilizamos la configuración de las relaciones laborales en vez del sistema de relaciones laborales o industriales, porque la primera denominación nos permite considerar las contradicciones, las discontinuidades, los desajustes y los cambios de las relaciones entre capital y trabajo más allá del campo de la industria. Además, este enfoque es diferente a la perspectiva sistémica que considera que las relaciones laborales deben ser coherentes y funcionales donde no hay campo para los conflictos, y si éstos aparecen es sólo en el marco de lo pronosticado por el propio sistema.

⁷ Véase el Anexo p.172: La estrategia metodológica, los instrumentos para la captación de datos, las entrevistas y la guía de observación de la etnografía.

⁸ Esta investigación es una continuación de Leodegario, M., *Relaciones de poder, cultura laboral y sindical en una fábrica textil del Estado de México*, tesis en opción al grado de Licenciado en Antropología Social, México, ENAH, 2000. La cual fue financiada por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) y dirigida por el Dr. Sánchez, S. En la actual investigación privilegamos como actores laborales a los obreros y empleados de confianza, así como las prácticas cotidianas de éstos en sus relaciones laborales en la empresa.

La información sobre los actores de la gerencia y los dueños resulta secundaria para los propósitos de esta investigación, además de que sólo pudimos conseguir algunos datos mediante información proporcionada por terceros.

unidades productivas, y tamaño de los establecimientos. Lo señalado se realizó con base en estadísticas oficiales disponibles en datos procedentes del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la Cámara Nacional de la Industria Textil (CANAINTEX). Y por último caracterizamos el CL de las Fibras Sintéticas y Artificiales de la industria textil, por ser el contrato que regula las relaciones laborales de la compañía.

En el capítulo tres presentamos una etnografía que nos permite caracterizar nuestro objeto de estudio. En ella hacemos una descripción pormenorizada de la empresa y del proceso de trabajo, en la que desglosamos las diferentes secciones, etapas y momentos del proceso productivo del establecimiento, así como las categorías laborales y las funciones de los obreros⁹ con el propósito de conocer las prácticas cotidianas de los actores laborales, las cuales forman parte de las relaciones laborales, cuestión central en nuestro análisis.

En el capítulo cuatro presentamos las relaciones entre capital y trabajo con base en un contraste y análisis de la flexibilidad en las relaciones laborales en Textiles Abayán a partir de las prácticas cotidianas que se desarrollan en el piso de la empresa. Observamos la flexibilidad laboral en el piso de la fábrica –nivel micro– y los cambios en el Contrato Ley –nivel meso.

Posteriormente, presentamos las conclusiones y los resultados del análisis de la investigación; algunas conclusiones giran en torno a la flexibilidad laboral, es decir, los primeros cambios se llevaron a cabo en el piso de la empresa –nivel micro– y después en el Contrato Ley –nivel meso–. Por último, mostramos en forma de anexo los instrumentos para la recolección de datos, como son los guiones de las entrevistas a los trabajadores y empleados de confianza y la guía de observación de la etnografía, el glosario¹⁰ y la bibliografía.

⁹ La información sobre las prácticas cotidianas de la fábrica que aparece a lo largo de este trabajo fue recabada de diversas fuentes: visitas a la empresa, entrevistas con trabajadores de diversos rangos, y revisión bibliográfica y documental.

¹⁰ En esta sección se encuentra el significado de las palabras utilizadas en el registro etnográfico del establecimiento.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO DE LAS RELACIONES LABORALES

Introducción

Presentamos en esta sección un debate teórico con autores como Dunlop, Flanders, Clegg, Fox, Hyman, Braverman, Burawoy, Edwards, Kochan, Katz y Mckersie, exponentes de algunas de las perspectivas teóricas de las relaciones laborales; en otro apartado abordamos el concepto de flexibilidad. Conviene señalar que no hacemos una descripción exhaustiva ni un estado del arte de las relaciones entre capital y trabajo. Los autores enumerados son los teóricos que utilizamos para construir el andamiaje teórico para analizar la flexibilidad en las relaciones laborales en Textiles Abayán –los planteamientos teóricos de Kochan, Katz y Mckersie son los que utilizamos en el análisis del trabajo de campo.

El sistema funcionalista

Para John Dunlop (1978) un *sistema de relaciones industriales*¹ está formado por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido a dicho sistema, y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral². Los actores en este modelo son: la jerarquía de empresarios –asociaciones empresariales–, la jerarquía de obreros –los sindicatos– y los organismos gubernamentales –el Estado.

El entorno en que se desenvuelven los actores está determinado por las características tecnológicas del lugar de trabajo, la comunidad laboral, los imperativos del mercado, la situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad. Los actores establecen el entretejido de reglas en el contexto de un sistema de relaciones industriales, pero algunas reglas están más íntimamente

¹ Se conserva la designación original del inglés: las relaciones industriales –*industrial relation*– en vez de relaciones laborales en este trabajo.

² Dunlop, J., *Sistema de relaciones industriales*, Barcelona, Península, 1978, p. 15.

ligadas con la técnica e imperativos del mercado, mientras que otras se relacionan más directamente con la distribución de poder en la sociedad en general.

De acuerdo con este enfoque, el sistema de relaciones industriales se desarrolla en un marco armónico y de consenso, el cual se obtiene mediante el diálogo y negociación de los actores que participan; por ejemplo, los empresarios y los trabajadores, representados estos últimos por sus sindicatos, con la mediación conciliatoria del Estado. En la formación del sistema incide una serie de factores exógenos –económicos, tecnológicos y políticos– que condicionan en gran medida el resultado final. Dunlop comparte los principios teóricos del funcionalismo estructural. Para este autor, el objetivo del sistema de relaciones industriales es mantener el orden y la estabilidad de la industria mediante reglas, procedimientos, instituciones y una ideología, con el fin de controlar el conflicto sin considerar los procesos que generan los desacuerdos, y si surge el conflicto, las instituciones son el medio para canalizar y resolver dichos problemas.

Por otra parte, en el Reino Unido, los autores que marcaron una influencia en el debate de las relaciones industriales fueron A. Flanders, A. Fox, D. Lockwood y H. Clegg³. Estos teóricos interpretaron las relaciones entre capital y trabajo en el conflicto y el consenso, y estimaron que los consensos son de vigencia temporal, puesto que la capacidad de armonizar a las instituciones sólo tiene vigencia bajo determinadas circunstancias, y cuando éstas se modifican emerge de nuevo el conflicto⁴.

Fox y Clegg (1954) estudiaron las instituciones formales. Para ellos, es el lugar en que se llevan a cabo las relaciones entre capital y trabajo. Consideraron que los conflictos que se generan pueden ser manejados y resueltos por medio de las instituciones encargadas de resolver los problemas del trabajo. Estos autores concibieron las relaciones industriales como el estudio de las instituciones de la regulación del trabajo, definición que resulta similar a la planteada por J. Dunlop

³ Flanders, A. and H.A. Clegg, *The system of industrial relations in Great Britain: its history, law and institutions*, Oxford, Basil Blackwell, 1954; Clegg H., *The changing system of industrial relations in Great Britain*, London, Basil Blackwell, 1979.

⁴ Lucena, H., *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales*, Buenos Aires, CLACSO, 2000.

de las reglas de trabajo. También Flanders y Clegg incorporaron en sus análisis de las relaciones industriales los problemas relacionados con la génesis y resolución de los conflictos, variables de comportamiento de los actores laborales y otros aspectos de naturaleza estructural.

Desde esta óptica, podemos decir que el conflicto se ha institucionalizado; es decir, son las reglas, mecanismos e instituciones las que regulan el conflicto en la relación capital y trabajo. Se privilegian las investigaciones enfocadas en las instituciones y el proceso de trabajo, y los trabajadores no aparecen como ejes analíticos de investigación en este periodo.

La visión marxista

Presentamos en este apartado a algunos teóricos que estudiaron las relaciones industriales desde una perspectiva marxista, como Richard Hyman, y a otros que discuten el control del proceso de trabajo: Braverman, Burawoy y Edwards.

Richard Hyman (1981)⁵, en su crítica al sistema de relaciones industriales de J. Dunlop, apunta que el enfoque institucional se orienta exclusivamente hacia los aspectos formales u oficiales de las relaciones entre capital y trabajo, entre los que se encuentran los comités negociadores, los procedimientos de negociación, los conflictos, los convenios colectivos, los estatutos de los sindicatos y los mecanismos de intervención gubernamental. Hyman dice que al estudiar las instituciones reguladoras del trabajo se da un proceso de cosificación, porque las investigaciones excluyen a los trabajadores del proceso de trabajo; además, la regulación encubre el carácter central que tienen el poder, el conflicto y la inestabilidad en los procesos de relaciones industriales.

Hyman señala también que las relaciones industriales están compuestas por aspectos formales e informales, siendo estos últimos en parte complementarios y en parte contradictorios. Un aspecto formal es el contrato de trabajo, el cual contribuye a asegurar la dominación del empresario y le da

⁵ Hyman R., *Relaciones Industriales: Una introducción marxista*, Madrid, H. Blume, 1981.

derecho a ejercer control sobre los trabajadores durante el proceso productivo. Pero en los centros de trabajo existe una *frontera invisible de control*, la cual reduce algunos de los poderes formales del empresario; una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión, reacción, conflicto, adaptación y lucha abierta.

Hyman señala que la acción colectiva de los trabajadores ocupa un lugar central en el estudio de las relaciones industriales. Los trabajadores entran inevitablemente en conflicto con los fines e intereses de sus empleadores, pero dado el poder económico del capital, que se ve reforzado por una serie de sanciones legales, el grado de control de los trabajadores sobre el proceso productivo es limitado. Sólo cuando se asocian los trabajadores y actúan conjuntamente pueden negociar las condiciones de trabajo. El autor propone una estrategia sindical mucho más reivindicativa, la cual pone en duda el peso de los factores exógenos a que alude Dunlop e incluso su exogeneidad misma. Para él, las relaciones industriales, así como los actores laborales, deben ser abordados bajo la óptica de un análisis dialécticamente intrínseco en los procesos de control sobre las relaciones de trabajo: conflicto y pacto son dos aspectos contradictorios pero ineludibles de las relaciones industriales.

Existen otras versiones y enfoques que surgen del planteamiento marxista, pero se diferencian del enfoque de Hyman por el papel que otorgan al conflicto y al consenso dentro de las relaciones del capital y el trabajo. Así, por un lado, Braverman (1985) sostiene que la organización fragmentada del trabajo conduce a una menor calificación y entrenamiento requeridos, con lo cual se incrementa la alienación de la clase trabajadora. Ante la contradicción mencionada, el autor consideró necesario recuperar el estudio del proceso de trabajo, así dentro de las ocupaciones como en la relación entre las mismas, y de igual modo en la evolución observada por la tecnología, la administración y la vida social.

Braverman afirma que los avances científicos y el progreso técnico han derivado hacia la proliferación de empleos simplificados, lo cual se ha traducido en una mayor separación entre la planificación y la ejecución del trabajo. Además,

critica las teorías que sostienen la inevitabilidad de las relaciones industriales, por considerar que sólo contribuyen al mantenimiento del capitalismo como el único modo de producción posible, dejando de lado la búsqueda de soluciones al problema del determinismo despótico de las máquinas sobre los trabajadores. Con el propósito de superar tal situación, sugiere la conveniencia de llevar a cabo un análisis concreto, históricamente definido, de dos elementos: la tecnología y la maquinaria por un lado, y las relaciones sociales por el otro, para posteriormente analizar la manera en que ambos elementos se unen formando las sociedades existentes en la posguerra⁶.

Braverman señala que el proceso de trabajo ha pasado a ser responsabilidad del capitalista, y sostiene que con ello se presentan dos problemas distintos para cada participante del modo de producción capitalista: para los trabajadores, el problema de la alienación progresiva del proceso de producción; para los capitalistas, el problema de la administración, lo cual convierte en esencial su necesidad de ejercer un control cada vez mayor sobre el proceso de trabajo. Con las nuevas formas de organizar el trabajo, los capitalistas tuvieron que desarrollar nuevos métodos de administración que les permitieran obtener de los empleados el comportamiento que mejor se ajustara a las necesidades del funcionamiento capitalista y vencer la resistencia de los trabajadores –reflejada posteriormente en el nacimiento de los sindicatos industriales– a través de un control más estricto del proceso de trabajo, con lo cual el control se convirtió en el concepto central de todo el sistema de administración capitalista.

Por su parte, Michael Burawoy (1989) dice que las condiciones de trabajo físicas de carácter monótono dan lugar a privaciones –desgaste físico, aburrimiento, cansancio–, y éstas generan a su vez complacencias relativas: habituación, dominio de trabajo y sensación de deleite en el proceso productivo. Estas satisfacciones se presentan en forma de juegos, lo que reduce la tensión de

⁶ Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo, 1985.

la monotonía. Los juegos aparecen en el marco de un proceso de lucha y negociación, pero se desarrollan dentro de límites definidos por la necesidad de salarios y márgenes aceptables de beneficios. La dirección no sólo participa activamente en el juego sino también en el cumplimiento de sus reglas. El juego constituye una necesidad que es producto de una sociedad cuyos intereses dominantes imponen la represión; la satisfacción de esa necesidad no solamente reproduce la sumisión voluntaria –consentimiento– sino también una mayor riqueza material. El juego integra al trabajador en el proceso productivo como individuo y no como miembro de una clase definida por una determinada relación con los medios de producción. Los trabajadores controlan sus propias máquinas y eso refuerza su autonomía. El sistema de retribución se basa no en el sistema colectivo sino en el esfuerzo individual⁷.

Burawoy sostiene que al interior de los centros de trabajo existe la posibilidad de que el conflicto intrínseco entre trabajadores y empleadores se convierta en un clima laboral de consenso mediante ciertas prácticas empresariales y de los trabajadores, es decir, el conflicto no es necesariamente irresoluble, sino que puede ser regulado de manera tal que logre construir mecanismos de consenso dentro de los propios establecimientos.

Otro planteamiento es el que desarrolló P. K. Edwards (1990)⁸. Este autor sostiene que dentro de las relaciones industriales se pueden moldear diferentes mecanismos de relación entre el trabajador y la empresa. Plantea también que en los conflictos dentro del establecimiento –los cuales no son cotidianos, y mucho menos directos– puede haber mediaciones que los diluya, dando pie a diferentes formas de relación entre capital y trabajo en las empresas.

En suma, observamos que R. Hyman estudia las relaciones industriales dialécticamente en los procesos de control del proceso de trabajo. Los análisis de investigación dejan de estar enfocados en las instituciones; ahora los estudios se centran en los trabajadores. Para Braverman la tecnología controla el proceso de

⁷ Burawoy, M., *El consentimiento en la producción*, Madrid, MTSS, 1989.

⁸ Edwards, P. K., *El conflicto en el trabajo*, Madrid, MTSS, 1990.

trabajo, pero reconoce que los trabajadores tienen un margen de acción, mientras que para Burawoy el juego entre trabajadores y empresa regula el conflicto del proceso de trabajo; con el juego hay consenso y aceptación por parte de los trabajadores. Edwards dice que el conflicto no es cotidiano porque hay acuerdos formales e informales que diluyen los problemas, además de que el conflicto no puede estar presente todo el tiempo en los espacios de trabajo. Él reconoce el ámbito del piso de la fábrica que es donde se generan los acuerdos y desacuerdos.

Los estudios comparativos

En la década de los noventa prevalecen los estudios comparativos de los sistemas de relaciones industriales, lo cual puede atribuirse a la globalización y a la apertura económica en los mercados, sumadas a una mayor descentralización de la negociación colectiva y a un declive en la afiliación sindical por parte de los trabajadores, lo que nos indica cambios en las relaciones entre capital y trabajo.

Existen diferentes criterios acerca de cuánto han cambiado las relaciones industriales en los últimos años. Cada país mantiene una particular especificidad en el terreno de las relaciones entre capital y trabajo, debida a fenómenos sociales como la cultura, economía, tecnología y política, las cuales se han transformado rápidamente en los años recientes. Los cambios en el sistema de relaciones industriales se da también en las ideologías, en los valores, actitudes e interacción de los actores laborales⁹.

Con teóricos contemporáneos como M. Rothman, J. Bélanger, G. J. Bamber y Russell D. Lansbury y otros, las relaciones industriales ahora se estudian

⁹ A partir de estos supuestos, los estudios comparativos sobre relaciones industriales analizan el sistema nacional, enfatizando la importancia ejercida por los marcos políticos institucionales como factores de diferenciación entre los países. Algunos de los estudios sobre esta temática son: Rothman, M., D. R. Briscoe y R. C. D. Nacamulli (eds.), *Industrial Relations around the World. Labor Relations for Multinational Companies*, New York, Walter de Gruyter, 1993; Bélanger, J., P. K. Edwards y L. Haiven, *Workplace industrial Relations and the Global Challenge*, report number 25, New York, Cornell International Industrial/Labor Relations/ILR Press Ithaca, 1994; Poole, M., *Industrial Relations origins and Patterns of National Diversity*, New York, Routledge/Kegan Paul, 1987; Bamber, G. J. y Russell D. L., *International and Comparative Industrial Relations: a study of industrialized market economies*, Second Editions, New York, Routledge, 1993.

comparativamente. Estos autores concluyen que las relaciones entre capital y trabajo se diferencian de un país o de una zona geográfica a otra por el contexto social del sistema político, económico, cultural, tecnológico y regional. La crítica que se les ha hecho a estos estudios comparativos es que sólo describen¹⁰ las principales variables macroeconómicas como volumen de producción, producto interno bruto, empleo generado y tasa de sindicalización, pero no se consideran las acciones de los actores laborales en el nivel micro –piso de la fábrica–, en donde se realizan y gestan las acciones en un determinado patrón de relaciones laborales por medio de las relaciones sociales entre los actores que convergen en una empresa.

La elección estratégica

Por otra parte, en los Estados Unidos Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie (1990)¹¹ proponen la perspectiva de la *elección estratégica*, según la cual para comprender la evolución de los sistemas de relaciones laborales es imprescindible conocer los factores que influyen en las decisiones de los empresarios, los sindicatos y el gobierno, adoptadas en un marco de elección estratégica, es decir, teniendo en cuenta en su toma de decisiones las posibles respuestas a éstas por parte de los demás agentes¹².

Kochan, Katz y Mckersie señalan que en ciertos ambientes sindicalizados está emergiendo un nuevo sistema de relaciones laborales, que incluye una remuneración salarial por arriba del salario medio, sistemas de equipo para la organización del trabajo, seguridad en el empleo y programas de re-capacitación, así como la consolidación de la participación del sindicato y los trabajadores en la toma de decisiones. En contraste con la naturaleza formal de la contratación colectiva, el nuevo sistema incluye también relaciones continuas e informales

¹⁰ Véase a Pries, L. y M. Wannöfel, *op. cit.*, 2002, p. 67.

¹¹ Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *La Transformación de las Relaciones Laborales en los Estados Unidos*, Madrid, MTSS, 1993.

¹² Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *op. cit.*, 1993, p.14.

entre los trabajadores y la gerencia. Enfatizan además que las relaciones laborales contemporáneas están permeadas por la globalización, la competitividad y la baja de sindicalización por parte de los trabajadores¹³.

Para Kochan, Katz y Mckersie las relaciones laborales en el centro de trabajo:

[...] comprenden las interrelaciones cotidianas de los trabajadores con otros trabajadores, supervisores y, en los contextos sindicados, los enlaces sindicales locales. Este es también el contexto en que los individuos experimentan los efectos de las decisiones y estrategias adoptadas a niveles superiores. Una propuesta importante de nuestra tarea de las opciones estratégicas es que hace innovaciones en el centro de trabajo que representan una presión en favor del cambio en los niveles medio y estratégico de las relaciones laborales, lo mismo que los cambios en niveles superiores influyen en las políticas, prácticas y resultados de las relaciones laborales en el centro de trabajo. Por ello, el análisis de cuanto ocurre en el centro de trabajo no puede aislarse de estos niveles superiores[...]¹⁴.

En los años ochenta y noventa se da un mayor protagonismo empresarial en los centros de trabajo, las nuevas relaciones laborales conllevan cambios en los procesos de negociación, que incluyen una descentralización en la estructura de la negociación: una comunicación más directa entre la gerencia y la fuerza de trabajo, así como un papel más directo para las áreas gerenciales, financieras y operativas en la negociación y administración de los reglamentos y contratos de trabajo.

A continuación presentamos los niveles de las relaciones entre capital y trabajo, según Kochan, Katz y Mckersie (véase cuadro 1).

¹³ Katz, H. C., "La transformación de las relaciones industriales en Estados Unidos: un recuento de los desarrollos recientes", en Bensusán, G. y A. Arteaga (coords.), *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, México, UAM/Flacso, 1996.

¹⁴ Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *op. cit.*, 1993, p. 125.

Cuadro 1

Los tres niveles de la actividad de las relaciones laborales

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Gobierno
Formulación de políticas y estrategias a largo plazo.	Estrategias de las empresas. Estrategias de inversión. Estrategias de recursos humanos.	Estrategias políticas. Estrategias de representación. Estrategias de organización.	Políticas sociales y macroeconómicas.
Negociación colectiva y política de personal.	Políticas de personal. Estrategias de negociación	Estrategias de negociación colectiva.	Administración y Derecho laboral.
Relaciones en el centro de trabajo y entre individuo y organización.	Estilo de supervisión. Participación de los trabajadores. Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Administración de los contratos. Participación de los trabajadores. Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Normas laborales. Participación de los trabajadores. Derechos individuales.

FUENTE: Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *La Transformación de las Relaciones Laborales en los Estados Unidos*, MTSS, 1993, p. 41.

Observamos cómo las actividades de los empresarios, trabajadores y organizaciones gubernamentales están divididas en:

- 1) El nivel superior de las decisiones estratégicas –nivel macro.
- 2) El nivel medio o funcional de la negociación colectiva o de formulación de políticas de personal –nivel meso.
- 3) El nivel inferior, correspondiente al lugar de trabajo, en que se ponen en práctica las políticas que a su vez influyen cotidianamente en los representantes sindicales, supervisores y trabajadores –nivel micro¹⁵.

En el cuadro 1 aparece el enfoque de la elección estratégica de las relaciones laborales. Como advertimos, los resultados obtenidos en la relación capital y trabajo no están determinados por las estructuras del contexto, sino que

¹⁵ Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *op. cit.*, 1993, p. 41.

son producto de las relaciones sociales y de las decisiones estratégicas de los actores laborales: empresarios, sindicatos y gobierno.

Pero las relaciones laborales a partir de los años ochenta se han estado rediseñando a partir de la flexibilidad: en otras palabras que el cambio en las relaciones entre capital y trabajo ha perseguido cada vez más incrementar el elemento de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

El concepto de flexibilidad

La flexibilidad es sólo una de las formas que pueden asumir las relaciones laborales, por tanto, adquiere sentido en relación con otros aspectos de dichas relaciones. La flexibilidad del trabajo se ha vuelto palabra clave en los discursos acerca del cambio en las relaciones laborales en América Latina en los nuevos tiempos. Los gobiernos y los organismos financieros mundiales, y las organizaciones empresariales se han mostrado coincidentes con esta necesidad de flexibilización y han apoyado cambios en este sentido tanto en leyes laborales como en contratos colectivos. En otro nivel se encuentran las empresas de punta, las cuales han logrado nuevas formas de organización del trabajo al flexibilizar la relación laboral de diferentes maneras, ya sea combinando una mayor proporción de trabajadores eventuales y subcontratados, con la mayor movilidad interna y polivalencia, o a través de nuevos esquemas de remuneraciones con presencia creciente de los bonos de productividad y calidad.

En el plano académico en América Latina, la emergencia de las teorías sobre el postfordismo –regulacionismo, especialización flexible y neoshumpeterianismo principalmente– ha llevado la polémica más allá de los neoclásicos en economía, atrincherados en los aparatos de diseño económico estatal y en los organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). En fin, en América latina se entrecruzan

discursos diversos acerca de la flexibilidad del trabajo, junto a prácticas también diferenciadas¹⁶.

De la Garza¹⁷ plantea que el concepto de flexibilidad tiene tres orígenes principales:

- El proveniente de la teoría neoclásica: esta perspectiva parte de la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo. Esta flexibilidad sería el tipo dominante en el sector de la industria textil, y la reivindicada por los empresarios con motivo de la reforma de la legislación laboral.
- El postfordista: dentro de esta corriente se incluyen perspectivas como el regulacionismo, la especialización flexible y el neoshumpeterianismo. Tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y que se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible.
- El que tiene su origen en las modernas teorías gerenciales de organización de la empresa: en estas doctrinas está presente la crítica a la rigidez taylorista, sobre todo a la idea de separar tajantemente concepción de ejecución. El individualismo y la concepción del actor racional son sustituidos por la idea de grupo, la empresa se entiende como comunidad y acción de acuerdo con valores, y no sólo como utilidad.

Señala De la Garza que la flexibilidad puede funcionar en el nivel micro –lugar de trabajo, departamento o empresa–, meso –corporación, rama o zona–, o del sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos¹⁸.

¹⁶ De la Garza, E., "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social", *Trabajo y empresa: entre dos siglos*, México, Nueva Sociedad, 1999.

¹⁷ De la Garza, E., "La flexibilidad del trabajo en América Latina", *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, E. de la Garza (coord.), México, Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE, 2000.

¹⁸ De la Garza, E., *op. cit.* 2000, p. 162.

De la Garza y Bouzas señalan que la disputa por la flexibilidad del trabajo se remonta al conjunto del sistema de relaciones industriales y abarca también la legislación laboral y la seguridad social, así como las instituciones vinculadas con la negociación colectiva y la resolución de disputas entre el capital y el trabajo, y, en un caso extremo, comprende también el cuestionamiento de pactos corporativos entre Estados, sindicatos y empresarios¹⁹.

La flexibilidad aparece como respuesta a las limitaciones intrínsecas del modelo taylorista-fordista de organización del trabajo, es decir, que el taylorismo tenía asociado un modelo de relaciones laborales, mientras que las nuevas formas de organización del trabajo requieren de otro modelo, en el que las relaciones laborales estén ordenadas a partir de la idea de flexibilidad.

De la Garza nos dice que en la discusión teórica la flexibilidad no es un concepto unívoco, sino que designa diversas realidades acerca del trabajo, que actualmente se dan a la vez y combinadas:

- La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad.
- La flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo.
- La flexibilidad de las gerencias toyotistas, con su centro en la producción, la nueva cultura laboral y la movilidad interna.
- Las postfordistas, preocupadas por nuevos consensos de nivel micro y macro entre el capital y el trabajo.
- La neoclásica de desregulación del mercado de trabajo²⁰.

Esta manera de ver los diferentes enfoques sobre la flexibilidad laboral permite sostener la idea de Abramo²¹ sobre la necesidad de reconstruir nuevas formas de regulación, diferentes de la neoclásica que explicita la desregulación del mercado.

¹⁹ De la Garza, E. y A. Bouzas, "Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México", en *Revista mexicana de sociología*, volumen 60, número 3, julio-septiembre, México, 1998, p. 89.

²⁰ De la Garza, E., *op. cit.*, 2000, p. 162.

²¹ Abramo, L., "Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación", en *Trabajo*, año 2, número 4, julio, México, 2001, p. 177.

En este breve recuento de concepciones sobre la flexibilidad, es preciso mencionar también la postura del rechazo sindical a toda flexibilidad, que se presenta en nuestro país, por ejemplo en sindicatos universitarios o en algunos otros del sector paraestatal. Asimismo, debemos recordar que cuando hay acuerdos en el terreno de la flexibilidad, esos acuerdos pueden ser activos o pasivos, unilaterales o bilaterales, etcétera.

Las dimensiones de la flexibilidad

Los procesos de flexibilización laboral y contractual se han presentado como inherentes al de reestructuración productiva; sin embargo, las dimensiones de la flexibilidad son diversas. El siguiente listado nos permite analizarla:

- La flexibilidad numérica externa: se define al nivel del mercado de trabajo. Significa aumentar la capacidad de las empresas para emplear y desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción, a través de la disminución de los costos de contratación y el despido.
- La flexibilidad numérica interna: es la posibilidad de introducir variabilidad en los horarios de trabajo.
- La flexibilidad interna funcional: es la disposición que facilita el uso de la fuerza de trabajo al interior del proceso de trabajo.
- La flexibilidad salarial: disposiciones que permiten hacer fluctuar el salario en función de la productividad del trabajo y otros mecanismos²².

La flexibilidad incluye en primer término la flexibilidad numérica, lo que tiene que ver con el reclutamiento, la selección, la contratación, la estabilidad en el empleo, el despido y los horarios de trabajo; en segundo lugar, la flexibilidad funcional, que rompe con la lógica de que a cada puesto le corresponden ciertas funciones, y en lo que se busca que el trabajador pueda realizar un mayor número de tareas –lo cual entra en contradicción con los principios básicos del taylorismo-

²² Abramo, L., *op. cit.*, 2001, p. 150.

fordismo—, y en tercer lugar la flexibilidad de tipo salarial, en la que el ingreso del trabajador está fuertemente vinculado a su rendimiento; es decir, hay un componente del ingreso que está asociado con el desempeño de cada trabajador. Con esto estaríamos presentando una primera distinción de dimensiones de la flexibilidad: la numérica, funcional y la salarial.

Recapitulación general

Con base en el debate teórico presentado en este capítulo, tenemos las siguientes conclusiones preliminares:

Para autores como Dunlop, J., Clegg y Fox, las relaciones industriales giran en torno a las instituciones, y también el conflicto se ha institucionalizado; es decir, son las reglas, normas y mecanismos las que regulan el conflicto en la relación capital y trabajo. Estos autores privilegian las investigaciones enfocadas en las instituciones, como asociaciones empresariales y sindicatos, mientras que los trabajadores y las condiciones de trabajo en el piso de la fábrica no aparecen como ejes analíticos de investigación, no se le da importancia al individuo. Al enfoque de Dunlop, J., se le conoce como funcionalista estructural, mientras que al de Clegg y Fox, como pluralista.

Por otra parte, para Hymán, R., las relaciones industriales deben ser estudiadas dialécticamente en los procesos del control del proceso de trabajo, en tanto que los análisis de investigación ya no están enfocados hacia las instituciones, sino hacia los trabajadores. Para Hyman, R., los actores son las clases sociales que entran en conflicto.

Por su parte, Braverman señala que la tecnología controla el proceso de trabajo, pero afirma que los trabajadores tienen un margen de acción; para Burawoy el juego que se da entre trabajadores y empresa permite que haya consenso y aceptación en el proceso productivo; y con Edwards los problemas y conflictos en la empresa no son eternos, porque es posible el surgimiento de consensos entre los actores laborales.

Los estudios comparativos de las relaciones industriales –Rothman, M., J. Bélanger, G. J. Bamber y R. D. Lansbury, entre otros–, concluyen que las relaciones entre capital y trabajo se diferencian de un país o de una zona geográfica a otra a partir de su contexto: político, económico, cultural, tecnológico y regional. La crítica que se les ha hecho a estos estudios comparativos es que sólo son estudios descriptivos de las principales variables macroeconómicas, y dejan de lado la acción de los actores en el piso de la empresa.

En este estudio asumimos los planteamientos teóricos de Kochan, Katz y Mckersie donde afirman que la teoría de la elección estratégica de las relaciones laborales en los años ochenta se verificó una importante capacidad de iniciativa del sector empresarial, es decir, hablan de que hubo un protagonismo de los empresarios para proyectar e impulsar sus elecciones estratégicas, aunado éste a la crisis económica de los años ochenta y a la disminución de la afiliación sindical por parte de los obreros.

Por otra parte, los niveles macro, meso y micro de Kochan, Katz y Mckersie pueden tener un correlato directo en el caso de la industria textil mexicana. Así, el nivel macro corresponde al artículo 123 de la Constitución Mexicana y a la LFT, cuyos cambios son más lentos; el nivel meso concierne al Contrato Ley Rama de las Fibras Sintéticas y Artificiales de la industria textil; en el nivel micro es donde se dan los cambios de las relaciones laborales y en específico de la flexibilidad. El presente estudio de caso sólo considera los niveles meso y micro, que es donde se están llevando a cabo los cambios en la flexibilidad de las relaciones laborales en el piso de la empresa a partir de la idea de prácticas, entendiendo éstas como el conjunto de actividades diarias que se desarrollan a nivel del piso de la fábrica y cuyo fin primordial es regular el enfrentamiento cotidiano entre los trabajadores y los supervisores durante el proceso de trabajo, buscando siempre redefinir lo que Hyman llama las fronteras invisibles del control mediante la autovigilancia o el autocontrol de las cuotas de producción y entre los mismos trabajadores. Kochan, Katz y Mckersie señalan que el nivel micro define lo que en verdad son las relaciones laborales, incluso más allá de lo que establecen los contratos colectivos o de lo que dice la legislación federal.

Finalmente, el concepto de flexibilidad nos permite operacionalizar las relaciones laborales en flexibilidad numérica, que pueden ser interna y externa, flexibilidad funcional y flexibilidad salarial en el piso de la fábrica.

CAPÍTULO 2

LA INDUSTRIA TEXTIL EN MÉXICO: 1994-2003

Introducción

Presentamos en este capítulo un estudio del comportamiento, particularidades y tendencias de la industria textil y, someramente, de la industria del vestido, porque la subrama que nos interesa es la de hilatura y tejidos de fibras blandas¹. Para analizar la dinámica de la rama, tomamos como punto de partida el año de 1994. El apartado se divide en tres partes: la primera comprende algunos de los estudios que han hecho diversos autores sobre la industria textil y del vestido y sobre el contexto económico del país; en la segunda parte presentamos la información de las variables económicas e industriales presentada por el INEGI y la CANAINTEX, como son: volumen de la producción, personal empleado, unidades productivas, y tamaño de los establecimientos. Para finalizar presentamos la dinámica del CL de las Fibras Sintéticas y Artificiales.

Antecedentes

El sector textil ha ocupado un lugar importante en el proceso de industrialización de México². En el siglo XX, durante la etapa de sustitución de importaciones que se desarrolló desde los años treinta hasta fines de los sesenta, dirigida por las

¹ A esta subrama pertenece la empresa que investigamos, la cual está compuesta por: despepite y empaque de algodón, hilados de fibras blandas, hilos para coser, estambres, tejidos de fibras blandas (producción artesanal), telas de lanas y sus mezclas y acabado de hilados y tejidos de fibras blandas. Existen otras clasificaciones por ejemplo Toledo dice: A fin de identificar fácilmente al sector textil cabe tener presente que de acuerdo a definiciones y clasificaciones estadísticas oficiales, el comprende cinco subsectores que integran la División II de la Industria Manufacturera: a) Fibras blandas; b) Fibras duras ; c) Otras industrias textiles; d) Prendas de vestir; e) Cuero y calzado. De acuerdo al Sistema de Cuentas Nacionales [SCN] INEGI, se trata de las ramas 24,25,26,27 y 28, respectivamente, de actividad de la industria textil. A su vez, en los estudios que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) realizó en vistas a las negociaciones del TLCAN, la industria se clasificó en tres sectores: de fibras, textil y de la confección. Toledo, A., "Panorama de la industria textil y de la confección en México", *Mimeo*, México, UAM-I/Departamento de Economía, 2000. Véase la gráfica 1 de la cadena fibras-textil-vestido en el Anexo, p. 175.

² Véase los trabajos de Arciniega, R, *op. cit.*, 2001; Trujillo, M., *Empresariado y manufactura textil en la Ciudad de México y su periferia*, México, Siglo XIX/CIESAS, 2000; Portos, I., *Pasado y presente de la industria textil en México*, México, UNAM-IIEc/Nuestro Tiempo, 1992; Keremitsis, D., *La industria textil en el siglo XIX*, México, Sep-setentas, 1973; López, D., *Historia económica de México*, México, UNAM, 1973.

ramas de bienes de consumo, la industria textil ocupó un lugar de primer orden, si bien decreciente. En 1940 ésta era, luego de la de alimentos, la segunda rama en importancia en el sector manufacturero de ese periodo. Asimismo, agrupaba a cerca de un tercio del total de la población ocupada en el sector. La coyuntura de la Segunda Guerra Mundial fue particularmente favorable tanto para el crecimiento exportador como doméstico de la industria, pero al finalizar el conflicto bélico se enfrentaron condiciones de atraso tecnológico que la hicieron perder rápidamente mercados internacionales. La política de protección industrial seguida durante las siguientes décadas acentuó dicho retraso en materia de equipo y tecnología³.

El periodo de 1959 a 1970, conocido como “desarrollo estabilizador” se distingue por alcanzar un grado menor de inflación y mayor estabilidad financiera. Después de la recesión de 1954, la economía mexicana logró un crecimiento promedio anual de 6.74% con estabilidad de precios, no obstante el desequilibrio en la cuenta corriente de la balanza de pagos. La política económica tuvo como objetivo central la estabilidad del tipo de cambio, condición necesaria para mantener el crecimiento. Esto significa que el mecanismo de ahorro e inversión destinado al sector privado se realizó por medio del endeudamiento⁴.

La postergación de una política fiscal impositiva y el control del tipo de cambio vía devaluación parecía estar generando una tasa creciente de ahorro e inversión privados. Sin embargo –como muestra Reynolds (1977)–, la acumulación de deuda externa hacía peligrar más aún la estabilidad cambiaria, porque las exportaciones se estancaban mientras que las importaciones se aceleraban⁵.

Reynolds (1977) hace una crítica al patrón de acumulación que mantenía un importante control de precios y del tipo de cambio, pero que no se adecuaba a las crecientes necesidades sociales del país, y que estaba incubando varios

³ Toledo, A., *op. cit.*, 2000; Portos, I., *op. cit.*, 1992.

⁴ Reynolds, C. W., “Por qué el ‘desarrollo estabilizador’ de México fue en realidad desestabilizador (con algunas implicaciones para el futuro)”, en *El Trimestre Económico*, volumen XLIV (4), número 176, octubre-diciembre, México, 1977, pp. 997-1024.

⁵ Reynolds, C. W., *op. cit.*, 1977, p. 999.

problemas: a) tasa de desempleo elevada y creciente; b) presión creciente a favor de la repartición de tierras; c) deterioro de la distribución del ingreso; d) presiones en pro de aumentos salariales; e) déficit comercial crónico y creciente; f) base anémica de ingresos del sector público. Esto es, la política económica no estaba enfrentando los problemas básicos⁶.

Portos (1992) explica que la pérdida que sufrió la industria textil en cuanto a la participación en la producción se debió a la incorporación y desarrollo de nuevas industrias, tales como la química, la petroquímica y la siderurgia. Y en lo que se refiere a la disminución de la participación en el empleo se tiene que añadir a la causa anterior el proceso modernizador cuyos antecedentes se remontan a la década de los cincuenta. Ese proceso centró sus objetivos en la sustitución de maquinaria obsoleta. Para finales de la década de los setenta y principios de los ochenta se observaron importantes inversiones de capital que modernizaron parcialmente la planta productiva textil del país. Los cambios más importantes se reflejan en una tendencia gradual a sustituir las fibras naturales por las químicas. La revolución científico-tecnológica promovió cambios de gran importancia en la base misma del proceso productivo, estimulando la sustitución de materias primas y la incorporación de procesos más complejos de producción⁷.

Según Portos, la modernización de la industria textil ha significado para los trabajadores de este ramo no sólo despidos, sino además una intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo; una mayor competencia entre ellos mismos, transformaciones en su participación en el proceso de trabajo e incluso modificaciones en sus formas de participación sindical. Este periodo se puede caracterizar por el reacomodo productivo, así como por el auge de la producción de fibras químicas, y marcó una nueva fisonomía en la industria textil mexicana (véase cuadro 1).

⁶ Reynolds, C. W., *op. cit.*, 1977, p. 1000.

⁷ Portos, I., *op. cit.*, 1992, p. 62.

Cuadro 1
Cambios en la estructura productiva de la industria textil
1970-1975 (%)

Resumen por tipo de fibras y producto	Número de empresas		Personal ocupado	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Algodón y lana	36.0	26.6	48.4	23.6
Fibras químicas y mezclas	16.5	22.3	21.3	45.7
Artículos de punto	24.2	27.4	14.2	14.0
Artículos con fibras duras	19.8	18.3	12.0	12.5
Otros productos textiles	3.4	4.2	4.1	4.1

FUENTE: Portos, I., *Pasado y Presente de la Industria Textil en México*, México, Nuestro Tiempo, 1992, p. 155.

Portos afirma que la participación del PIB textil al PIB nacional pasó del 2.3% en 1970 a 1.4% en 1980; respecto a las manufacturas, la reducción más acentuada tuvo lugar al quedar en 5.7% en 1980 contra el 10.2% observado en 1970. También durante esta década, el número de trabajadores empleados disminuyó 11% (véase cuadro 2).

Cuadro 2

Participación de la industria textil en la economía nacional (1970-1980)

Relación (%)	1970	1977	1978	1979	1980
PIB textil / PIB total	2.3	1.5	1.5	1.5	1.4
PIB textil / PIB manufacturero	10.3	6.2	5.9	6.0	5.7
Trabajadores textil / trabajadores total	1.5	0.9	0.9	0.9	0.9
Trabajadores textil / trabajadores manufactureros	9.0	7.5	7.3	7.3	7.2

FUENTE: Portos, I., *Pasado y Presente de la Industria Textil en México*, México, Nuestro Tiempo, 1992, p. 153.

Portos señala que la industria textil decreció, principalmente, en el primer lustro de los años setenta, en el número de empresas y personal ocupado, pero mantuvo una tasa de crecimiento alta en sus activos y en su producción. Otro indicador que refleja el cambio estructural en el periodo es en el número de trabajadores contratados, que decrece, con excepción de los años de auge, en donde se observa un incremento del 5%, pero no llega a alcanzar el nivel de empleo de 1970, año en que se tenían contratados 195 000 trabajadores⁸.

La situación económica y la política macroeconómica prevaleciente, así como la falta de recursos para apoyar nuevos proyectos, son algunos aspectos que no permitieron concretar esquemas específicos para algunas ramas de la actividad manufacturera, entre ellas el sector textil. Aunque la desaceleración económica de 1976-1977 fue moderada y efímera, el descubrimiento y la explotación masiva de las reservas petroleras de México relajaron las restricciones en la balanza de pagos sobre el crecimiento, y condujeron a un periodo de expansión económica de 1978 a 1981, con tasas superiores a la norma histórica, encabezado por la producción petrolera (crecimiento anual de 19.4%) y por las exportaciones petroleras (crecimiento anual de 52.7%). El producto interno bruto

⁸ Portos, I., *op. cit.*, 1992, pp. 61-62 y 64.

se expandió a una tasa anual de 8 a 9%, y el ingreso nacional real, bajo el impacto favorable de los términos de intercambio derivados del alza del precio del petróleo en 1979-1980, creció a una tasa incluso superior (9 a 10%)⁹.

Sin embargo, continuando con Ros (1986), tan rápido auge estuvo asociado con una vulnerabilidad real y financiera cada vez más notoria, y en esta medida, contribuyó a la crisis de 1982. Es importante enfatizar dos aspectos de dicha vulnerabilidad: el patrón de crecimiento y comercio exterior, y la fragilidad financiera¹⁰. ¿Por qué el auge petrolero no logró por sí solo contrarrestar la degradación de los intercambios con el exterior? Aún más, debido a la estructura sectorial de crecimiento que favorece los sectores con alto contenido de importaciones, el auge petrolero, en medio de una severa crisis internacional, agravó los desequilibrios que desde hacía mucho tiempo sufría la economía mexicana¹¹.

Después del primer semestre de 1982 se interrumpió el flujo de crédito internacional hacia México. En esos meses se presentaron devaluaciones impresionantes, junto con el establecimiento de un sistema dual de cambios, situación que llevó al gobierno mexicano a suspender los pagos de su deuda externa: así dio comienzo la llamada crisis internacional de la deuda¹². En 1982 México anunció que ya no podía pagar el servicio de su deuda, lo que convirtió en crisis financiera internacional las dificultades creadas por la creciente presión de la deuda de los países latinoamericanos, por los bajos precios de los productos primarios y por una creciente renuencia de los bancos comerciales a seguir haciendo préstamos¹³. En este contexto ocurrió un cambio radical de la política

⁹ Ros, J., "Del auge petrolero a la crisis de la deuda. Un análisis de la política económica en el período 1978-1985", Thorp, R y L. Whitehead (eds.), *La crisis de la deuda en América Latina*, capítulo 4, México, Siglo XXI/CEHAM, 1986, p. 72.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Guillén, R. H., *Orígenes de la crisis en México 1940-1982*, México, Era, 1992, p. 112.

¹² Varios autores –entre ellos Guillén (1992) y Ros (1986)– coinciden en señalar que el auge petrolero únicamente pospone la crisis económica que estalla abiertamente en 1982, y que se expresa en una caída en el PIB y en una implícita moratoria en el pago de la deuda externa.

¹³ La alarma generada por el temor a la quiebra de los grandes bancos comerciales dio por resultado un cambio en las prioridades de los organismos financieros internacionales, que abandonaron su anterior

económica, que muestra la ruptura con el modelo de acumulación construido a partir de los treinta¹⁴.

Sintetizamos este nuevo modelo de desarrollo que dio lugar a una nueva política económica: contracción de la demanda para abatir la inflación y el déficit en la balanza comercial, así como el inicio del proceso de privatización de empresas de propiedad pública –esto es, el gobierno se planteó como tarea primordial la eliminación de casi la totalidad de las formas de intervención o regulación de la economía– el otorgamiento de un fuerte apoyo a una nueva reglamentación económica, la apertura comercial casi irrestricta y el desarrollo del sistema financiero privado. El ajuste fiscal buscaba eliminar el exceso de demanda que supuestamente estaba en el origen de la alta inflación y el desequilibrio externo; el programa de ajuste imponía techos monetarios a la expansión del crédito doméstico; el manejo de la política cambiaria tuvo criterios diferentes y cambiantes; y la política salarial fue la pieza central de la estrategia para reconciliar el objetivo de desacelerar la inflación con la modificación de la estructura de precios relativos, que implicaba una caída en los salarios reales.

Implicaciones de la apertura comercial y el tratado de libre comercio sobre la industria textil

La situación económica por la cual atravesaba el país en los años ochenta puso en evidencia el agotamiento del Modelo de Industrialización utilizado por más de cuarenta años, si bien creó una importante plataforma productiva y también originó una serie de deformaciones que impedían el crecimiento económico del país. El modelo de exportación secundario seguido a partir de los primeros años de la

hincapié en la reducción de la pobreza y la desigualdad, en favor del servicio de la deuda. Esto exigió inmediatos superávits de la cuenta corriente mediante la reducción de las importaciones y la expansión de las exportaciones.

¹⁴ "El cambio en el paradigma de desarrollo, en favor de un Nuevo Modelo Económico (NME), en el que el desarrollo hacia dentro sería remplazado por un crecimiento basado en las exportaciones y la intervención del Estado, por las fuerzas del mercado [...] En gran medida, los contornos del NME sencillamente provinieron de una oposición a todo lo anterior; si el desarrollo centrado hacia adentro y la intervención del Estado eran culpables de la crisis de la deuda, resultaba natural suponer que el NME debía subrayar el crecimiento basado en el exterior y en las fuerzas del mercado, lo que daría un papel más dominante al sector privado". Bulmer, T., "El Nuevo modelo en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza", en *El trimestre económico*, lecturas 84, México, FCE, 1997, p. 24.

década de los ochenta tuvo algunas implicaciones para la industria manufacturera y para la textil. Este rama se había caracterizado por tener una estructura productiva para un mercado cerrado y protegido; aunque, como describiremos adelante, se trata de una organización productiva heterogénea, como lo es para Estrada (1994), quien afirma que las medidas económicas tomadas en México en los últimos diez años han sido ineficaces en su propósito de lograr la reconversión del sector textil, y nos dice:

[...] Los errores encontrados son: (a) una excesiva apertura comercial y un descuido de cierta protección sana a la industria que le permitiera su reestructuración productiva; (b) en la búsqueda de apertura de mercados en el exterior, particularmente el de Estados Unidos, se han incurrido en errores de negociación al sobreestimar la capacidad real de respuesta de la industria mexicana frente a la competencia externa. Se ha sobrevalorado el papel que juega el cambio en las reglas comerciales, por ejemplo el dar libre acceso a insumos industriales, con el mejoramiento de la eficiencia en la industria en el país [...] ¹⁵.

Estrada también señaló que en México no se aprovecharon las experiencias exitosas de Estados Unidos y de Corea del Sur: es decir, no se instituyeron políticas de protección y competencia para dar tiempo a la modernización tecnológica y a la reestructuración de la industria textil. Es por ello que los Estados Unidos tienen una industria competitiva. Por otra parte, en Corea del Sur se utilizaron políticas de protección como el subsidio, e incluso de coerción para penetrar y crecer en los mercados internacionales. Este país asiático utilizó más la injerencia gubernamental y el incentivo de la ganancia que el libre comercio para erigir una industria textil y del vestido que se ha mantenido por casi tres décadas entre los primeros países exportadores ¹⁶.

A su vez, Portos (1992) nos plantea que no todos los industriales textiles se verán afectados de igual manera por el TLCAN, porque la industria textil es heterogénea; saldrán del mercado los más débiles o los menos interesados en

¹⁵ Estrada, J. L., "El Impacto de la Reforma Comercial Sobre Industrias Ligeras en México. El caso de la Industria Textil" en Alcides José Lasa (editor), *La transición económica mexicana. Hechos y enfoques*, México, UAM-I/Departamento de Economía, 1994.

¹⁶ Otro trabajo que sintetiza el periodo de 1970-1990, es el de Aboites y Guzmán (1992), quienes distinguen dos periodos en la dinámica del sector textil: "[...] El primero, que va de 1970 a 1982, corresponde aún al modelo sustitutivo de importaciones, mientras que el segundo, que corre de inicios de los ochentas hasta 1990, se enmarca ya en los procesos de crisis y reestructuración industrial que caracterizan a dicha década [...]". Guzmán, A. y J. Aboites, *op. cit.*, 1992, p. 87.

sostener una estrategia agresiva de acuerdo con la iniciativa empresarial que marcan estos tiempos¹⁷.

A un año de iniciado el TLCAN Portos (1995), afirma que las secuelas de los últimos años, después de las políticas de apertura comercial, perjudicaron inexorablemente a la industria nacional, porque ésta se sustentaba fundamentalmente en el mercado interno. Es por ello que bastantes empresas dejaron de producir para dicho mercado y se convirtieron en comercializadores de productos textiles provenientes del exterior. Lo grave de la situación no fue que se importaran bienes de consumo terminados, sino la creciente dependencia de los insumos y materias primas, además de la maquinaria y el equipo para producir, dentro de nuestro país¹⁸.

Portos hace resaltar algunos rasgos del impacto de la crisis en el sector textil, los cuales se pueden resumir así:

Dramática caída del empleo en la mayoría de empresas, sobre todo pequeñas y medianas; cierre definitivo o temporal de unidades fabriles; paros técnicos; abandono de la producción de ciertos bienes tradicionales del sector, y marcada comercialización de los productores; creciente y "silencioso" contrabando de productos textiles (los cuales se venden en grandes cantidades, a precios muy inferiores a los de los artículos nacionales, a pesar de la devaluación del peso); relocalización de empresas, que buscan mano de obra disponible para las actividades de maquila, dado el nivel de salarios imperante por el debilitamiento del sindicalismo en este sector, y aplicación de los criterios de productividad dentro de las empresas [...]¹⁹.

Posteriormente, cuando ya se pueden ver algunas características y efectos del TLCAN, Portos (1999) explica los tres momentos que se dieron una vez que terminó el proteccionismo en México:

[...] a) por un lado tenemos el periodo que va de mediados de los 80 a fines de esa década; b) el que inicia a fines de los 80 y concluye con la devaluación de diciembre de 1994 y c) el que se inicia con la devaluación de 1994 y se extiende hasta la actualidad [...]²⁰.

¹⁷ Portos, I., *op. cit.*, 1992, p. 145.

¹⁸ Portos, I., *El impacto de la crisis en el sector textil: un año de TLC*, México, UNAM-IIEc, 1995.

¹⁹ Portos, I., *op. cit.*, 1995.

²⁰ Portos, I., "La modernización de la industria textil y de la confección en México" en Rivera Ríos, Miguel Ángel (coord.), *Reconversión Industrial y Aprendizaje Tecnológico en México*, México, UNAM-FE, 1999, p. 206.

En el primer periodo se identifica una contracción productiva y el despido de mano de obra; en el segundo se registran las bases de la recuperación económica y hay cierta prosperidad; en el tercer periodo –es con la devaluación monetaria que– la industria textil y del vestido creció por las exportaciones de mercancías hacia los Estados Unidos, principalmente en forma temporal. El TLCAN le permitió a la industria textil y del vestido sustituir los permisos de importación por aranceles, redujo las tasas arancelarias, y permitió que los precios se regularizaran por las fuerzas del mercado²¹.

Al respecto, Gereffi (2001) nos dice:

[...] Las ERI [economías recientemente industrializadas] del noreste de Asia se están haciendo menos importantes en el suministro de ropa, el sur y el sudeste de Asia están creciendo lentamente o no están creciendo, y las importaciones de China, la Cuenca del Caribe y México están en auge... Solamente cuatro economías (Hong Kong, Corea del Sur, China y México) sustentan actualmente esa distinción... otras naciones han mostrado grados más sustanciales de avance (México, Guatemala, El Salvador; Honduras y Canadá) o han declinado (Corea del Sur y Singapur) [...]²².

Gereffi también señala que aunque México se ha graduado más allá del simple ensamblaje, todavía no alcanza el estatus de paquete completo de las empresas exportadoras del este de Asia. Y afirma que países exportadores prominentes de ropa como China, México y Turquía se encuentran actualmente en una transición exitosa desde la producción de ensamblaje a la fabricación de equipo original (FEO), mientras que la mayor parte de las naciones no han avanzado más allá del papel exportador de ensamblaje²³.

Por su parte, la Secretaría de Economía de México (2002) con su Política Económica para la Competitividad, identifica doce ramas prioritarias donde se

²¹ “[...] existe un emergente modelo mexicano en el cual las reglas de origen del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) crean un incentivo en México para una producción más integrada de ropa, aunque diversas empresas estadounidenses están tratando de obtener el papel líder en la coordinación de esta opción de paquete completo [...]”, Gereffi y Bair, 1998, citado en Gereffi, Gary, “Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización”, en *Problemas del desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, número 125, abril-junio, volumen 32, México, UNAM-IIEc, 2001, pp. 31-32.

²² Gereffi, *op. cit.*, p. 30.

²³ *Ibidem*, p. 32.

desarrollarán Programas de Competitividad sectoriales, entre las cuales se encuentra la cadena fibras-textil-vestido²⁴.

En el estudio realizado por la Secretaría de Economía, se reconoce que el TLCAN detonó las exportaciones hacia los Estados Unidos²⁵, pero señala también que esta cadena productiva en los dos últimos años –2001-2002– ha enfrentado una situación crítica, debido al incremento de la competencia internacional, derivado del ingreso de China a la Organización Mundial del Comercio (OMC) y del otorgamiento de preferencias unilaterales de Estados Unidos a países de la Cuenca del Caribe (CBI), África Subsahariana y Pacto Andino, así como a la recesión económica de Estados Unidos. La agudización de la competencia por los mercados se ha dado especialmente con países que no compiten con las mismas reglas laborales, ambientales y de apoyos de sus gobiernos.

Los retos que se proponen para esta rama de la confección es poder evolucionar de la maquila de simple ensamble hacia ser proveedora de “paquete completo”, con productos de moda. Otros aspectos importantes son que México como país ha perdido competitividad por el incremento de sus costos de producción, especialmente salariales, de energéticos, combustible, agua, apreciación del peso, aunado al crecimiento del mercado ilegal; todos estos factores perjudican a las empresas de la cadena fibras-textil-vestido, y esto se refleja en la disminución de la producción, exportación, empleo e inversión²⁶.

²⁴ Secretaría de Economía, “Programa para la Competitividad de la Cadena Fibras-Textil-Vestido”, México, 2002.

²⁵ “[...] El desarrollo de la industria textil difiere básicamente del desarrollo de las industrias automotriz, electrónica y siderurgia, en que su crecimiento ha radicado en progresos tecnológico e innovador, sino que ha encontrado otros caminos más precarios para dinamizarse; tal vez la vía más promisoría haya sido el TLCAN. Sin embargo, una industria que no innova, que no experimenta de raíz un cambio tecnológico, no es capaz de sustentar un crecimiento de largo plazo [...]” en Hernández, J., “La globalización industrial y la economía mexicana: El caso de la industria textil”, *Mimeo*, México, UAM-I/Departamento de Economía, 2003. p. 22

²⁶ Son algunas de las conclusiones a que llegan los estudios realizados por Kurt Salmon Associates: Análisis Estratégico de la Cadena de Suministro Fibras-Textil-Confección, Apoyo al Análisis y Anexos, KSA, www.kurtsalmon.com, julio 2002; Análisis Estratégico de la Cadena de Suministro Fibras-Textil-Vestido, Documento Final, KSA, www.kurtsalmon.com, julio 2002.

Algunos rasgos cuantitativos de la economía mexicana y de la rama de hilatura y tejidos de fibras blandas

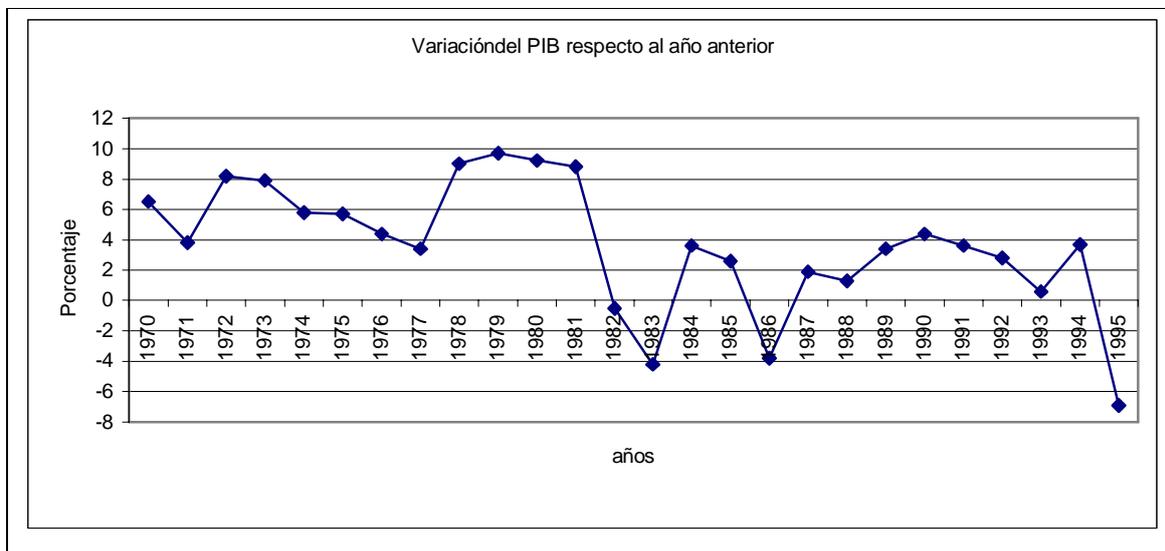
Durante la década de los 70 la variación de PIB fue positiva y se mantuvo en crecimiento entre 3% y 10%, y así se comportó hasta la crisis de 1982. Al año siguiente se volvió negativa en casi 4%, para que dos años después llegara a 4% positivo. Luego volvió a caer en 1986 hasta 4% negativo, y en los siguientes seis años osciló entre 0 y 4%. En 1995 se desplomó hasta casi 7% negativo . (véase cuadro 3 y gráfica 2).

Cuadro 3
Variación porcentual del PIB

PERIODO	Variación Respecto al Año Anterior a/	
1970		6.5
1971		3.8
1972		8.2
1973		7.9
1974		5.8
1975		5.7
1976		4.4
1977		3.4
1978		9
1979		9.7
1980		9.2
1981		8.8
1982		-0.5
1983		-4.2
1984		3.6
1985		2.6
1986		-3.8
1987		1.9
1988		1.3
1989		3.4
1990		4.4
1991		3.6
1992		2.8
1993		0.6
1994		3.7
1995		-6.9

FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

Gráfica 2
Variación del PIB respecto al año anterior



Elaboración propia con base en INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

Las cuatro variaciones muestran un comportamiento claramente cíclico, salvo por un año en el que hilados, tejido y acabado de fibras blandas se elevó hasta casi 18%, –todas las series están muy cercanas entre sí, así es la conducta en los demás años. De hecho, es la de hilados, tejido y acabado de fibras blandas la que tiene el comportamiento más extremo de las cuatro (véase cuadro 4 y gráfica 3).

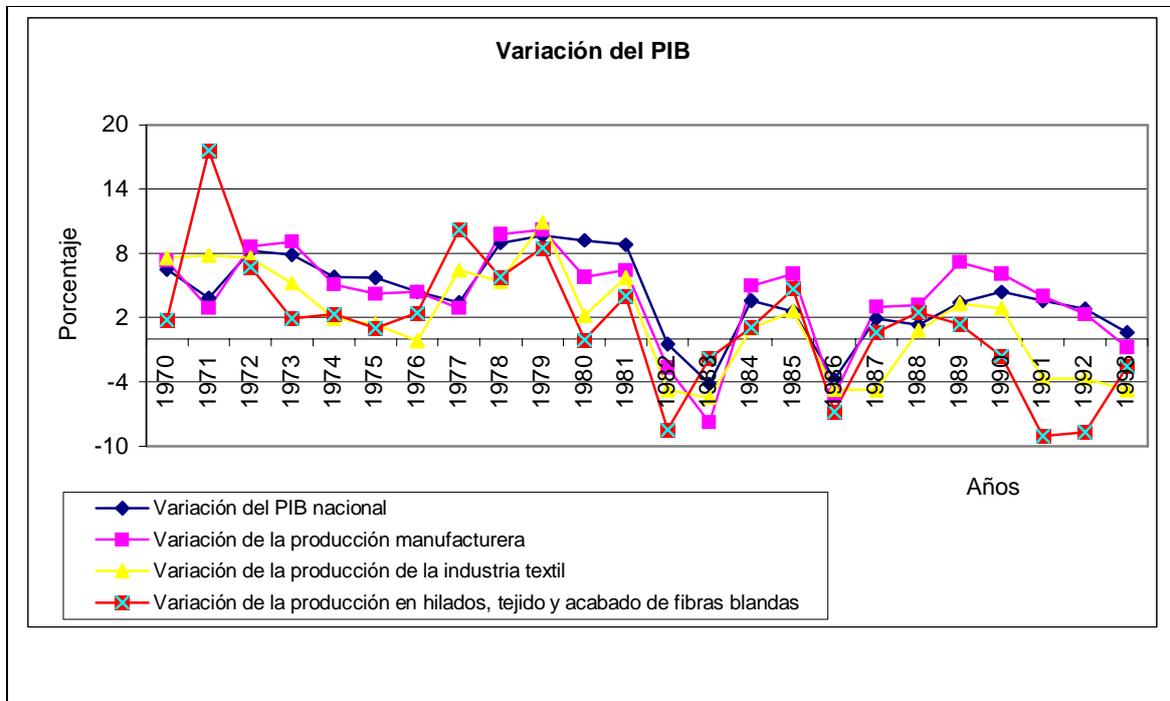
Cuadro 4

Variación del PIB, la manufacturera, la industria textil y la rama de hilado y tejido de fibras blandas en la manufactura y en la industria textil

Periodo	Variación del PIB nacional	Variación de la producción manufacturera	Variación de la producción de la industria textil	Variación de la producción en hilados, tejido y acabado de fibras blandas
1970	6.5	7.3	7.6	1.8
1971	3.8	2.9	7.8	17.6
1972	8.2	8.6	7.6	6.7
1973	7.9	9.1	5.2	1.9
1974	5.8	5.1	1.9	2.3
1975	5.7	4.2	1.4	1
1976	4.4	4.4	-0.2	2.4
1977	3.4	2.9	6.4	10.2
1978	9	9.8	5.4	5.8
1979	9.7	10.2	10.9	8.5
1980	9.2	5.8	2.2	-0.1
1981	8.8	6.4	5.7	4
1982	-0.5	-2.7	-4.8	-8.5
1983	-4.2	-7.8	-5.5	-1.8
1984	3.6	5	1	1.1
1985	2.6	6.1	2.6	4.7
1986	-3.8	-5.3	-4.7	-6.8
1987	1.9	3	-4.8	0.6
1988	1.3	3.2	0.8	2.5
1989	3.4	7.2	3.3	1.4
1990	4.4	6.1	2.9	-1.6
1991	3.6	4	-3.7	-9.1
1992	2.8	2.3	-3.7	-8.7
1993	0.6	-0.8	-4.8	-2.6

FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

Gráfica 3
Variación del PIB



Elaboración propia con base en INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

El comportamiento de las tres series es muy similar, ya que durante todo el periodo es clara la manera en que varían (véase cuadro 5 y gráfica 4).

Cuadro 5

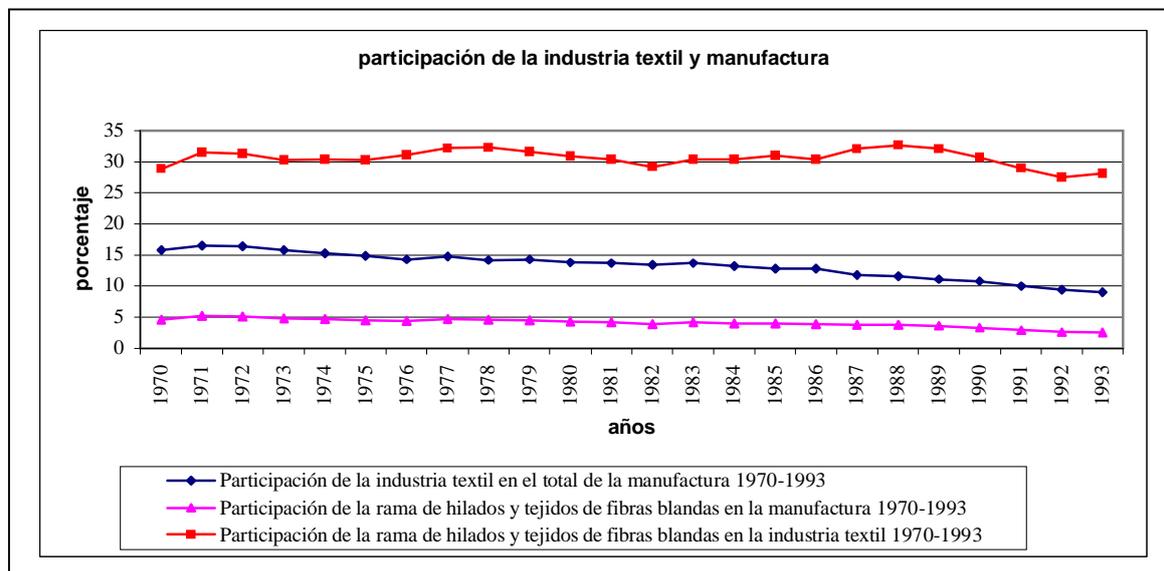
Participación de la industria textil en el total de la manufactura y rama de hilado y tejido de fibras blandas en la manufactura y en la industria textil 1970-1993

Año	Participación de la industria textil en el total de la manufactura 1970-1993	Participación de la rama de hilados y tejidos de fibras blandas en la manufactura 1970-1993	Participación de la rama de hilados y tejidos de fibras blandas en la industria textil 1970-1993
1970	15.79	4.57	28.94
1971	16.55	5.22	31.55
1972	16.39	5.13	31.28
1973	15.81	4.79	30.3
1974	15.33	4.67	30.43
1975	14.93	4.52	30.28
1976	14.27	4.44	31.09
1977	14.76	4.75	32.19
1978	14.16	4.58	32.34
1979	14.26	4.51	31.64
1980	13.77	4.26	30.92
1981	13.67	4.16	30.42
1982	13.39	3.91	29.24
1983	13.73	4.17	30.37
1984	13.19	4.01	30.41
1985	12.76	3.96	31.03
1986	12.83	3.9	30.38
1987	11.85	3.8	32.12
1988	11.57	3.78	32.66
1989	11.15	3.57	32.06
1990	10.81	3.32	30.69
1991	10.01	2.9	28.97
1992	9.43	2.59	27.46
1993	9.04	2.54	28.12

FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

Gráfica 4

Participación de la industria textil y manufactura de la industria textil y manufactura



Elaboración propia con base en INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

A continuación ofrecemos algunos datos que nos permitirán caracterizar la subrama industrial de hilados, tejidos y acabado de fibras blandas. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero 1995, del INEGI, éste cuenta con 2 658 empresas, de las cuales el 78.5% son microempresas (13.7% pequeñas, 4.32% medianas y 3.42% grandes). Tres cuartas partes del total de las empresas llevan más de 16 años operando en el mercado; y todas ellas son de capital privado, con excepción de una. Tan sólo 330 empresas son subsidiarias, de las cuales 70% son microempresas, y 8.6% de éstas son de capital extranjero (predominantemente estadounidense).

Por otra parte, según la industria textil y del vestido en México en 1993 había 44 125 establecimientos textiles y de la subrama hilados, tejido y acabado de fibras blandas, sin contar las de tejido de punto 5 461 –lo que representa el 12.37%–, pero en 1998 el conjunto de empresas de la industria textil era de 55 252 y 4 904 las de hilados, tejido y acabado de fibras blandas, sin incluir las de tejidos de punto –lo que representa el 8.87%. En este periodo la industria textil disminuyó el 10.2% (véase cuadro 6).

Cuadro 6
Número de establecimientos

Año	Rama de actividad	Número de unidades económicas censadas	
		Total	Porcentaje
		44 126	
1993	Hilados, tejido y acabado de fibras blandas. Excluye de punto.	5 461	12.37%
		10.2%	89.80%
		Total 55 252	
1998	Hilados, tejido y acabado de fibras blandas. Excluye de punto.	4 904	8.875%

Elaboración propia, con base en INEGI, La industria textil y del vestido en México, México, 2002.

En cuanto al tamaño de los establecimientos tenemos, que para 1993 las empresas micro y pequeñas, representaban el 94.54%; las empresas medianas representaban el 4.90%; y las empresas grandes, el 0.54%. Pero para 1998, las micro 86.96%, las pequeñas 6.83%, –lo que representa el 93.79%–; las medianas, 5.36%; las grandes, 0.83%. Como podemos observar, en el periodo de 1993-1998 las micro y pequeñas empresas disminuyeron en su participación (véase cuadro 7).

Cuadro 7
El tamaño de los establecimientos

Rama de actividad y estratos de personal ocupado	Unidades económicas
Hilado tejido y acabado de fibras blandas. (Excluye las fábricas de tejido de punto).	Total
1993	5 461
Micro y pequeña industria	
0 a 2 personas	3 763
3 a 5 personas	593
6 a 10 personas	198
11 a 15 personas	118
16 a 20 personas	61
21 a 50 personas	256
51 a 100 personas	174
Total	5 163
Porcentaje	94.54%
Mediana industria	
101 a 250 personas	186
251 a 500 personas	82
Total	268
Porcentaje	4.90%
Gran industria	
501 a 1000 personas	22
1001 a más	8
Total	30
Porcentaje	0.54%
Rama de actividad y estratos de personal ocupado	Unidades económicas
Hilado tejido y acabado de fibras blandas. (Excluye las fábricas de tejido de punto).	
1998	4 904
Micro industria	
0 a 2 personas	2 691
3 a 5 personas	926
6 a 10 personas	306
11 a 15 personas	133
16 a 20 personas	92
21 a 30 personas	117
Total	4 265
Porcentaje	86.96%
Pequeña industria	
31 a 50 personas	157
51 a 100 personas	178
Total	335
Porcentaje	6.83%
	93.79%
Mediana industria	
101 a 250 personas	172
251 a 500 personas	91
Total	263
Porcentaje	5.36%
Gran industria	
501 a 1000	30
1001 y más	11
Total	41
Porcentaje	0.83%

Elaboración propia, con base en INEGI, La industria textil y del vestido en México, México, 2002, pp. 77-79.

En cuanto a los ingresos totales en 1994 de los establecimientos en hilados, tejido y acabado de fibras blandas, en pesos, fue de 10' 431 140: 54.6% correspondió a las grandes empresas y 42.1% a medianas (solo un 3.11% a microempresas). El origen de los ingresos proviene en tres cuartas partes de las ventas netas de productos elaborados destinados al sector privado nacional. El valor bruto de la producción alcanzó en 1994 9' 423 841 pesos. El 54.6% de este monto lo generaron las empresas grandes .

En cuanto a los activos fijos totales en 1994 según tamaño de las empresas, el subsector tuvo un valor de 3' 603 292 de pesos: las empresas grandes generaron el 51.3%, las medianas el 22%, las pequeñas el 14.2% y las micro 12.35%; el 76.5% de estos activos corresponde a maquinaria y equipo de producción. La participación relativa de la maquinaria y equipo en el valor de los activos fijos totales en las grandes empresas fue de 87.9%, 72.3% en las medianas, 68.9% en las pequeñas y 45.8% en las micro. El porcentaje promedio de la utilización de la capacidad instalada es de 76.9% para el total (81% grandes, 72.3% medianas, 70.8% pequeñas y 74.8% micro) .

Los anteriores datos pueden complementarse con otra fuente. Si se consideran las cifras de la Estadística de Contabilidad Nacional del INEGI –Sistema de Cuentas Nacionales– para hilados y tejidos de fibras blandas se pueden destacar los siguientes indicadores, para el periodo 1995-2001: se observa un incremento del personal ocupado remunerado entre 1995 y 1997, de 82 107 a 96 506 trabajadores respectivamente. Sin embargo, a partir del último año la tendencia ha sido decreciente: para 2001 esta industria tuvo 87 521 ocupados .

El número de obreros ocupados, para el mismo periodo de referencia, presenta tendencias similares. En 1995 el 79.7% del personal ocupado eran obreros y para 2001 esta proporción llegó a 81.33%. Las remuneraciones medias reales anuales –en pesos de 1994 por persona ocupada– se incrementaron apenas, al pasar de 19 677 en 1995 a 20 325 para 2001, lo que representa tan sólo un cambio de 3.3% en esos siete años.

En el caso del salario medio real anual también se registró un aumento. La variación fue de 7.7% para el mismo periodo, el salario pasó de 15 747.5 pesos por persona en 1995, a 16 955.8 para 1997. El índice de productividad de la mano de obra –base 1993=100– que en 1995 era de 110.6 presentó una tendencia ascendente prácticamente hasta 1998 y 1999 (120.6 y 120.5 respectivamente); sin embargo, después de ese último año ha disminuido hasta 116.6 para 2001 .

En cuanto a la organización del trabajo –retomando la información de la Encuesta Nacional de Empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero 1995– y sus principales cambios, se puede decir lo siguiente:

Del total de establecimientos, 16.75% realizó cambios en la organización del trabajo de producción. Éstos consistieron principalmente en el reordenamiento de equipos, materiales e instalaciones (58.6%), seguido en menor manera de aumento o reasignación de las tareas desempeñadas por el trabajador, aplicación del control estadístico del proceso de producción, aplicación de la rotación de puestos de trabajo y aumento en la supervisión del trabajo. El resultado primordial del cambio en la organización se reflejó en el mejoramiento de la calidad, seguido de aumento en la productividad. Sin embargo, los efectos de estos cambios en el volumen total de empleo no cambió en 70% de los establecimientos y disminuyó en 20% de ellos .

El porcentaje promedio de establecimientos con sindicato para 1995 es de 34% del total: gran empresa 96.3%, mediana 93.8%, pequeña 67.2% y micro 22.2%. De las 905 empresas con sindicato, 425 pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), 346 a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), 77 a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), 57 son independientes. De un total de 56 084 trabajadores sindicalizados 57.26% se encuentran en establecimientos grandes, 22.5% en medianos, 14.1% en pequeños y el resto en microestablecimientos .

En términos de condición de sindicalización, de los 80 656 trabajadores que laboran en hilados, tejidos y acabado de fibras blandas el 69.5% está afiliado a algún sindicato, de estos trabajadores casi el 83% son de planta y el 17% restante

son eventuales; y en el caso del 30% de los trabajadores no sindicalizados, un alto porcentaje (86%) también está contratado de planta .

PIB nacional, manufacturero y textil

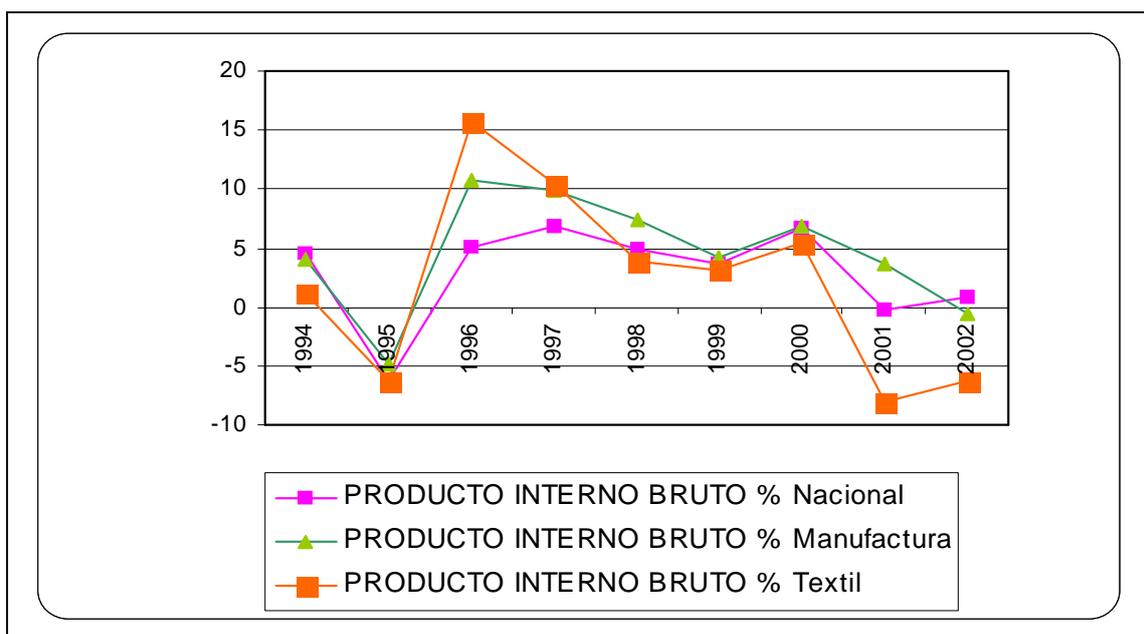
Según la CANAINTEX (2002), después del 2000, año en que se logró el mayor crecimiento del PIB desde 1997, lo único que ha habido en la economía mexicana es una reducción clara del PIB siendo la más afectada la industria textil, cuyos resultados en los dos años posteriores han sido negativos; En el 2002 se observó una variación del PIB de sólo 0.9%. Dentro de los elementos que han frenado el crecimiento económico nacional destaca. La debilidad en la demanda externa, especialmente la de productos manufacturados. Las exportaciones de manufacturas crecieron sólo 0.4% en el 2002, mientras que en años anteriores habían sido uno de los principales motores de crecimiento de nuestro país. Mientras tanto, el PIB manufacturero en el 2002 mostró un crecimiento negativo de 0.6% respecto al año anterior. A pesar de que la rama de textiles, prendas de vestir e industria del cuero fue una de las más afectadas por la recesión, continuó teniendo una importante participación en el PIB manufacturero (7.5%). A su vez, el PIB textil y los indicadores de producción y empleo de la industria textil parecían mostrar durante el primer semestre del 2002 el inicio de la recuperación de esta industria; sin embargo el difícil contexto nacional e internacional revirtió al final del año esta tendencia. Así, el PIB de la industria textil registró al cierre del 2002 una variación negativa 6.2% respecto al año anterior (véase cuadro 8 y gráfica 5).

Cuadro 8
PIB nacional, manufacturero y textil

PRODUCTO INTERNO BRUTO									
	Año								
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Nacional	4.5	-6.2	5.1	6.8	4.9	3.7	6.6	-0.3	0.9
Manufactura	4.1	-4.9	10.8	9.9	7.4	4.2	6.9	3.7	-0.6
Textil	1.1	-6.3	15.7	10.5	3.9	3.1	5.4	-8.1	-6.2

Fuente: CANAINTEX, Memoria Estadística, México, 2002.

Gráfica 5
PIB nacional, manufacturero y textil



Elaboración propia con base en INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, México, 2001.

Tomando sólo la industria textil del cuadro de la CANAINTEX, Memoria Estadística de la composición de la división textil-vestido e industria del cuero para el año 2002 podemos ver que la aportación de Hilados y Tejidos de Fibras Duras (HTFD) es de únicamente 5%, mientras que Hilados y Tejidos De Fibras Blandas (HTFB)

alcanza 37% y Otras Industrias Textiles (OIT) alcanza casi 60% del total de la producción en ella (véase cuadro 9 y gráficas 6 y 7).

Cuadro 9

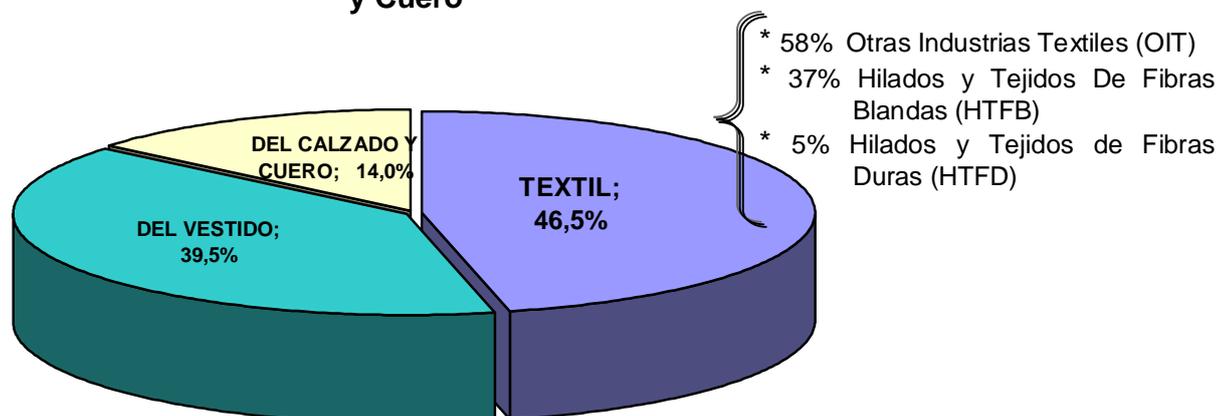
Composición de la división textil-vestido e industria del cuero para el año 2002

Composición de la División Textil-Vestido e Industria del Cuero para el Año 2002			
Textil 46.5%		Prendas de vestir 39.5%	Calzado y cuero 14.0%
46.5%	100%		
OIT 27.2%	58%		
HTFD 2.0%	5%		
HTFB 17.3%	37%		
OIT: Otras Industrias Textiles HTFD: Hilados y Tejidos de Fibras Duras HTFB: Hilados y Tejidos De Fibras Blandas			

Elaboración propia con base en CANAINTEX, Memoria Estadística, México, 2002.

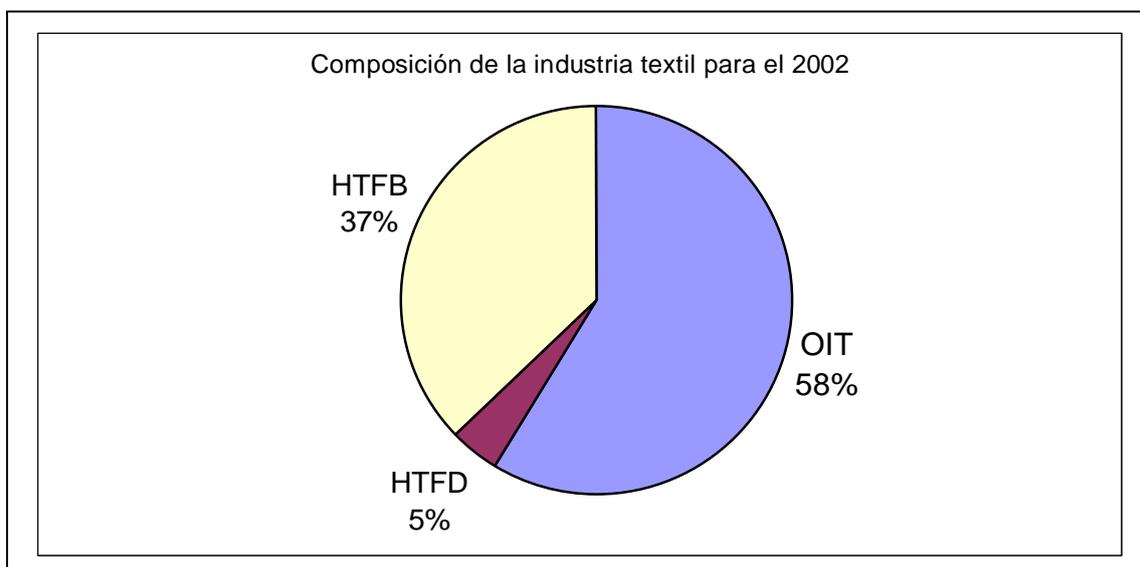
Gráfica 6

Composición de la División Textil-Vestido-Calzado y Cuero



Elaboración propia con base en CANAINTEX, Memoria Estadística, México, 2002.

Gráfica 7
Composición de la industria textil para el 2002



Elaboración propia con base en CANAINTEX, Memoria Estadística, México, 2002.

La cadena textil

La debilidad en el comportamiento de la industria textil también fue resultado de la contracción en el eslabón final de la cadena productiva: en el 2002, la producción de prendas de vestir se redujo un 10.4%. La producción de fibras artificiales y sintéticas, por su parte, registró una disminución de 6.6%.

La producción de HTFB en 1994 fue de 2.2%; en 1995 ésta fue de -1.0%, mientras que en 1996 tuvo un crecimiento de 15.7% –el más alto en el periodo de 1994-2002. En 1997 fue de 8.7%, pero en 1998 la producción de HTFB empieza a descender a diferencia de las otras ramas, que continuaron creciendo para el mismo año– la subrama de HTFB de la rama de la industria textil y del vestido es la primera cuya producción se empieza a contraer después de la crisis económica de 1995. La producción HTFD para 1995 fue de 4.1%, la de OIT 11.0%, y la de PV 4.6%. En 1999 la producción de HTFB descendió 1.3%; en este año se contrajo la producción de HTFD en 1.9%, mientras que las otras dos ramas OIT y PV continuaban creciendo, la primera 4.3% y la segunda en 5.8%. En el 2000 la producción de HTFB disminuyó 0.9%; la rama HTFD se recuperó en 10.8%. Las otras dos, OIT y PV continuaban creciendo; la primera llegó a tener un crecimiento

de hasta 15.3% y la segunda de 5.2%, sólo 0.6% menos que el año anterior. En el 2001 la producción de la rama HTFB fue de -7.0%, en este año la producción de todas las ramas de la industria textil y del vestido disminuyó HTFD 9.6%, OIT 9.7% y PV 7.1%; en el 2002 la producción de la rama HTFB descendió 8.5%, la más alta desde que empezó la caída de esta rama en 1998. El comportamiento de producción de las otras ramas que integran la industria textil y del vestido fue negativa: HTFD -8.4%, OIT -1.7% y PV -10.4% (véase cuadro 10 y gráfica 8).

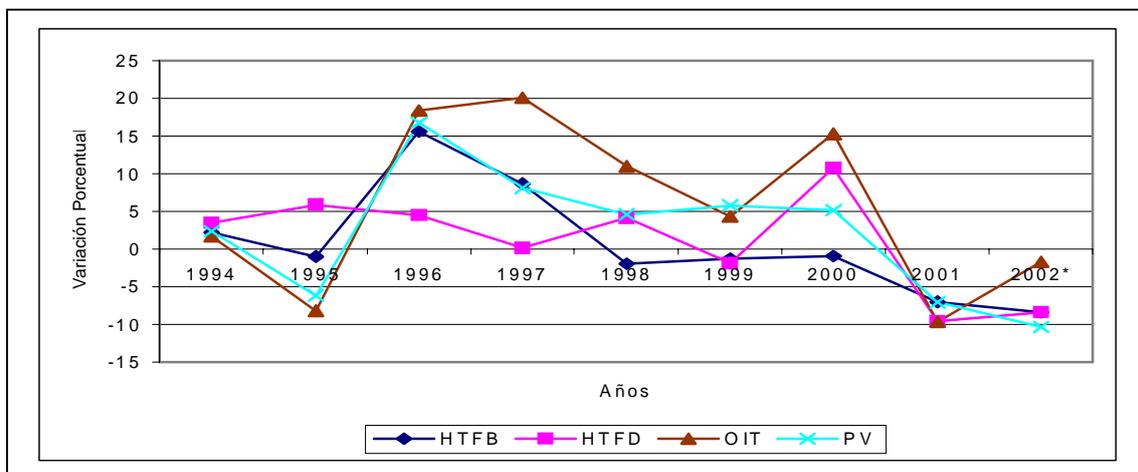
Cuadro 10
Evolución de la producción textil y de la confección

Evolución de la Producción Textil y de la Confección									
	Año								
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
HTFB	2.2	-1.0	15.6	8.7	-2.0	-1.3	-0.9	-7.0	-8.4
HTFD	3.5	5.9	4.5	0.1	4.1	-1.9	10.8	-9.6	-8.4
OIT	1.7	-8.2	18.4	20.1	11.0	4.3	15.3	-9.7	-1.7
PV	2.4	-6.2	16.8	8.1	4.6	5.8	5.2	-7.1	-10.4

Fuente: CANAINTEX, Memoria Estadística, México, 2002.

*Enero-noviembre.

Gráfica 8
Evolución de la producción textil y de la confección



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

Por lo que respecta a la producción nacional de la fibra acrílica, que es la materia prima que nos interesa para nuestro estudio de caso, presenta un comportamiento similar a la producción de la rama de HTFB en 1994, de 153 988 toneladas; para 1995 la producción de fibra acrílica fue de 163 303; ya en 1996 fue de 178 539, en 1997 fue de 188 846, la más alta en el periodo de 1994-2002. Éste fue el último año de crecimiento en la producción de esta fibra, en 1998 la producción de fibras acrílicas empieza a disminuir, ya que fue de 158 504 –la producción de las HTFB presenta el mismo comportamiento de contracción para el año de 1998–; en 1999 la producción de las fibras acrílicas fue de 144 326, en el 2000 ésta fue de 141 842, en el 2001 llegó a 132 995; y finalmente, en el 2002 fue de 131 621 –la más baja de este periodo de 1994-2002⁴⁴ (véase cuadro 11 y gráfica 9).

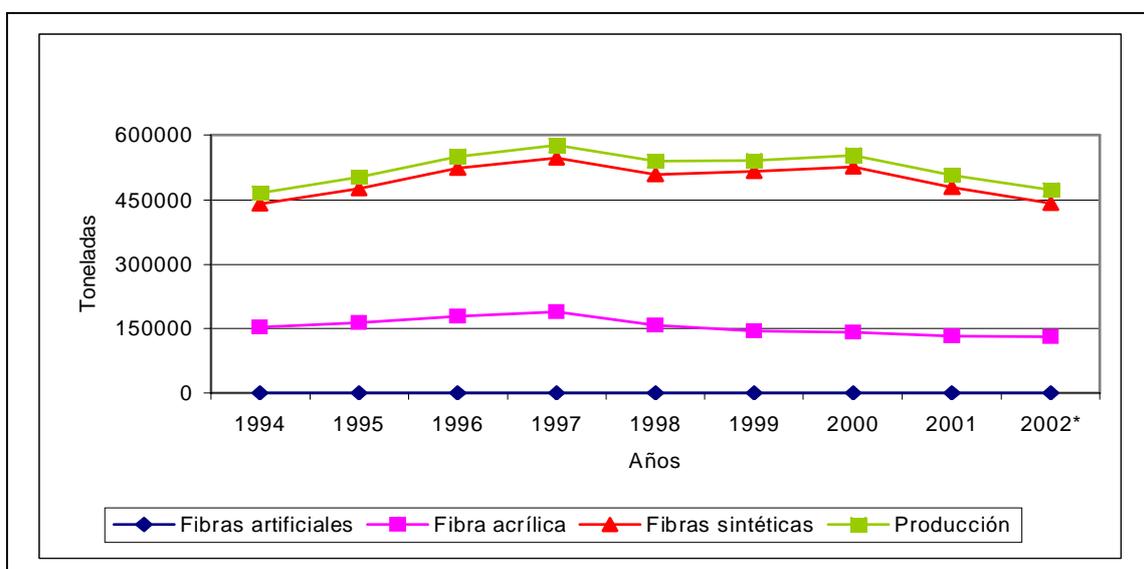
⁴⁴ CANAINTEX, *op. cit.*, 2002. p. 10.

Cuadro 11
Producción nacional de fibras químicas (miles de toneladas)

	Año								
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Fibras artificiales	25 941	26 698	26 951	28 664	30 320	24 746	25 577	29 203	31 486
Fibra acrílica	153 988	163 303	178 539	188 846	158 504	144 326	141 842	132 995	131 621
Fibras sintéticas	440 184	476 251	523 505	548 250	509 691	516 607	527 790	478 788	442 593
Producción	466 125	502 949	550 456	576 914	540 011	541 353	553 368	507 991	474 079

Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

Gráfica 9
Producción nacional de fibra química



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

Hablando del consumo nacional de la fibra acrílica como materia prima, durante cuatro años hubo un crecimiento constante, empezando en 1994 con una producción de 69 001 toneladas. El aumento que hay entre 1994 y 1995 es de 3 000 toneladas aproximadamente, y ya para 1996 es de más de 30 000 toneladas

dicho aumento, y de 23 000 para 1997; a partir del siguiente año, 1998, disminuyó el consumo en unas 14 000 toneladas, y no deja de reducirse en los cuatro años siguientes hasta llegar a casi 82 000 toneladas⁴⁵ (véase cuadro 12 y gráfica 10).

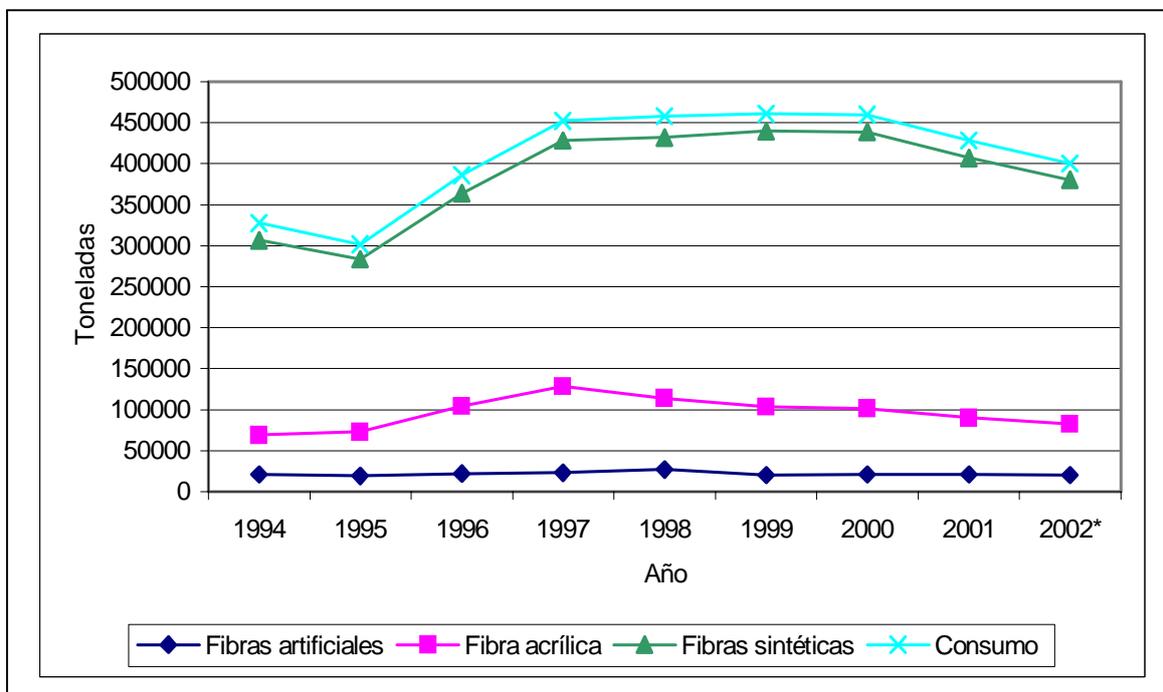
Cuadro 12
Consumo nacional de fibras químicas

Toneladas									
	Año								
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Fibras artificiales	20 649	18 687	22 390	23 291	26 503	20 232	20 785	20 710	19 716
Fibra acrílica	69 001	72 624	104 257	128 723	114 037	103 642	101 639	90 251	81 975
Fibras sintéticas	306 627	283 352	363 968	428 473	431 717	440 049	438 613	407 522	380 630
Consumo	327 276	302 039	386 358	451 764	458 220	460 281	459 398	428 232	400 346

Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

⁴⁵ CANAINTEX, *op. cit.*, 2002. p. 9.

Gráfica 10
Consumo nacional de fibras químicas



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, 2002.

Inflación

La variación que registró la inflación en la subrama de textiles, prendas de vestir e industria del cuero durante las décadas de los 80 y 90, tanto en el precio al consumidor como al productor, es muy similar. La variación anual del Índice de Precios al Consumidor fue de 5.7% en el 2002. Cabe resaltar que por quinto año consecutivo, el índice de precios de productos textiles registró una variación menor (3.8%) respecto de la inflación de productos manufactureros (5.0%) y del Índice de Precios al Productor (5.2%). Esta situación ha presionado la operación de las empresas textiles en México, que han registrado una variación mayor en sus costos de producción que en sus precios de venta⁴⁶ (véase cuadro 13 y gráfica 11).

⁴⁶ CANAINTEX, *op. cit.*, 2002. p. 11.

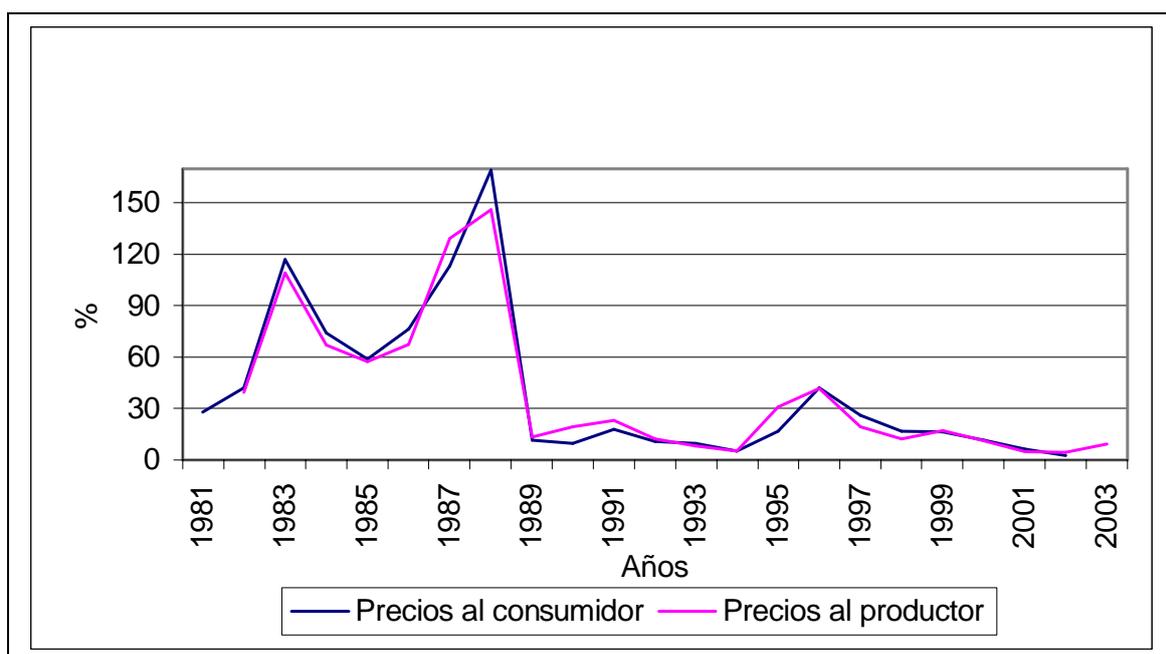
Cuadro 13
Inflación

Año	Precios al consumidor (pesos)	Precios al productor (pesos)
1981	27.98833333	
1982	42.00416667	39.48333300
1983	117.02416670	108.92583000
1984	74.14333333	67.12333300
1985	58.63333333	57.34666700
1986	76.24083333	67.41500000
1987	113.23083330	129.16500000
1988	169.08416670	146.34667000
1989	11.33666667	13.25000000
1990	9.81916666	19.24000000
1991	17.85916667	22.93833300
1992	10.75750000	12.56833300
1993	9.73833333	7.93000000
1994	5.434166667	5.40083330
1995	16.79666667	30.80916700
1996	42.02750000	41.56583300
1997	26.12750000	19.21083300
1998	16.86083333	12.18500000
1999	16.35500000	17.06250000
2000	11.61083333	10.88833300
2001	6.316666667	4.78833330
2002	2.676666667	4.54166670
2003		9.41750000
PRECIOS E INFLACIÓN		
Índice Nacional de Precios al Consumidor (Mensual)		
Base 1994=100		
Inflación Promedio Anual		

Por Sector de Origen	
(Variación Porcentual)	

Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, 2002.

Gráfica 11
Inflación



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, 2002.

Empleo

Al cierre del 2002, como está mencionado en la Memoria Estadística 2002, la industria manufacturera ocupó un total de 3.84 millones de trabajadores, de acuerdo con cifras del IMSS. A pesar de la difícil situación de la industria textil y del vestido, éstas continuaron aportando el 17% del empleo manufacturero. El comportamiento del empleo del sector manufacturero en el periodo de 1994-2002, es el siguiente: en 1994 fue de 5.70 millones de trabajadores; en 1995 fue de 5.60 millones; en 1996, de 5.10 millones; en 1997, de 4.60 millones; en 1998 4.40 millones; en 1999, de 4.20 millones; en el 2000, de 4.10 millones; en el 2001 de

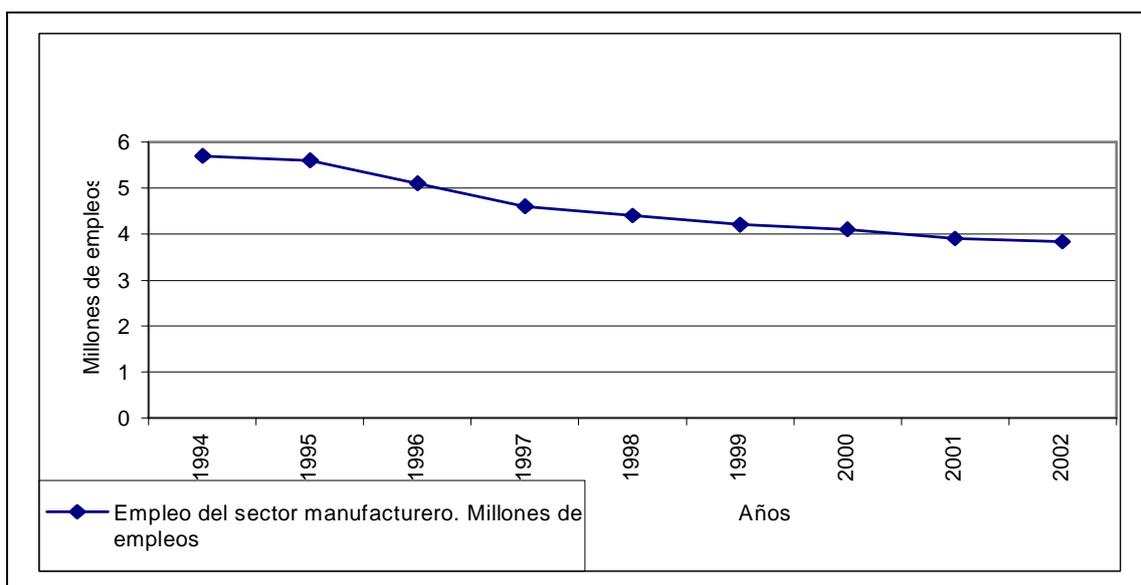
3.90 millones; y finalmente en el 2002, de 3.84 millones de trabajadores. Como podemos observar, la participación del empleo en el sector manufacturero ha ido disminuyendo progresivamente en el periodo de 1994-2002; este último año la contracción ha sido la mayor con respecto de 1994 en un porcentaje de 21.5%⁴⁷ (véase cuadro 14 y gráfica 12).

Cuadro 14
Empleo del sector manufacturero

Millones de empleos								
Año								
1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
5.70	5.60	5.10	4.60	4.40	4.20	4.10	3.90	3.84

Fuente: CANAINTEX, *Memoria Estadística*, 2002.

Gráfica 12
Empleo del sector manufacturero



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, 2002.

⁴⁷ CANAINTEX, *op. cit.*, 2002. p. 24.

En los primeros meses del año 2002, la industria textil venía recuperando gradualmente el nivel de empleo; sin embargo, a partir del mes de septiembre esta tendencia se revirtió. Tan sólo en el mes de diciembre, la industria textil perdió alrededor de 12 000 plazas laborales. En enero de 2003 el empleo de esta industria se ubicó en 150 307 trabajadores, regresando a los niveles de diciembre de 2001. En contraste, la industria de la confección registró en enero de 2003 un total de 508 354 trabajadores, el nivel de empleo más bajo en los últimos 5 años. Este comportamiento de contracción en el empleo se explica básicamente por las empresas confeccionistas orientadas a abastecer el mercado nacional, ya que las empresas maquiladoras, en el 2002, mostraron un comportamiento más estable en las plazas laborales generadas. El empleo del sector textil en su conjunto se ha comportado de la siguiente manera en el periodo de 1994-2003 –no se presentan desagregados–: en 1994 la planta laboral estaba compuesta de 142 000 trabajadores; en 1995 había 133 000 trabajadores; en 1996 hubo 154 000 trabajadores; en 1997, había 166 000; en 1998, 179 000; en 1999, se registran aproximadamente 180 000; en el 2000, 182 000 trabajadores; en el 2001, 150 000– en este año se puede observar que hay un descenso, a diferencia del periodo de 1996–; en el 2002, 146 000 –además podemos observar que este año se registra el menor número de trabajadores en el periodo de 1995-2002–, y finalmente la CANAINTEX presenta para enero de 2003 una planta laboral de 150 000 trabajadores, similar a la cuantificada para el año de 2001. Como ya mencionamos, la información presentada está agregada; para nuestro caso, sería conveniente observar el comportamiento de la rama HTFB en forma individual, porque como sabemos al considerar datos agregados no nos es posible conocer con exactitud el comportamiento de cada una de las subramas que forma la industria textil, puesto que algunas ramas presentan una actividad creciente y otras no. El hecho de utilizar información agregada podría distorsionar nuestra apreciación en este caso en particular, que consiste en observar la conducta de la rama de los HTFB⁴⁸ (véase cuadro 15 y gráfica 13).

⁴⁸ CANAINTEX, *op. cit.*, 2002. p. 27.

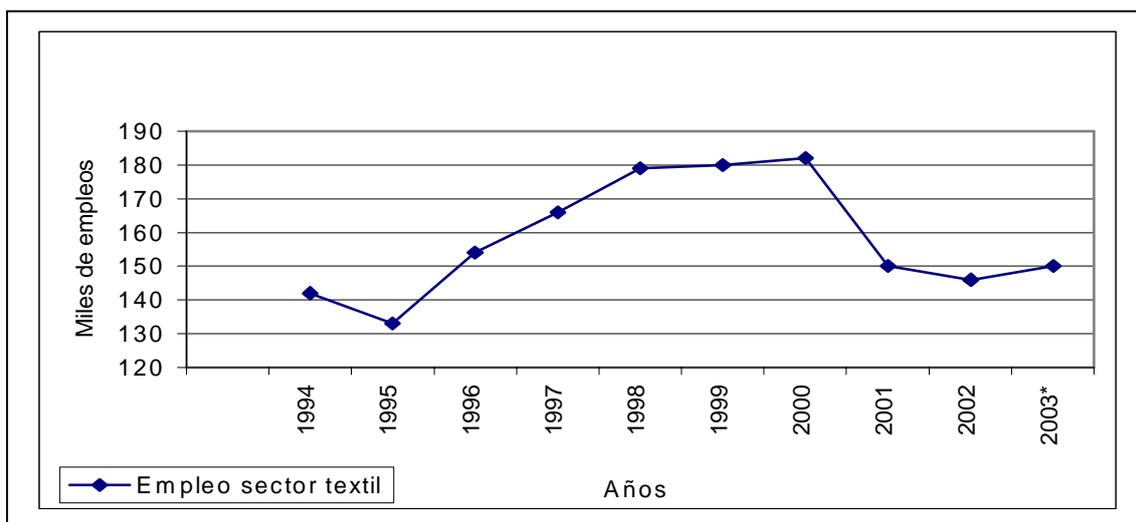
Cuadro 15
Empleo del sector textil (1994-2002).

Año									
1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
142 000	133 000	154 000	166 000	179 000	180 000	182 000	150 000	146 000	150 000

*Enero de 2003.

Fuente: CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

Gráfica 13
Empleo sector textil



Elaboración propia con base en CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

*Enero de 2003.

La caracterización del Contrato Ley

A continuación caracterizamos el Contrato Ley de las Fibras Sintéticas y Artificiales de la industria textil en México. Las relaciones de empleo están reguladas por el Contrato Ley, que es un contrato de industria, a diferencia del

contrato colectivo, que es de empresa o establecimiento⁴⁹. El Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones, mientras que el contrato colectivo puede ser firmado por uno solo⁵⁰. Bizberg dice al respecto sobre la industria textil: "Los salarios son negociados para todo el ramo y no por la empresa, pues así funcionan los contratos-ley, lo que implica la homogeneización hacia arriba de las condiciones de contratación"⁵¹. El Contrato Ley representa un grado superior de conquista con respecto de los derechos generales establecidos para los trabajadores en la LFT; así como el contrato colectivo lo es en particular para los trabajadores de una empresa, el Contrato Ley lo es para los trabajadores de una rama industrial. En México se tenía la posibilidad de que el Contrato Ley, rigiera para toda una rama, independientemente de que en ella haya diversas empresas y sindicatos. En la industria textil hubo seis contratos ley para las diferentes ramas y eran los siguientes:

1. Contrato Ley del Algodón –el primero en este género.
2. Contrato Ley de Seda, Fibras Artificiales y Sintéticas.
3. Contrato Ley de Géneros de Punto –pants, suéteres, manteles.
4. Contrato Ley de Lana –casimires.
5. Contrato Ley de Cintas y Listones –elásticos y cordones.
6. Contrato Ley de las Fibras Duras –costales, bolsas, lazos.

En 1990 el Contrato Ley de las Fibras Duras dejó de tener ese carácter; en 1992 el Contrato Ley del Algodón dejó de regir. Éstos se transformaron en contratos colectivos y ahora la negociación se desarrolla a nivel de empresa⁵².

⁴⁹ El Contrato Ley Rama tiene sus antecedentes en el año de 1912: a invitación de la Secretaría de Fomento, se reunió una convención obrero-empresarial de la industria textil que decretó el 18 de diciembre de ese año la tarifa mínima uniforme de esa rama industrial. Esta tarifa fungió como el primer Contrato-Ley de la historia en México. Años más tarde, se llamó de nueva cuenta a los trabajadores y patrones de la industria textil; la reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en que se ratificó la Convención Textil y en la cual se estableció el modelo para la elaboración de la ley de 1931. Véase a De la Cueva, M., "El Contrato Ley", *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, segunda edición, México, Porrúa, 1978, pp. 474 y 475; De Buen, N., "El Contrato Ley", *Derecho del Trabajo*, tomo II, México, Porrúa, 1979, pp. 739-750.

⁵⁰ De Buen, N., *op. cit.*, 1979, p. 741.

⁵¹ Bizberg, I., *Estado y Sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.

⁵² Véase sobre la huelga del algodón de 1992 y de la falta del henequén en Terán, J. E. y J. Martínez, "Estrategias y calidad en la industria textil", en *El Cotidiano*, número 80, noviembre-diciembre, México, UAM-A., 1996, y en Aboites y Guzmán, *op. cit.*, 1992.

El Contrato Colectivo del Trabajo Obligatorio y Tarifas de Salarios de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, fue elevado a la categoría de Contrato Ley para toda la Industria, por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de julio de 1970⁵³.

La titularidad y la administración del Contrato Ley está en la distinción de cómo la titularidad se ejerce a través de la coalición de sindicatos, donde el peso mayoritario corresponde a las grandes centrales sindicales y el control que a partir de ello ejercen sobre los pequeños sindicatos y la pérdida de autonomía de éstos últimos. Con respecto de la titularidad y administración del Contrato Ley, De la Cueva señala lo siguiente:

Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato-ley, la cual de acuerdo con lo que venimos exponiendo, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término de administración del contrato-ley, que aparece por vez primera en un texto legislativo en el Art. 418 de la Ley⁵⁴.

Al respecto, De Buen señala:

Los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y éstas se toman de manera que favorezca a las grandes centrales. Y el pequeño sindicato, mayoritario y por lo tanto administrador del contrato-ley en una determinada empresa no tardará en ser desplazado o absorbido por la central sindical. ¿Y quién puede dudar, dada nuestra amplísima experiencia de entreguismo sindical, que esa gran central no sea controlada, a su vez, por las empresas transnacionales?⁵⁵

Los sindicatos que conforman la coalición deben analizar todas las posibilidades que la legislación actual permite, y plantear un control desde su normatividad, en donde los sindicatos que no estén de acuerdo con lo negociado o pactado se sometan a lo convenido por los grandes sindicatos, en particular en aquellos casos en que un sindicato quisiera obtener mejores condiciones que las ya pactadas en el Contrato Ley. Este contrato es avalado por la STPS.

⁵³ Diario de la Federación, "Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas", *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, México, 1970, p.1.

⁵⁴ De la Cueva, M., *op. cit.*, 1978, p. 478.

⁵⁵ De Buen, N., *op. cit.*, 1979, p. 740.

En el CL se lleva a cabo una negociación colectiva mediante una mediación de intereses y fuerzas, pero también está presente la negociación política como resultado de la intervención de interlocutores externos que normalmente son los actores u órganos del sistema político. Pero en los últimos años se ha insistido en modificar el CL⁵⁶: en el última revisión del CL de 2002-2004, el contrato debió ser publicado a mediados del año por el Diario Oficial de la Federación –en este caso 2002–, pero sólo apareció publicado hasta el lunes 16 de enero de 2003, es decir, se tardaron más de un año en revisar el contrato. Algunas de las modificaciones repercuten directamente en los trabajadores, como veremos en el capítulo 4 de esta investigación.

Recapitulación general

Como presentamos en este capítulo, la industria textil y del vestido ha atravesado diferentes épocas de gran auge, y debido a esto, ha desempeñado un papel significativo en la industria nacional por su tradición, aporte económico y social en la vida del país. Pero en los últimos años esta rama ha visto disminuida su importancia en el sector manufacturero, esto en parte por la apertura comercial y el cambio de modelo económico sustentado en el libre comercio, y la reestructuración productiva y tecnológica. Además, la economía mexicana esta anclada a la estadounidense, pues el 80% de las exportaciones tenían como destino final los Estados Unidos, y dado que la economía de este país esta en recesión en estos momentos (2003), esto ha ocasionado que la economía mexicana se vea afectada por tal dependencia, además de que esta rama no ha logrado incentivar políticas económicas para reactivar el mercado interno.

Por otra parte el CL ha sufrido modificaciones –supresión de artículos–, como veremos con más detalle en el capítulo 4 de este estudio.

⁵⁶ Algunos antecedentes son: "[...] El Sector Patronal precisa con especial preocupación por la situación económica por la que atraviesa esta rama de la industria, que el incremento salarial a que se refiere esta Cláusula se otorga haciendo un gran esfuerzo atendiendo a los efectos que pudiera tener en los costos finales de los productos y en el nivel de empleo, así como a la necesidad de modernizar el contrato" (Convenio 2: 1999, subrayados nuestros). Y la Secretaría de Economía (2002) dice: "[...] Modernizar y actualizar los ordenamientos laborales aplicables a la cadena, especialmente los contratos ley para la industria y fortalecer las relaciones obrero-patronal en la cadena fibras-textil-vestido [...]", Secretaría de Economía, *op. cit.*, 2001, p. 25.

CAPÍTULO 3

TEXTILES ABAYÁN: REGISTRO ETNOGRÁFICO

Introducción

Presentamos en esta sección una descripción de la empresa: la reseña histórica de la compañía, las primeras imágenes de la empresa, la visión general del proceso de trabajo, las instalaciones y medio ambiente con el objetivo de conocer las prácticas cotidianas de los actores laborales –las prácticas cotidianas son parte de las relaciones laborales. Porque, además, para nuestra investigación es conveniente resaltar los detalles y condiciones de cómo trabajan los trabajadores en el piso de la empresa –nivel micro– desde el momento mismo que llegan a la fábrica y empiezan a entablar relaciones sociales los trabajadores sindicalizados, de confianza, líder sindical y dueños para observar y entender más de cerca el proceso que, suponemos, llevó a la flexibilidad en las relaciones laborales en Textiles Abayán. El periodo histórico que estudiamos comprende del 1 de enero de 1994 y hasta mediados de 2003.

La reseña histórica de la compañía

La empresa está ubicada en la calle Esfuerzo Nacional número 9, Fraccionamiento Industrial Alce Blanco en Naucalpan de Juárez, Estado de México¹, al noroeste del Distrito Federal. Es una fábrica mediana², en la que se

¹ El Municipio de Naucalpan de Juárez representa el 0.671% de la superficie del Estado de México. El Municipio de Naucalpan colinda al norte con los Municipios de Jilotzingo, Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla; al este con el Municipio de Tlalnepantla y el Distrito Federal; al sur con el Distrito Federal y el Municipio de Huixquilucan; al oeste con los Municipios de Huixquilucan, Lerma, Oztolotepec y Jilotzingo. INEGI, *Naucalpan, Estado de México*, México, Cuaderno estadístico municipal/Gobierno del Estado de México/Honorable Ayuntamiento Constitucional de Naucalpan, 2000.

² En México la industria se clasifica, según el INEGI, por el número de empleados en las empresas: en micro, pequeña, mediana y grande. La primera tiene hasta treinta trabajadores, la segunda consta de treinta y uno a cien trabajadores, la tercera de ciento uno a quinientos empleados y la cuarta de más de quinientos empleados. INEGI, *Nuevos criterios autorizados por Nafin en la primera sesión ordinaria de su Consejo Directivo*, 29 de enero, México, 1999. Textiles Abayán, de acuerdo con esta clasificación, es una empresa mediana, pues la plantilla laboral está constituida por ciento dieciocho obreros de planta –o de base–, once empleados de oficinas –con los dueños y los dos gerentes de producción–, y veintiún empleados de confianza: supervisores, mecánicos, electricistas y ayudantes de bodega o de almacén –son los trabajadores

elabora hilo sintético de acrílico. El espacio físico donde está asentada la factoría es un área de 3 000 metros cuadrados aproximadamente, constituida por cinco naves industriales.

La compañía fue fundada el 15 de febrero de 1965, durante el periodo del modelo de sustitución de importaciones en México, con un capital inicial de 3' 750 000 pesos; la sociedad estaba compuesta por industriales de ascendencia judía, nacionalizados mexicanos, y fue establecida como Sociedad Anónima³. Pero el 7 de mayo de 1987 Textiles Abayán se transformó de Sociedad Anónima a Sociedad Anónima de Capital Variable, quedando como dueños absolutos la familia Abadi Sitton, con un consejo de administración totalmente familiar: padre, madre, hijos⁴.

La empresa sostiene una relación laboral con el Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos, perteneciente a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la cual data de 1952⁵. Además las relaciones entre capital y trabajo son reguladas por un Contrato Ley del Ramo Textil de las Fibras Sintéticas y Artificiales.

Primeras impresiones de la empresa

Esta es la historia de una fábrica textil ubicada en una zona industrial al noroeste de la ciudad de México. Las fábricas de la zona se encuentran protegidas de los ojos curiosos por muros, vallas, portones y puertas, además de que están

que trabajan todo el año en la empresa. Pero cuando aumentan los pedidos de hilo acrílico, después de semana Santa, la compañía contrata personal eventual para el tercero y cuarto turnos: cuarenta y seis trabajadores para el tercer turno, cuarenta y uno para el cuarto turno y catorce empleados de confianza: en total son doscientos cincuenta y dos trabajadores cuando la fábrica trabaja a su máxima capacidad. Por otra parte, tenemos que todos los obreros y empleados de confianza son del sexo masculino; sólo hay tres mujeres: la hija del dueño, la secretaria y la señora encargada de la limpieza de las oficinas de los dueños. Textiles Abayán, *Nómina de salarios y lista de trabajadores*, México, 1999.

³ Gobierno del Estado de México, *Archivo General de Notarías*, escritura número 6 957, volumen número LXXXI, notaría número 1, Distrito Judicial: Tlanepantla, México, 1965.

⁴ Del Valle Prieto, R., notario número 113, expediente 47 417, Danubio número 80, 6o. y 7o. piso, México, 1987.

⁵ Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, *Estatutos que rigen a la CROC: Declaración de Principios, Programa de acción y táctica de lucha*, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1976.

celosamente cuidadas por vigilantes privados. Es frecuente el paso de patrullas; además, hay un módulo de vigilancia⁶.

Observamos la fábrica: la fachada está pintada de gris, las bardas están coronadas con mallas ciclónicas de alambre de púas como medida de protección contra los robos. Miramos un zaguán pintado de café, que es por donde ingresan las *pacas*⁷; en la parte superior hay unas ventanas: son las oficinas de los dueños, contadores y representante de ventas. Vemos otro portón, por donde entran y salen una camioneta blanca y los autos de los dueños. A un lado hay otra puerta de color café, por donde ingresamos en la caseta de vigilancia. El vigilante es de complexión mediana, mide 1.65 metros, moreno, bigote entrecano, usa lentes y está uniformado de café, luce unas botas de casquillo negras y tiene aproximadamente sesenta años de edad. Del lado derecho hay una ventana, debajo de la cual están las tarjetas de asistencia del personal. Al lado izquierdo hay un reloj checador, donde los trabajadores registran su hora de llegada y salida de la fábrica⁸.

Dentro de la garita de vigilancia hay una silla y una mesa de madera, sobre la cual se hallan una parrilla eléctrica, un comal, un teléfono, y un cuaderno de informes donde se registran los acontecimientos ocurridos en las últimas veinticuatro horas. Observamos en la pared un calendario con un paisaje de playa. Miramos por una ventana el patio de la fábrica, que es de unos noventa metros cuadrados; ahí se encuentra estacionada la camioneta de carga en la que se entrega el hilo y algunos otros automóviles, como un Cadillac, un Mercedes Benz, un Máxima y un New Yorker. Afuera de la fábrica se estacionan los autos de los empleados y trabajadores: Caribes, Volkswagens y una camioneta de la General Motors de procedencia extranjera.

⁶ Véase el diagrama de flujo en el apartado del Anexo, p.176.

⁷ Es la materia prima en forma de cable acrílico.

⁸ Ahora la caseta de vigilancia ha sufrido modificaciones con respecto al año de 1995; en el año de 2001 se hicieron modificaciones con el fin de tener un mejor control de vigilancia, ahora hay un pequeño vestíbulo para pasar al patio de la empresa –antes la puerta de salida o entrada de la compañía estaba a un lado de la caseta de vigilancia, ahora sólo hay una puerta, que conduce a la caseta de vigilancia y a la salida o entrada de la fábrica. Observación-visita e información proporcionada por el vigilante: 12 de diciembre de 2002 y 16 de enero de 2003.

El acceso a la planta productiva

Podemos entrar a la fábrica por dos sitios⁹: por los casilleros y por las oficinas. Entramos por los casilleros, y observamos unas ventanas en la planta baja que corresponden a las oficinas de los ingenieros de producción y teñido, del jefe de personal y de los supervisores. Nos percatamos de que en la planta superior hay unas ventanas que son de las oficinas de los dueños, de los administradores y del personal que se encarga de las ventas del hilo. Afuera de las oficinas de los ingenieros hay un elevador, utilizado por el dueño de la fábrica, el señor Jaime, hombre de setenta y tres años, 1.75 metros de estatura, algo obeso, tez blanca, cabello blanco, perfectamente rasurado; viste un traje gris, camisa blanca, corbata gris con líneas verticales, zapatos negros perfectamente lustrados, y usa un bastón. Jaime es de ascendencia judía: él nació en la ciudad de México, pero sus padres emigraron de Alepo, Siria¹⁰.

Ingresando por la puerta de los casilleros, del lado izquierdo vemos dos accesos: el primer zaguán nos lleva a una bodega, el segundo tiene una puerta, por la cual pasamos; por el lado izquierdo observamos unos botes con productos químicos que se emplean en el departamento de Tintorería. A la derecha está un zaguán gris, por el que se llega a un almacén. El lugar está lleno de chatarra, cajas con conos de cartón, bolsas con conos de hilo estibadas y botes de plástico rotos, *charrasqueados*¹¹; ahora estos recipientes se utilizan para depositar la basura. Por este acceso podemos llegar al área de Coneras de color. Pero seguimos por el lado izquierdo, vemos que en el área de las bombas de agua también hay botes con basura; al seguir caminando llegamos a la zona de casilleros, los cuales están colocados en forma vertical, pintados de verde y gris, algunos rayados con marcadores de color negro y rojo.

⁹ Hasta el año de 2002 había tres accesos: por las calderas, por los casilleros y por las oficinas de los dueños e ingenieros. En ese mismo año el acceso de calderas fue suprimido. Se construyó una barda de metal por la que ahora sólo se puede acceder con llave. Observación-visita e información proporcionada por el vigilante: 17 de enero de 2003.

¹⁰ Abadi, J., *Acta de matrimonio*, libro número 8, foja número 33, México, Registro Civil, 1954.

¹¹ Un corte fino realizado con una charrasca —más adelante definimos este instrumento de trabajo. Estos botes eran ocupados en el departamento de Apertura.

El área de casilleros está frente al comedor¹²; los obreros del turno nocturno, abandonan la fábrica apresuradamente después de un día de trabajo. Los trabajadores del primer turno siguen llegando –son las 7:05 de la mañana. Algunos obreros platican, otros se encuentran ya en su lugar de trabajo. Varios trabajadores se dirigen a su puesto con paso lento, algunos más se van a persignar al altar de la Virgen de Guadalupe, en el departamento Preparación-Continuas, la cual está en una vitrina iluminada por una lámpara fluorescente y decorada con adornos de colores brillantes. Otros trabajadores se persignan al arrancar su máquina, en la que tienen una pequeña estampa religiosa de alguna Virgen o de Jesús¹³.

En la zona de los casilleros hay un banco improvisado con un polín de madera, en el que suelen sentarse los trabajadores para esperar la hora de inicio de la jornada. Enfrente está el comedor; del lado izquierdo se llega al área de calderas. Del lado derecho hay un zaguán gris, el cual tiene una puerta a través de la cual se accede al departamento de Autoconers-Volkmanns, donde se encona el hilo.

Enseguida de los casilleros hay un espacio de doce metros cuadrados que se utiliza como comedor, el cual tiene un zaguán corredizo de color gris; de un lado hay una ventana sin vidrios, el piso es de cemento gris, las paredes están pintadas de verde, también hay tres bancas sin respaldo, la mesa es de cemento gris, y están dos parrillas de gas. El techo es de lámina de asbesto, con dos

¹² La fisonomía de este lugar cambia al inicio y final de un turno; por ejemplo, a las 7:00 horas, observamos una muchedumbre parada frente a los casilleros. Los obreros del primer turno que van a iniciar una jornada de trabajo se cambian de ropa, el atuendo de la calle es sustituido por prendas que utilizan en el proceso de producción. Por otra parte, de los trabajadores del turno nocturno, algunos lucen bañados y otros no, se apresuran a cambiarse de ropa, podemos respirar una atmósfera cargada de olores tan diversos que se mezclan entre sí, sin distinguir un olor en especial. Información proporcionada por Benito, 11 de enero de 2003.

¹³ Los trabajadores empiezan su jornada de trabajo cinco o diez minutos después de la hora de entrada, pequeño lapso de tranquilidad que se ve perturbado conforme avanzan los minutos por el rugir de las máquinas, la emisión de calor y la fibra acrílica que empieza a volar por los diferentes departamentos de la fábrica. Información proporcionada por Benito, *ibid.*

láminas de plástico para que penetre la luz natural en el día, y dos lámparas fluorescentes que cuelgan de cadenas de hierro¹⁴.

En la parte de atrás del comedor se encuentran tres calderas, dos compresoras de aire sólido, un baño y un cuarto donde se localiza el delegado sindical¹⁵: Antonio Bustos, más conocido como Toño, o el *Tío*, de sesenta y seis años de edad, 1.50 metros de estatura, cabello y bigote blancos, tez blanca y nariz mediana. Usualmente calza botines negros, camisa de vestir blanca, chamarra negra, con un fuerte olor a loción. Toño usa además un sombrero vaquero blanco con una pluma como adorno. Antonio ha trabajado en Abayán por veinticinco años, veintitrés de los cuales ha sido delegado sindical. Antes trabajó en otras fábricas textiles¹⁶.

El área de Toño es de dos metros de largo por dos de ancho. En la esquina derecha hay un altar de la Virgen de Guadalupe, adornado con serpentinas, hilo de colores, pequeños regalos. La mesa es de cemento y está recubierta con loseta blanca, el techo tiene dos tragaluces y está pintado de blanco, las paredes están pintadas de verde, el piso es de cemento –en algunas partes de la pared la pintura está descarapelada y el piso tiene fisuras–, y sobre la mesa hay una parrilla de gas y una grabadora negra. Al lado se ven unos cuantos fólder de diversos colores, los cuales contienen documentos personales y fotos de candidatos para entrar a trabajar en la fábrica. Fuera de la habitación hay cuatro anaqueles de color gris, con ropa colgada en ganchos y algunos pares de botas de plástico para el agua.

¹⁴ A la hora de la comida, el lugar luce muy diferente, el piso lleno de restos de comida, latas y botellas de refresco.

¹⁵ En ciertas estructuras sindicales, la organización se sustituye por el liderazgo de un líder sindical. En nuestro caso, el sindicato en Textiles Abayán, no tiene un comité ejecutivo como es el caso, por ejemplo, de los sindicatos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Por eso, cuando hablamos de sindicato en esta investigación nos referimos al líder sindical de la empresa.

¹⁶ Como Alfa Texturizado... Información proporcionada por el delegado sindical, 16 de noviembre de 1998.

Las oficinas de los dueños y de los ingenieros de producción

Ahora describimos la segunda entrada, la principal, la de las oficinas de los dueños y de los ingenieros de producción. A diferencia de la otra entrada –la de los casilleros–, las paredes están recién pintadas y no hay basura en el piso¹⁷. Del lado izquierdo están las oficinas de los ingenieros y empleados, del lado derecho se ven unas escaleras de loseta blanca, que conducen a las oficinas de los dueños y personal administrativo. Subiendo por las escalinatas llegamos a un vestíbulo; tras una mesa está sentada la secretaria, joven, delgada, de cabello negro lacio y tez morena¹⁸. En la oficina de al lado se encuentra el pagador, persona de aspecto bonachón, próximo a los sesenta años de edad, de apellido Rivas, 1.60 metros de estatura, tez morena, cabello negro lacio peinado de lado, sin barba ni bigote, usa lentes de graduación de los llamados *de piloto*.

El piso de la recepción es de loseta española blanca, los muebles de la sala son de vinil verde, sobre la mesa de centro hay varios números de la revista *Expansión*, y en las paredes se exhiben, enmarcados, permisos de salubridad, diplomas y algo escrito en caracteres hebreos. Los cristales polarizados no permiten ver el interior de las otras oficinas. Del lado derecho hay un ventanal con cortinas blancas, al lado hay una puerta del mismo color en cuya parte superior hay un vidrio polarizado.

El gerente general de la empresa es el hijo del dueño, de nombre Gad, de treinta y tres años de edad, 1.70 metros de estatura, tez blanca, cabello castaño rizado, vestido con un traje de corte italiano, zapatos negros. Su hermana Ruth, de complexión delgada, tez blanca, 1.68 metros de estatura, cabello rizado castaño a la altura de los hombros, se encarga también de la administración de la empresa.

¹⁷ Es por donde entran las personas que vienen a visitar Textiles Abayán y a los dueños de la empresa. Si caminamos por ese lugar, del lado izquierdo está la bodega de refacciones y el taller eléctrico. Las paredes están pintadas de color verde en dos tonos: el primero es más fuerte, empieza al nivel del piso y llega a 1.50 metros de altura; el segundo tono inicia donde terminó el anterior, es más claro y llega hasta el techo. Así están pintadas las paredes de los departamentos de producción en la fábrica, por donde podemos ir al departamento de Apertura.

¹⁸ En el año de 1999 trabajaba una secretaria de nombre Tania, pero renunció en el año de 2002. Información proporcionada por Rivas, 16 de enero de 2003.

En estas oficinas también trabajan el representante de ventas y su auxiliar, un contador y un contralor general¹⁹.

Ahora bajamos a las oficinas de los ingenieros. El lugar está dividido en dos partes: una sección es para los ingenieros de producción, y la otra para el jefe de personal y los supervisores. La oficina tiene ventanales por dos de sus lados, el área ocupa veintiocho metros cuadrados, el techo es de plafón falso de fibra de vidrio con lámparas fluorescentes, y el piso es de loseta vinílica blanca. Entramos primero al área de los ingenieros. Del lado izquierdo hay unas ventanas, y enfrente, anaqueles con recipientes de tinturas con el aviso de *no tocar*, pues son productos tóxicos; las sillas y las mesas están despintadas. Sobre una superficie de cemento y recubierta con loseta blanca se encuentran un *aspe madejero*²⁰, una *balanza analítica*²¹, notas, *vasos de precipitado*²², *pipetas*²³ y una *gradilla*²⁴. En el centro de la oficina hay dos mesas juntas, cada una de las cuales mide dos metros de largo por uno de ancho, y tiene una silla negra giratoria, donde se sientan los ingenieros de la fábrica. El ingeniero Hernández se encarga de la gerencia de producción, y el ingeniero químico, de teñir el hilo acrílico.

El ingeniero Hernández²⁵ tiene cincuenta y tres años de edad, mide 1.75 metros de estatura, es robusto, moreno, de cabello negro peinado hacia atrás, y algunas arrugas en el rostro; no usa barba ni bigote. El ingeniero ocupa una mesa parcialmente cubierta por un vidrio. Del lado derecho de la mesa hay un teléfono y una sumadora eléctrica. En el centro se observan fólderres, hojas en desorden,

¹⁹ En los últimos años ha habido cambios en estas oficinas. En el año de 2001 fue despedido el representante de ventas –Beto– y en el año de 2001 el contralor general –Aguilera– fue cesado. Información proporcionada por el ingeniero Chávez, 17 de enero de 2003.

²⁰ Este aparato está constituido por unas aspas, que generalmente son cuatro y tienen una circunferencia exactamente determinada. A su alrededor se enrolla el hilo, y contando el número de vueltas, podemos determinar el calibre del hilo.

²¹ Es un instrumento que sirve para pesar una muestra de material, con un porcentaje de error de diez milésimas de gramo.

²² Los vasos de precipitado son de vidrio, están graduados y tienen vertedero. Se usan para preparar mezclas o soluciones que se depositan en el fondo del vaso.

²³ Las pipetas son tubos de vidrio, de diferentes tamaños, con graduación y ensanchadas en su parte media; sirven para tomar líquidos con exactitud en pequeñas porciones.

²⁴ La gradilla es de madera y se utiliza para colocar los tubos de ensayo después de lavarlos.

²⁵ Información proporcionada por el ingeniero Hernández, 17 de enero de 2003.

notas. Del lado izquierdo hay folletos de información de maquinaria textil, ejemplares de la revista *Expansión*, e invitaciones de diversas organizaciones que se dedican a impartir cursos, seminarios y diplomados sobre cuestiones de calidad y mantenimiento.

Sánchez, el ingeniero químico²⁶, está enfrente del ingeniero Hernández; es de complexión mediana, 1.65 metros de estatura, cincuenta años de edad, tez morena, ojos cafés y cabello negro lacio. Siempre usa una bata azul en las horas de trabajo. Del lado derecho de su mesa hay un teléfono, al centro, hojas con fórmulas, cuentas y tablas de proporciones químicas. Del lado izquierdo hay facturas de productos químicos, una calculadora manual, y hojas con muestras de hilos teñidos engrapadas. Atrás de él hay una parrilla de gas, y enseguida una máquina para hacer las pruebas de teñido del hilo.

A través de las ventanas de la oficina de los ingenieros se ve el patio, y aunque un elevador de color verde obstruye la visión, desde aquí se aprecia la caseta de vigilancia; podemos ver quién entra o sale de la fábrica. Bajo las ventanas de este lugar hay un anaquel, sobre el cual se apilan un conmutador, papeles, muestras de hilo en conos y telas. En la esquina hay otro estante, sobre el cual está un *torsiómetro*²⁷ que utiliza el ingeniero Hernández. También hay catálogos de maquinaria, conos de hilo, rollos de tela, folletos y refacciones de las máquinas de los departamentos de Apertura y Preparación-Continuas.

Al otro lado de la oficina están los empleados de confianza, que ocupan tres mesas de color gris y cuatro sillas amarillas. En la mesa del fondo está el ingeniero José Chávez²⁸, jefe de personal: mide 1.65 metros de estatura, complexión mediana, cabello entrecano, cincuenta años de edad. En el lado derecho de su mesa, José tiene los cuadernos de producción, de faltas, de tiempo

²⁶ Hasta el año de 2000 estuvo trabajando el ingeniero Rodríguez, el nuevo ingeniero químico se apellida Sánchez. Información proporcionada por el ingeniero Hernández, *ibid.*

²⁷ Es un instrumento que consiste en un par de pinzas, una de las cuales puede girar en ambas direcciones y está conectada a un contador de vueltas. La otra pinza se mueve sólo horizontalmente, pero no es giratoria y debe ajustarse su posición de manera que permita saber cuántas torsiones tiene un metro de hilo.

²⁸ Hasta el año 2000 este cargo lo ocupaba el señor Patiño, que murió en ese mismo año. Información proporcionada por el ingeniero Chávez, *ibid.*

extra y el de los baños de producción; del lado izquierdo, una agenda, una computadora y una impresora. En la esquina hay un altar de la Virgen de Guadalupe, el cual tiene un florero con flores de plástico como ofrenda. Sobre la mesa de los supervisores²⁹ están las hojas de producción y conos de hilo, a la derecha está la otra mesa, de dos metros de largo y cincuenta centímetros de ancho, con una altura de sesenta y cinco centímetros; sobre ella hay más bobinas de hilo y algunos engranes de máquinas³⁰. Enfrente está la puerta del baño.

En la oficina de los supervisores hay una superficie de tabique y cemento recubierta de loseta blanca, que es donde están los aparatos de control de calidad: el *uster*³¹, el aspe madejero y la báscula analítica. En estos dos últimos aparatos se determina el calibre del hilo; el *uster* no sirve pues no está calibrado y le hacen falta algunas refacciones³². Enseguida hay un archivero gris, donde se depositan algunos folletos, hojas de producción y antiguas formas de permisos y accidentes.

La visión general del proceso de trabajo

La fábrica cuenta con los siguientes departamentos productivos: Apertura, Preparación-Continuas, Autoconers-Volkmanns, Roberts-Doblado, Superbas-Tintorería, Coneras de color y Almacén de producto terminado. Describimos las funciones que realizan los obreros de acuerdo con el proceso de transformación de la materia y el entorno de las áreas de trabajo³³.

²⁹ Son cuatro supervisores cuando se trabajan los cuatro turnos, cada uno de los supervisores se encarga de vigilar y controlar a los trabajadores en una jornada de trabajo.

³⁰ En esta mesa es donde se realiza el control de calidad, el cual consiste en cortar un metro de material de cinta o pabilo y pesarlo en la balanza analítica.

³¹ El cual tiene la función de verificar los gruesos y delgados de la cinta, pabilo e hilo producidos en los departamentos de Preparación-Continuas.

³² Información proporcionada por Benito, *ibid*.

³³ Seguimos el orden señalado, pues es el flujo que sigue el proceso de transformación de la materia acrílica.

El departamento de Apertura

Esta nave industrial ocupa cuatrocientos cincuenta metros cuadrados; el piso es de cemento, con algunas grietas y hoyos resanados con cemento, resultado de las excavaciones hechas para alojar la nueva tubería eléctrica de una máquina. El techo es de lámina de asbesto, con algunas secciones de lámina de plástico para permitir el paso de la luz solar, y está sostenido por estructuras de acero pintadas de rojo³⁴.

Las máquinas de este departamento se distribuyen de la siguiente forma: la máquina Seydel³⁵, pintada de verde, está separada un metro de la pared de la calle; enseguida están las pacas de materia prima, las tres máquinas Volufil³⁶ de color verde, un pasillo, y un secador de hilo del mismo color que las máquinas. Un depósito de material en medio del secador de hilo y un pequeño cuarto de dos metros de largo por dos de ancho, es el taller del mecánico de Volufil. Atrás está el depósito de la pintura que se utiliza para teñir el hilo en el departamento de Tintorería.

Ahora pasamos al proceso productivo del departamento de Apertura, el cual inicia en la máquina Seydel³⁷. Silviano es quien opera la máquina, y lleva más de catorce años haciéndolo; su jornada la desempeña en el primer turno. Es de tez blanca, cabello castaño a la altura del cuello y peinado para atrás, ojos claros,

³⁴ Las gavetas con las lámparas fluorescentes cuelgan de cadenas, miramos también los cables eléctricos de color negro, los cuales se introducen en las cajas de las lámparas. En ellas se aloja gran cantidad de pelusa de la fibra de acrílico. Sobre el muro están fijadas las cajas de los *switches* eléctricos y arrancadores de la bomba de agua; son de color gris, los conductos que salen de ellos son de color naranja y alojan los cables que alimentan de energía eléctrica otras cajas de *breakers*, máquinas, lámparas. A un lado vemos un extinguidor de color rojo. Observamos en la esquina un tubo de hierro, pintado de color verde con franjas negras de dos centímetros de ancho –por ahí se va el agua de las lluvias–, que se pierde en el registro del drenaje. Esta pared da a la calle, en la parte superior del muro hay ventanas pequeñas, tres extractores de aire, así como otros tubos que salen a la calle. En la pared hay un zaguán de color café de cuatro metros de largo y de una altura de cuatro metros. El área de los pasillos la delimita una línea de color amarillo.

³⁵ Nos referiremos a las máquinas con las denominaciones que les dan los mismos trabajadores. La máquina Seydel es de origen alemán y también se le conoce como máquina Convertidora.

³⁶ En diciembre de 2002 se adquirieron dos máquinas Volufil usadas de una fábrica del Estado de México. Información proporcionada por Elías, 10 de enero de 2003.

³⁷ Esta máquina transforma el cable de acrílico en fibras largas de once centímetros mediante el estiramiento y las planchas eléctricas, con lo que se obtiene un subproducto denominado cinta o mecha, que puede ser crudo o en vapor, el cual se utiliza para hacer la mezcla en el departamento de Preparación-Continuas.

nariz mediana, boca grande y 1.70 metros de estatura³⁸. Silvano, antes de iniciar un día de trabajo, primero pasa al área de los casilleros, saluda, bromea con sus compañeros, y extrae de su lócker una bolsa de plástico que contiene unos tenis blancos, unos pantalones negros y una playera blanca algo sucia y en regular estado: es la ropa para el trabajo. Después se dirige a su área de trabajo y ahí se cambia la ropa de calle –un pantalón negro de vestir, mocasines negros, cinturón negro, camisa blanca de manga larga y chamarra negra de piel–, se quita los calcetines de los pies y se pone dos *calcetines*³⁹.

Silvano se quita de la mano izquierda el reloj de cuarzo, lo envuelve en un calcetín, dobla y guarda la ropa en una bolsa de plástico transparente y la deja sobre una paca; a un lado coloca los zapatos. Lleva en la mano una *charrasca*⁴⁰. Si alcanza todavía a ver al *oficial*⁴¹ del tercer turno, le pregunta por las novedades que hubo en la noche, e irá a ver cuánto material hay de *crudo o vapor*⁴² en el departamento de Preparación-Continuas. Si el lote de cable acrílico que se procesa en esos momentos se está acabando, se tiene que *rematar*⁴³.

Después de ver los pormenores del material, Silvano se dispone a comenzar una nueva jornada laboral. Sus funciones de operación consisten en

³⁸ Es del Estado de Puebla y compadre de Toño. Por lo general, llega un día a la semana después de los diez minutos de tolerancia. Información proporcionada por José, 12 de diciembre de 2002.

³⁹ Un calcetín es un pedazo de tela tejida con hilos de poliéster en una máquina Circular de pequeño diámetro, tejido que se utiliza para envolver las bobinas de hilo del departamento de Autoconers-Volkmanns –más tarde describiremos el departamento, la fisonomía del lugar, las máquinas y las formas de trabajo de los obreros de esta área de trabajo. Los trabajadores se ponen en cada pie un calcetín antes de iniciar una jornada de trabajo.

⁴⁰ Es un instrumento punzocortante. Es una práctica cotidiana que los obreros se hagan con una segueta de hierro una especie de arma blanca. La sierra la afilan en la piedra del esmeril de izquierda a derecha, la frotan de ambos lados en el departamento de Continuas, después la frotan con una lija, y ya tienen un instrumento indispensable para ejecutar sus labores, como veremos más tarde. El mango de la charrasca es un pedazo de palo de escoba cortado a la mitad, ahí meten una parte de la segueta, y la fijan con hilos; el color de éstos depende del gusto de cada trabajador. Todos cargan en su bolsa una charrasca, y si no, tienen que pedir prestada una con algún compañero. La empresa no las proporciona. En ocasiones el mecánico o supervisor les da un pedazo de segueta para que los obreros se hagan su propia charrasca. Información proporcionada por Elías, *ibid*.

⁴¹ Así se le denomina al obrero que tiene a su cargo una máquina en el proceso de trabajo.

⁴² El trabajador debe saber la cantidad de material a procesar o si en un momento dado hay que hacer el cambio de material; si está en material crudo adicionará una pequeña cámara de vapor, para tener material con vapor.

⁴³ Cuando quedan tres pacas de un lote de material se procesa una paca y media de crudo y la otra mitad de vapor, con el propósito de evitar revolturas de material y problemas en el teñido del hilo acrílico por ser el material de distintos lotes. Información proporcionada por Silvano, 17 de enero de 2003.

accionar el switch de la máquina, que está en la parte posterior de ésta. Los *rodillos delanteros*⁴⁴ empiezan a girar a baja velocidad; Silviano toma en sus manos la *cinta*⁴⁵ que sale de los cilindros productores, rápidamente corta con las manos un pedazo de mecha, quedándose con la parte final, la cual frota entre las manos; la introduce en un orificio de otra sección de la máquina, vuelve a accionar el switch, y los rodillos productores aumentan de velocidad.

El trabajador debe estar atento a cualquier anomalía dentro de esta máquina y proceder a detenerla si las fibras se enredan en el cilindro de metal⁴⁶; el subproducto que sale del Seydel –la cinta–, es depositado en un bote de plástico blanco, con fondo de metal, con tres ruedas de cuatro centímetros de radio en la parte de abajo, y una capacidad de doscientos litros aproximadamente. Podemos observar cómo se transforma un cable de filamentos continuos, por medio del estiramiento y la aplicación de calor en la plancha eléctrica, en fibras de once centímetros de longitud.

En el departamento de Apertura laboran el oficial del Seydel, los tres oficiales de las Volufil y un barrendero; en total, son cinco trabajadores productivos en este departamento⁴⁷. La siguiente transformación del material se lleva a cabo en el área de Preparación-Continuas.

⁴⁴ Son también llamados cilindros productores.

⁴⁵ Es el conjunto de fibras largas que salen de los cilindros productores de las máquinas denominadas Seydel, Integrado, Regulador y Tercer paso. La cinta es conocida también como mecha.

⁴⁶ Cilindro que está en medio de los cilindros productores y el orificio de entrega final. En caso de enfrentar este problema, a continuación presentamos algunos casos y soluciones más relevantes considerados por el obrero en esta situación: 1) Causa: el cable de fibra viene mojado o trae fibras gruesas y delgadas. Solución: el trabajador cambia la materia prima en mal estado por otra en buen estado. 2) El desgaste desigual en los cilindros productores puede ser la causa de que se enmarañen las fibras de hilo, dado que aquéllos se encuentran recubiertos de caucho sintético, por lo que el trabajador deberá mantenerlos en constante observación y cambiar los más desgastados. 3) Asimismo, debe observar continuamente el cable acrílico, porque la torcedura del cable ocasiona un atascamiento en la cinta. Información proporcionada por Silviano, *ibid.*

⁴⁷ En esta área de trabajo se encuentra el mecánico de apellido Raya, que es el que repara las máquinas Volufil.

El departamento de Preparación-Continuas

Esta sección ocupa un área aproximada de cuarenta y cinco metros de largo por treinta y cinco de ancho⁴⁸. El piso es de loseta parecida al mármol, las paredes son de la forma y el color ya mencionados. De nuestro lado izquierdo hay un portón corredizo, que conduce al departamento de Autoconers-Volkmanns; de ese mismo lado el resto es pared. Vemos en la parte de arriba un cartelón de 1.50 metros de altura con la leyenda: “código de colores: verde, agua potable; verde con diagonales en negro, agua residual; azul, aire; amarillo, gas, naranja, electricidad; blanco, vapor; café, desecho”. En las esquinas sobresalen los tubos del desagüe. El techo tiene plafón falso de fibra de vidrio, lámparas de halógeno y algunas lámparas fluorescentes. A nuestro lado derecho está el área de Continuas.

La Preparación consiste en cuatro máquinas, mismas que denominan Integrado, Regulador, Tercer paso y Frotadora. Todas estas máquinas son de origen italiano⁴⁹. El obrero encargado de las tres primeras máquinas se llama Porfirio: es de talla mediana, robusto, moreno, cabello negro, ojos cafés, nariz mediana, boca pequeña; el trabajador llega con su bolsa de ropa en una mano, en la otra lleva un vaso de atole. Se cambia a un lado de la máquina de Integrado⁵⁰. Después de cambiarse de atuendo y antes de iniciar la jornada de trabajo, Porfirio revisa que los botes con material sean doce: seis botes de vapor y seis botes de

⁴⁸ Esta área está dividida en dos partes, una mitad le corresponde a la Preparación y la otra mitad a las Continuas, de ahí el nombre del departamento: Preparación-Continuas.

⁴⁹ La máquina denominada Integrado reúne las cintas, de crudo y vapor, doce en total: seis botes de vapor, seis de crudo, en cada lado de la máquina. La función de esta máquina consiste en homogeneizar la mezcla conocida también como *high bulk* –hilos de alta voluminosidad, compuestos de 60% de crudo y 40% de vapor; al volver a aplicar vapor las fibras estabilizadas en el Seydel recuperarán sus propiedades originales en las Superbas. La segunda máquina, llamada Regulador, se alimenta de diez botes o doblados, y su función es la de regular la mezcla, es decir, hacerla más homogénea, a base del estiraje de la cinta o mecha. La tercera máquina se denomina el Tercer paso, tiene dos salidas en la cabeza de la máquina, entrega dos botes de material a la vez; al igual que las anteriores la función de la máquina es la de estirar y homogeneizar la mezcla, esto se hace para evitar los problemas de calidad en los siguientes pasos de la transformación de la materia prima. La función de la Frotadora consiste en estirar y dar una pequeña torsión, dando como resultado un subproducto, el *pabito* –éste es el nombre que se le da al material que se enrolla en las bobinas de la Frotadora. Información proporcionada por Elías, *ibid*.

⁵⁰ Las máquinas cuentan con unos cajones donde el trabajador guarda su ropa.

crudo para hacer la mezcla del hilo *high bulk*; además, inspecciona que las máquinas estén limpias⁵¹.

Las funciones de operación de Porfirio comienzan al accionar el botón verde: los rodillos empiezan a girar, hasta alcanzar una velocidad de entrega de 280 metros/minuto; Porfirio también vigila y *patrulla*⁵², para desenredar la cinta en los anillos que conducen el material. Si se rompe o interrumpe una mecha la máquina se detiene⁵³, y entonces el operario la empalma rápidamente: juntando las dos cintas las frota con las palmas de ambas manos, o si se atasca en los rodillos de púas en la parte delantera de la máquina⁵⁴, es porque viene húmedo el material, problema que se soluciona adicionando talco en esa parte de la máquina. Como las máquinas son relativamente nuevas⁵⁵, no hay problemas electromecánicos por ahora. Las funciones son las mismas en las tres máquinas. Hay que ir sustituyendo los botes vacíos por botes con material.

El *barrendero*⁵⁶ del departamento de Preparación-Continuas cumple las funciones de acarrear los botes del área del Seydel en un carro metálico con tres llantas de plástico, dos en la parte delantera y una atrás; y barrer los pasillos de esta área, pues deben estar limpios para permitir deslizar los botes que utilizan los trabajadores de Continuas. Los obreros de Continuas suelen arrojar al piso el pabilo, o hilo; el barrendero junta el desperdicio en una esquina, lo deposita en un costal y al final lo lleva al área de desperdicio⁵⁷, con su charrasca corta el *gallo*⁵⁸ de los carretes de bobina, que los ayudantes de Continuas cambian, barre y limpia

⁵¹ La limpieza consiste en limpiar con un calcetín los rodillos de estiraje y los cilindros productores, también utilizan una manguera de plástico la cual conduce el aire a presión para dejar la máquina sin *pelusa*, fibras menudas que se desprenden de la cinta, pabilo e hilo en el proceso de trabajo.

⁵² Es cuando una persona cuida que el material no se enrede o se acabe en una máquina productiva.

⁵³ Se enciende una luz de color rojo, las tres primeras máquinas de la Preparación tienen en la parte superior de la máquina tres focos: rojo, naranja y verde los cuales indican la situación de la máquina.

⁵⁴ Son los cilindros productores o de entrega.

⁵⁵ Estas máquinas son de origen italiano; se compraron e instalaron en 1997. Información proporcionada por Elías, *ibid*.

⁵⁶ Son tres ayudantes generales en total para barrer toda la fábrica en una jornada laboral.

⁵⁷ Esta área se encuentra en el departamento Roberts-Doblado.

⁵⁸ Son los gramos de material –pabilo o hilo– que le queda a una bobina o canilla.

el baño que se encuentra en el departamento de Roberts-Volkmanns. El barrendero, por lo regular, no tiene conocimientos del área textil.

El siguiente paso se desarrolla en la máquina llamada Frotadora, la cual entrega veinte bobinas que se embobinan en un carrete con dos pabilos a la vez, para la cual se requieren cuarenta botes de cinta. El oficial que la opera se llama Elías, tiene treinta y nueve años de edad, mide 1.70 metros, es moreno claro, con bigote. Sus funciones de trabajo consisten en cambiar los botes vacíos de la Frotadora⁵⁹ por botes llenos de cinta de los que salen del Tercer paso. Cada cinco horas cambia veinte botes de mecha. Elías empalma las cintas con sus manos, las mechas las pasa por unas varillas, después las hace bajar por la sección de rodillos donde la cinta es estirada. El material que se ha transformado se llama pabilo, el cual es enrollado en un carrete de plástico. Los otros veinte recipientes con material están a la mitad aún.

Elías oprime un botón cuando la bobina se ha enrollado a trescientos números⁶⁰, la máquina Frotadora se detiene, el obrero aprieta otro botón, las bobinas caen en una plataforma, el trabajador vuelve a oprimir otro botón, las bobinas salen del otro lado de la máquina; al mismo tiempo, los brazos que sujetan los carretes toman los vacíos, Elías detiene la máquina y pone manualmente en los brazos los carretes que no agarró la Frotadora, el trabajador toma el pabilo, lo pega al carrete, le da primero tres vueltas en la *cola de cochino*⁶¹, acciona el botón verde, la máquina empieza a funcionar y vuelve a iniciar un nuevo ciclo de llenado. Del lado derecho de la Frotadora están los controles de la máquina, protegidos por una cubierta de plástico de cuarenta por treinta centímetros⁶².

Las bobinas que salen de la Frotadora, el trabajador las coloca en unos anaqueles de tabique y madera. En este depósito se alojan los carretes donde es

⁵⁹ La Frotadora se alimenta de cuarenta botes que salen del Tercer paso.

⁶⁰ Cada número equivale a 1.5 gramos aproximadamente.

⁶¹ Es la guía de metal para enrollar el pabilo en una bobina.

⁶² Debajo de la cubierta están pegadas dos estampas religiosas con las imágenes de la Virgen de Guadalupe y de Jesús.

enrollado el pabito. Hay de color rojo, azul y amarillo, tres anaqueles para cada color, para diferenciar los lotes del material.

El área de Continuas

Observamos que es un área de aproximadamente cuarenta y cinco metros de largo por veinte de ancho. El piso es de loseta blanca, las paredes son de color verde en dos tonos, frente a las máquinas Continuas hay una pared en la cual están un reloj y un altar de la Virgen de Guadalupe, que es donde los trabajadores se persignan⁶³. La siguiente transformación de la materia se lleva a cabo en el área de Continuas o Tróciles, que cuenta en total con seis máquinas de cuarenta metros de largo⁶⁴.

Los obreros de Continuas utilizan ropa de calle para trabajar, y tampoco llevan uniforme. Algunos de ellos se cambian en los casilleros, en donde, al llegar, se sientan en los carros de la canilla vacía, se saludan, y se ponen los calcetines en los pies. Otros afilan la charrasca en el *esmeril*⁶⁵, y después cada trabajador observa cómo se encuentra la Continua de la cual son responsables⁶⁶.

⁶³ Dentro de una vitrina hay dos floreros de color naranja con flores sintéticas, y dos lámpara fluorescentes. A los lados tienen papel brillante. Por otra parte, están unos alambrones, uno tras otro, para colgar ropa; sigue el *esmeril* —es una piedra en donde afilan su charrasca los trabajadores— sobre una estructura metálica. En la esquina está un anaquel de metal pintado de verde, que es donde el mecánico guarda algunas refacciones de las máquinas. Arriba del estante está una compresora de aire de color azul. En la esquina hay un tubo del desagüe. El techo tiene plafón falso, de fibra de vidrio, lámparas de halógeno, en los pasillos de las Continuas hay tres conductos de *humidificación* —es un sistema de regulación de la temperatura mediante el rocío de agua en los departamentos de Preparación-Continuas, Autoconers-Volkmanns y Coneras de color.

⁶⁴ La empresa compró en el mes de mayo de 1999 la Continua número seis; la máquina número cinco es de 1990; y las otras cuatro Continuas son del año de 1985; todas son de origen alemán. Cada Trócil tiene en total ochocientos sesenta y cuatro husos; cuatrocientos treinta y dos husos por cada lado, se alimenta de las bobinas de pabito de la máquina Frotadora, que son colocadas en la *fileta de alimentación*, que es en donde se colocan las porta-bobinas en las cuales se ponen las bobinas de pabito para alimentar a las Continuas.

⁶⁵ Además, los oficiales de Continuas emplean el alambroón con que se flejan las pacas de materia prima para desatascar las *flautas* —tubo de plástico de medio centímetro de circunferencia—, que es por donde se va el pabito de las Continuas cuando se rompe por medio de un sistema de aspiración de las fibras e hilos rotos de la Continua llamado *neumafil*. Información proporcionada por Guadalupe, 12 de diciembre de 2002.

⁶⁶ Si está atascada o tiene muchas *hebras* rotas, o si la encuentra abajo la mesa porta anillos —término del ciclo—, el oficial protestará con el supervisor, dará algunos gritos, moverá la cabeza en señal de desaprobación. Información proporcionada por Guadalupe, *ibid*.

Las funciones de trabajo del *continuero*⁶⁷ Emiliano –tez morena, cabello negro, 1.60 metros de estatura y cuarenta y dos años– consisten en poner en la fileta de alimentación los carretes de pabulo, después pega los hilos que se rompen, desatasca los rodillos o cilindros, patrulla, para la máquina y baja la mesa porta anillos. En ese momento Emiliano marca con un gis de color azul la *canilla*⁶⁸ con hilo, después coloca en forma manual la canilla en un bote, enseguida coloca en los *husos*⁶⁹ la canilla vacía. Vuelve a poner en marcha la máquina, sube la mesa porta anillos, pega las hebras que se rompieron cuando sustituyó las canillas con hilo por canillas vacías, después limpia el *tren de estiraje*⁷⁰ con un calcetín y pone el *cursador*⁷¹.

Entre las funciones del *canillero*⁷² Cayetano –de tez clara, cabello negro, 1.60 metros de estatura– están hacer la *sacada*⁷³ de un lado de cada una de las Continuas y poner canilla vacía, limpiar o cortar con su charrasca el gallo de las canillas que vienen del departamento de Autoconers-Volkmanns, llenar sus botes con canilla vacía, y en sus ratos libres, practicar las funciones del trabajador de Continuas –pegar el hilo roto y echar hilo en la canilla al principio del ciclo de llenado de las máquinas de Continuas⁷⁴.

⁶⁷ Nosotros describimos de aquí en adelante sólo a un obrero y las operaciones que realiza en una jornada laboral, cuando en un departamento de trabajo haya más de dos trabajadores que hagan el mismo trabajo en el proceso productivo.

⁶⁸ Es un carrete que se coloca sobre el huso de la máquina Continua, en el cual se embobina el hilo producido en el Trócil –más adelante definimos qué es un huso.

⁶⁹ Es un instrumento elipsoidal en donde se coloca la canilla, que es donde se enrolla el hilo que se produce en la Continua.

⁷⁰ El sistema de estiraje consta de varios cilindros alimentadores, intermedios y productores, los cuales estiran el material y de esta manera se obtiene la cinta, el pabulo y el hilo.

⁷¹ Dispositivo de metal que tiene la función de darle la torsión al hilo y se encuentra en la mesa porta anillos de la Continua.

⁷² Es un ayudante de Continuas.

⁷³ Se le llama así al proceso de sacar o quitar las canillas con hilo, bobinas o conos con material en una máquina productiva.

⁷⁴ Las máquinas Continuas son automáticas, pero como no se ha tenido un buen mantenimiento preventivo, aunado a la falta de refacciones, tienen canceladas ciertas funciones automáticas, como el caso de la barra para sacar la canilla llena y colocar la vacía, la cual se entrega automáticamente por medio de la banda de alimentación de la canilla vacía; por ello un trabajador hace la función de canillero. Información proporcionada por Otero, 10 de enero de 2003.

Por otra parte están los dos *carreteadores*⁷⁵. Uno de ellos, Santos, es robusto, de cabello rizado, 1.60 metros de estatura y cincuenta y cinco años. Las funciones que realiza son las siguientes, después de cambiarse y tener listos sus instrumentos de trabajo: hace un recorrido por el área de Continuas para ver cuántas *carretadas*⁷⁶ van a ser de material; si éste se está acabando en dos o más posturas al mismo tiempo, llama a gritos a los ayudantes, que le dirán: "dejan bien mal los de la noche, nomás se vienen a dormir"⁷⁷. Luego se dirige a los anaqueles de las bobinas y coloca cincuenta y cuatro de éstas en dos botes, para cambiarlas por aquellas a las que se les está acabando el pabilo. Los ayudantes también se encargan de pegar la hebra de los hilos de la continua que están rotos o que se rompieron al sacar la canilla llena⁷⁸.

También están los *limpiadores de Continuas*⁷⁹, como Roberto, de tez clara, 1.70 metros de estatura, cabello negro y cuarenta y dos años de edad. Entre sus funciones está limpiar la zona de la fileta de alimentación, el tren de estiraje y los husos. Por lo general el limpiador es un ayudante, y éstos son los futuros ayudantes y oficiales de Continuas. El siguiente paso se efectúa en el departamento de Autoconers.

Cuando se va a rematar el material de los carretes de pabilo en esta parte del proceso productivo, la primera en hacer el cambio es la Continua número seis, por ser la más nueva⁸⁰. Se empiezan a descargar las bobinas que se encuentran en la parte superior de la máquina en la fileta de alimentación. Estas bobinas alimentarán a las Continuas restantes en orden descendente. Las bobinas se van

⁷⁵ Son los ayudantes del área de Continuas.

⁷⁶ Es el cambio de cincuenta y cuatro bobinas de pabilo, que realizan los ayudantes de Continuas cuando se está terminando el material en las bobinas de los Tróciles.

⁷⁷ Además, los obreros de las Continuas se molestan cuando reciben su máquina abajo –terminado el ciclo de enrollado del hilo–, porque tienen que sacar la canilla llena y meter canilla vacía por un lado de la máquina. Información proporcionada por Santos, 12 de diciembre de 2002.

⁷⁸ Además, relevan la media hora de comida de los oficiales de Continuas.

⁷⁹ Hasta el año de 2001 había un limpiador para cada Continua, pero en el 2003 hay tres limpiadores para las seis máquinas. Un trabajador limpia dos máquinas en su jornada de trabajo. Información proporcionada por Elías, *ibid*.

⁸⁰ Cuando se acaba de enrollar el hilo en la canilla se termina su ciclo de producción, el cual es de dos horas y media. Esto es por la velocidad de *entrega* –enrollamiento del hilo en la canilla–, y depende de la velocidad del motor.

rematando en las Continuas números dos y uno, que es además donde se pueden revolver las bobinas, sin importar el lote del material, porque el hilo de las Continuas uno y dos es para hilo 2/30⁸¹ y no hay gran problema en el teñido, según los ingenieros⁸².

En el departamento de Preparación-Continuas tenemos el siguiente personal: en la preparación son dos personas⁸³, en el área de Continuas son seis continueros, dos carreteadores y dos limpiadores, un canillero, un pesador y un barrendero. Son quince trabajadores en total.

El departamento de Autoconers-Volkmanns

Caminamos unos cuantos metros para apreciar mejor el lugar, que tiene un área de quinientos metros cuadrados de superficie. En el techo se observan tubos verticales y horizontales que conducen el vapor de las calderas; cerca del techo están los conductos de los cables eléctricos, en la esquina que hace nuestro lado izquierdo. Junto a la pared está un depósito de bobinas para torcer en los Volkmann, apiladas unas sobre otras, de ese mismo lado⁸⁴. Observamos una

⁸¹ Dos hilos o cabos se juntan para ser doblados, torcidos, fijados, teñidos y reenconados.

⁸² El oficial de Continuas, al estar totalmente descargada la Continua número seis del lado de los cuartos de aire, empieza a *cortar* –se le llama así al proceso de quitar las bobinas de la Continuas cuando el material de un lote de materia prima se ha terminado, con el fin de evitar revolturas de material y que el hilo salga anillado por el diferente material. El oficial y limpiador de la Continua le hacen limpieza en la zona de la fileta de alimentación, en el tren de estiraje y en los husos. La máquina la sopletean con aire sólido de una manguera. Después de la limpieza, el operador y los ayudantes la empiezan a cargar con bobinas del nuevo material. Al oficial de Frotadora se le pide que haga medidas o posturas de bobinas de diferente tamaño, de cuarenta, ochenta, ciento veinte, ciento sesenta, doscientos, doscientos cuarenta, doscientos ochenta, o trescientos números, cada postura es de cincuenta y cuatro bobinas. Por tal razón el material de los carretes se termina en diferentes tiempos.

⁸³ En la modernización de las tres máquinas antes de 1998 trabajaban las tres máquinas dos personas, pero las máquinas funcionaban manualmente. En el año de 1998 la maquinaria de Preparación –estiradores– fue cambiada por maquinaria moderna, nueva y automática, con un sistema computarizado. El sindicato y la empresa acordaron que esas nuevas máquinas las iba a trabajar una sola persona. Información proporcionada por Juan, 12 de diciembre de 2002.

⁸⁴ A unos centímetros están colgadas unas bolsas, más adelante están las cajas de *switches* de las máquinas, separadas cincuenta centímetros una de otra. En la esquina frente a nosotros, está un portón corredizo con una puerta integrada. A quince metros está la puerta de los baños, más adelante, a 1.60 metros de altura, están otras cajas de *switches* eléctricos y arrancadores para accionar el sistema de humidificación. A un metro de distancia se ve la puerta gris del taller mecánico de las máquinas Autoconers. En la esquina hay chatarra de partes de máquinas, canillas tiradas, con material o vacías.

pared despejada a nuestro lado derecho, pues forma un pasillo de un metro de ancho⁸⁵ con la Autoconer número uno.

El área de Autoconers-Volkman está pintada de los colores ya mencionados; el piso es de cemento gris, con grietas. Hay dos humidificadores sobre los pasillos, el techo es de lámina de asbesto con algunas de plástico, los gabinetes de las lámparas fluorescentes cuelgan de alambres o cadenas. En el departamento de Autoconers, se encuentran también las máquinas denominadas Savios, Murata⁸⁶, Torcedoras –Volkman y Allma Saurer–, así como dos máquinas denominadas Dobladoras.

Las tres máquinas denominadas Autoconers son de origen alemán. Benigno⁸⁷, operario de la Autoconer número uno, de tez morena, cabello largo y 1.55 metros de estatura, realiza las siguientes funciones: alimenta la Conera con las canillas de hilo de cien gramos que se producen en las máquinas Continuas, y a cada una de las baterías, que son seis. El trabajador patrulla la máquina y compone las roturas del hilo; cuando el carrete pesa aproximadamente un kilo, Benigno muda los carretes llenos por vacíos, además de marcar el cono con color amarillo o azul para no revolver los lotes de materia prima que se procesan. Aproximadamente en dos horas no bota el carrete; cuando se ha llenado, espera a que todos los carretes se llenen, que esté pareja la máquina⁸⁸.

⁸⁵ En la esquina que hace con la entrada principal se encuentra un cajón de metal de dos metros de largo por uno de ancho, con una altura de sesenta centímetros, pintado de verde. Abajo la sostienen dos polines de madera por si llueve, para que no se moje la canilla. En los tiempos de lluvias se inundan algunas partes de los departamentos de Autoconers, Superbas, Coneras de color, Roberts. El año de 1998 se inundó también el Almacén de producto terminado. El pesador vacía la botes de canilla que salen de las Continuas en el cajón. Información proporcionada por David, 23 de febrero de 2003.

⁸⁶ En el 2001 se adquirió una Conera nueva de marca Murata y una Conera de las denominadas Autoconer fue sustituida.

⁸⁷ Son tres oficiales para las Autoconers y los auxilian tres ayudantes, la producción que realizan se destina al hilo denominado 1/30. También se produce hilo 2/30: el hilo enconado de las Coneras Savios y Murata, es doblado –se juntan dos hilos–, de ahí que se llame hilo de 2/30.

⁸⁸ El calcetinero le ayuda al oficial a botar los carretes llenos, saca las puntas de los orificios de los lados de los carretes, el tejido envuelve al hilo, esta operación la realiza a cada carrete; deberían ser cincuenta, pero como varias no sirven, por sacada son cuarenta y cuatro. Las bobinas con material las deposita todas en un carro, para efectuar tal operación el obrero se dirige a una mesa improvisada hecha de metal, en el centro hay un tubo soldado con un fierro en forma circular. El calcetinero agarra un carrete vacío –un tubo de plástico de quince centímetros de largo por cinco centímetros de diámetro– de Superbas, pone encima de éste el carrete lleno; con su mano izquierda, centra el carrete con el metal circular, con su mano derecha agarra el tubo y aplica presión hacia abajo, el carrete se separa de la bobina y queda prisionera en el calcetín. Esta operación la hace con todas las bobinas. Cuando termina, el trabajador pone las bobinas en un carro, después vuelve a

El *calcetintero*⁸⁹, de nombre Abel, de tez clara y constitución delgada, tiene entre sus funciones ir al almacén por un rollo de calcetín, cortarlo a cierta medida para colocarlo en los cilindros de plástico –en los lados los carretes tienen orificios, donde meten las puntas del calcetín–, después busca un carro, bote o costal para colocar las bobinas que salen de la Autoconer. El calcetintero también corta los gallos en la parte inferior de la canilla, que es donde queda enrollado un poco de hilo, dos o tres gramos. La máquina ya no enrolla esta parte, y suele botarla, para iniciar con una canilla llena. Cuando los depósitos de canilla vacía se encuentran llenos, el calcetintero busca un bote vacío, echa la canilla vacía, y lo deja en una esquina de la máquina; más tarde se lo llevará el pesador al área de Continuas.

Como ya dijimos, en las Coneras Savios número cuatro y cinco y la Murata las bobinas de dos o tres kilogramos son destinadas para hilo de 2/30. Rodrigo –tez clara, 1.85 metros de estatura, constitución mediana– tiene entre sus funciones colocar el carrete cónico o circular en la máquina de que se trate. El oficial alimenta la batería con canilla llena, saca las bobinas llenas en tres horas o hasta que todas estén del mismo tamaño, cuando le hace falta carrete vacío va al área de doblado, y toma unos cien carretes que están limpios, sin gallos. Estas bobinas que salen de las Coneras cuatro, cinco y seis pasan a la zona de doblado de hilo.

Las Dobladoras

Las máquinas Dobladoras son cuatro en total, pero dos se encuentran en este departamento y otras dos en el departamento de Roberts-Doblado. El encargado de la Dobladora número uno es Narciso, de cabello largo, tez clara, constitución delgada, y veintisiete años de edad. Entre sus funciones está colocar dos bobinas de las Coneras cuatro, cinco o seis en el piso, conducir los hilos por diversos órganos –guía-hilos, pesas, etcétera– de la máquina, juntar los dos hilos en una

colocar el calcetín a los carretes vacíos y los lleva a la máquina. Más tarde irán los ayudantes del área de Tintorería por el carro con las bobinas del calcetín. Información proporcionada por David, *ibid*.

⁸⁹ Es un ayudante general.

bobina, arrancar la máquina, volver a amarrar el hilo que se rompe, cambiar las bobinas que se terminan y accionar la palanca que inicia el enrollado del cono. El oficial tiene una medida de madera, para que no se enrolle hilo de más, y evitar que esto cause problemas en la *olla*⁹⁰ del Volkmann.

Las Torcedoras: Volkmanns, Allma Saurer y Roberts

El paso siguiente se da en las Torcedoras⁹¹: Volkmanns, Allma Saurer y Roberts. Las dos primeras se localizan en el área de Autoconers, el oficial de esta máquina se llama Benjamín, de tez blanca, cabello castaño, y constitución robusta. Después de cambiarse de ropa, arranca su máquina, que es la más ruidosa de todas; el departamento productivo tiene el más alto índice de ruido⁹². Benjamín tiene que atender ambos lados de la máquina, y además de la charrasca, lleva en la mano un pedazo de hilo de nylon, el cual se convierte en un instrumento de trabajo⁹³.

Benjamín para la máquina, saca los conos producidos, pone un cono limpio, y coloca la bobina arriba de la máquina. Cuando la bobina alcanza un peso de cuatro a cinco kilogramos, el pesador busca un carro, coloca las bobinas que salen de los Volkmanns y las deja en el depósito de las Superbas.

En el departamento Autoconers-Volkmanns se tiene el siguiente personal para las Coneras –Autoconers, Savios o Murata–: cinco oficiales y tres ayudantes generales –calcetineros–, tres oficiales para los Torzales: Volkmann y Allma

⁹⁰ Es en donde se deposita la bobina de la Dobladora en la máquina Volkmann.

⁹¹ Un trabajador es el que se encarga de cuidar y trabajar sólo una máquina. La función que tienen estas máquinas es torcer el hilo doblado con una torsión en sentido contrario al que fue aplicado en continuas –S–, si no se perdería su cohesión, su constitución física, es decir, se desfibraría el hilo, al que ya se le aplicó torsión en Z.

⁹² Programa de salud y seguridad para los trabajadores de la empresa, *Estudio específico del ambiente de trabajo del departamento de embobinado*, etapa 5, 28 de febrero, México, IMSS, 1995.

⁹³ Con su charrasca, Benjamín hace pequeños cortes en una punta del hilo de nylon, para que de esa manera se atore el hilo de la bobina y lo hagan pasar por diferentes conductos, donde se le da la torsión al hilo doblado; luego coloca el nylon en un cono, donde se enrolla el hilo torcido.

Saurer, cuatro oficiales para las Dobladoras y un barrendero –ayudante general. Son dieciséis trabajadores productivos en este departamento⁹⁴.

El departamento de los Roberts-Dobladoras

El proceso de torcido se da en el departamento denominado Roberts. Llegamos a él por el pasillo principal, pasando por el área de Preparación-Continuas. Cruzando el portón corredizo, se abre un área de seiscientos metros cuadrados de superficie cuyo piso es de cemento, tiene un plafón falso de fibra de vidrio con lámparas fluorescentes.

La pared que dejamos atrás pertenece al área de Preparación-Continuas. En ese mismo lado está una Dobladora, después sigue la máquina Fadis donde se reembobinan los baños anillados, para volverse a teñir. En esa esquina está la zona de Desperdicio de la fibra. Luego siguen las Coneras circulares, cinco en total.

La máquina Roberts la opera un obrero de nombre Gabriel, de tez morena, constitución robusta, y 1.60 metros de estatura. Entre sus funciones está la de cuidar y patrullar la máquina denominada Roberts. Gabriel se encarga de poner a funcionar la máquina, carretear las bobinas del material doblado, sacar la canilla llena y volver a colocar canilla vacía. El siguiente paso consiste en embobinar las canillas en las Coneras circulares.

En las Coneras circulares el operario se llama Juan⁹⁵, y sus funciones consisten en poner la canilla que viene de los Roberts, y hacer el cambio de cono lleno por vacío cuando el cono pesa dos o tres kilogramos. Juan se encarga de atender tres máquinas, dos no sirven. Juan coloca la canilla llena en los depósitos donde el brazo de la máquina la toma y hace el amarrado, pero también tiene que amarrar el hilo y echar a andar los cilindros de enrollamiento en forma manual

⁹⁴ Además de los dos mecánicos que se encargan de las Autoconers, otro mecánico se encarga de las Savios y Murata. Esos mecánicos están en el primer turno y parte del segundo turno; en los turnos nocturnos sólo hay un mecánico que arregla las Coneras. De las otras máquinas de este departamento se encarga el mecánico de apellido Quezada. Información proporcionada por David, *ibid*.

⁹⁵ Juan es sordomudo y es hijo del delegado sindical.

–aunque la máquina es automática–, pues éstos se paran constantemente o la máquina no amarra.

Las Dobladoras

En las máquinas Dobladoras, como ya dijimos, trabaja un obrero que coloca en el piso dos bobinas y conduce los hilos por diversos órganos –guía-hilos, pesas, etcétera– de la máquina.

En el departamento de Roberts-Doblado tenemos el siguiente personal: dos oficiales para las Roberts, dos trabajadores para las Dobladoras, un oficial para la Fadis –que sólo es una persona que trabaja por tiempo extra, pues en esta máquina sólo se reencona el hilo que está anillado–, un oficial para las circulares y un ayudante general para seleccionar el desperdicio de material. En total tenemos siete trabajadores productivos para esta área de trabajo⁹⁶.

El departamento de Superbas-Tintorería

En este departamento de seiscientos metros cuadrados se encuentran las áreas denominadas de Superbas y de Tintorería. Primero describimos el área de Superbas⁹⁷: son tres máquinas en total, dos con más de catorce años, y la otra con mitad de partes francesas que datan de 1997 y mitad de partes españolas de 1998⁹⁸.

El encargado de trabajar una de las Superbas se llama Gerardo, de tez blanca, complexión delgada y treinta y ocho años de edad. Después de cambiarse de ropa, comprueba que la máquina esté limpia, y que haya bobinas grandes en

⁹⁶ En el año de 2002 se instaló una Frotadora usada que se compró en los Estados Unidos. Información proporcionada por Elías, *ibid*.

⁹⁷ Las máquinas Superbas tienen la función de fijar el torcido del hilo 2/30 que sale de las Volkman o Allma Saurer, mediante la aplicación de vapor. Otra forma de fijar el torcido es por electricidad, que es el sistema con que trabajan las máquinas Volufil como describimos más adelante.

⁹⁸ Se compraron separadas las partes de las Superbas. Las dos máquinas más antiguas están junto a la pared del departamento de Preparación, enseguida hay un pasillo que conduce al Almacén de producto terminado, siguiendo ese mismo orden está la otra máquina, la más nueva, después está el área de Tintorería.

los depósitos de la máquina; verifica también que no haya demasiado material de reserva frente a la Superba, que está a un lado de la puerta de acceso al departamento de la Apertura. Gerardo hace la sacada de treinta y dos bobinas vaporizadas, y vuelve a colocar carrete vacío para iniciar una nueva sacada.

La fijación del torcido por electricidad se lleva a cabo en la máquina Volufil. El encargado de esta máquina se llama Julio, de complexión delgada, moreno claro, usa bigote. Sus funciones son colocar las bobinas de las Roberts en una varilla de la máquina, y hacer pasar el hilo torcido por diferentes órganos de la máquina. Enseguida pulsa el botón verde que inicia el giro de cilindro de enrollamiento. La máquina, al terminar su ciclo de enrollado, hace el cambio automáticamente, y deja las bobinas en una banda transportadora, de donde caen en un bote⁹⁹; además, la máquina tiene un contador de bobinas. Julio pone conos de plástico negro o beige.

Julio coloca las bobinas de las circulares del material de Roberts en los *malacates*¹⁰⁰ de la máquina, hace pasar el hilo por un orificio que lo conduce a la cámara de calor eléctrico; el hilo sale por otro orificio, Julio lo toma, le da unas vueltas en un cono de plástico blanco o negro, fija éste en el brazo, y lo deja caer en el *tambor giratorio*¹⁰¹. Si el hilo llega a romperse, se enciende una luz roja en la máquina, Julio busca las puntas y hace un nudo, y el cono se sigue enrollando.

El área de Tintorería

El área de Tintorería ocupa doscientos metros cuadrados aproximadamente, y hay allí tres tinajas que semejan gigantescas ollas de presión¹⁰². El oficial de este lugar

⁹⁹ Los ayudantes de Tintorería tienen que ir por el material de las Volufil para completar el baño.

¹⁰⁰ Es el lugar en donde se coloca el cono o canilla en el cual se enrolla el hilo.

¹⁰¹ Es el sitio donde se enrolla el hilo fijado mediante celdas eléctricas.

¹⁰² A un lado, en la parte superior, se observa un altar de la Virgen de Guadalupe con una leyenda: "no poner nada arriba". Más arriba, cerca del techo, se ve un extractor de aire mal pintado de color rojo. La superficie permite ver la parte de abajo, de ángulos de metal. Se observa también todo un ramal de tubería de agua corriente y de vapor, para tres secadores de hilo. Desde este lugar se tiene una buena panorámica, se puede ver perfectamente todo el departamento. Junto a la pared hay una mesa, sobre ésta está un *block* donde Juventino anota el número de *baño* –así se denomina el hilo que sale de una tina de Tintorería: si el material es de Superbas son doscientas ochenta y dos bobinas, si de Volufil, son quinientas cuatro bobinas, si de

se llama Juventino, de talla mediana, cuarenta y cinco años de edad, cabello lacio negro con unas cuantas canas. El tintorero se encarga de dirigir y controlar esta área, y sus funciones son regular la temperatura y la presión, y agregar la pintura y otros aditivos en la tina de teñido¹⁰³; terminado el tiempo de teñido, el trabajador abre y cierra llaves, para permitir el desalojo del agua teñida, la cual se va directamente al tubo del drenaje. Juventino abre la tapa de la tina –al hacerlo, escapa el vapor–, y con la ayuda de una varilla o bastón metálico que maneja mediante controles, engancha el material teñido; a continuación, la plataforma con el hilo teñido empieza a salir de la tina lentamente, Juventino empuja el bastón con la mano derecha y lo deja descender al piso. Es cuando les indica a los trabajadores que lo descarguen.

Entre las funciones de Raúl, el ayudante¹⁰⁴, está la de sacar rápidamente de los *bastones*¹⁰⁵ las bobinas de hilo, tomándolas de una esquina para no quemarse. Coloca las bobinas de material teñido en las máquinas *Centrifugas*¹⁰⁶, que son tres en total.

En el departamento Superbas-Tintorería tenemos tres oficiales en las Superbas, uno en el área de Tintorería y tres ayudantes de Tintorería. En total tenemos siete trabajadores en este departamento.

Autoconers, son trescientas setenta y seis bobinas– color, calibre, cliente y kilogramos, y otro *block* impreso, de diez por veinticinco centímetros, son las papeletas que les ponen a los carros con material para no revolverlo con otros baños; también hay dos sillas burdas construidas con la madera que viene en la maquinaria nueva.

¹⁰³ Juventino, cuando pesa la pintura para teñir el material, se pone unos calcetines en la boca, como medida de protección.

¹⁰⁴ Son tres ayudantes en total, que visten en shorts, playeras y botas de plástico, y no usan guantes ni mascarillas.

¹⁰⁵ Son barotes verticales de 1.50 metros de largo.

¹⁰⁶ Es una tina de color verde, de noventa centímetros de altura y un metro de radio, del departamento de Tintorería, la cual gira y extrae el agua de las bobinas por medio de la fuerza centrífuga. Además el encargado de este departamento les indica a sus ayudantes qué material van a cargar, si el de Volufil, Superbas o de Autoconers, y cuál material van a sacar de las secadoras, que es el último paso en el proceso de teñido del hilo acrílico. El tiempo de secado es a *ojo de buen cubero*, no existe un método o aparato para indicar o señalar si hay todavía humedad en las bobinas de hilo. Los ayudantes sacan de los anaqueles las bobinas secas y las colocan en carros enfrente de las secadoras, o dejan los carros adentro del departamento de Coneras de color. Información proporcionada por Martín, 10 de enero de 2003.

El departamento de Coneras de color

El área de Coneras de color, es un departamento de quince metros de largo por quince de ancho, aproximadamente¹⁰⁷. El responsable es Ricardo, de tez morena, cabello lacio, 1.50 metros de estatura y veintisiete años de edad. Sus funciones son indicarles a los coneros cuál baño se va a enconar, darles las etiquetas del color y número de baño, y verificar si el hilo es de 1/30 o 2/30; si no hay etiqueta, le avisa al encargado del Almacén de producto terminado que necesita la etiqueta de tal o cual baño, si no, él mismo hace la etiqueta para los conos en donde se enrolla el hilo.

Los trabajadores de este departamento son diez en total. Genaro, de tez morena, cabello rizado negro, complexión mediana y cuarenta y dos años, se encarga de enconar las bobinas teñidas que salen de tintorería: toma un bote, escoge las bobinas¹⁰⁸ y las coloca en unas varillas de acero. Genaro conduce el hilo manualmente por diferentes órganos de la Conera para que el hilo no tenga *nets*¹⁰⁹, que ocasionan problemas en el área de tejido. Si hay necesidad de anudar el hilo, lo hace con un *nudo de cruz*¹¹⁰, y el hilo se enrolla en un cono de cartón al que se le pone una etiqueta por dentro. Genaro amarra los hilos que se rompen, quita el *hilo quemado*¹¹¹, y hace la sacada hasta que todos los conos estén enrollados, no los va cambiando conforme se va acabando el material, sino que espera a que todos estén llenos. Al terminar de enrollarse el hilo lo va poniendo en la parte superior de la máquina, y hacia el final del turno todos los conos son depositados en un carro o bote vacío.

¹⁰⁷ Esta área está llena de carros con bobinas listas para enconar. Los carros con bobinas están hechos de ángulos de metal, recubiertos con los costales que envuelven las pacas, de un metro y medio por un metro de longitud, de una altura de 1.50 metros por tres lados, del otro lado tiene una altura de setenta centímetros; el material que sacan los de la tintorería también está en botes y en costales sobre el suelo. Hay cinco Coneras de origen estadounidense en mal estado en este departamento; datan de 1960, pero tienen una Conera de 1998 de una firma constructora española.

¹⁰⁸ Los trabajadores dejan al último las bobinas más maltratadas, de ahí que el remate cueste más trabajo. Si un baño inicia en primer turno lo rematará el segundo o tercer turno.

¹⁰⁹ Es la pelusa que se acumula en el hilo.

¹¹⁰ Este enlace es más fino y resistente en el área de tejido, lo que ocasiona menos pérdidas de tiempo.

¹¹¹ Es el hilo que perdió su cohesión al estar girando la bobina en Autoconers y no levantar el carrete el oficial.

En el departamento de Coneras de color hay once oficiales: uno se encarga de asignar los baños que hay que enconar y los otros diez trabajadores enconan el hilo.

El Almacén de producto terminado

Esta nave industrial mide cincuenta metros de largo por veinte de ancho de superficie. Las paredes son de *block*, no están pintadas, y el techo es de lámina de metal, con unas cuantas de plástico transparente; lo sostienen vigas de acero. Los gabinetes de las lámparas fluorescentes cuelgan de cadenas. Enfrente está la máquina Afelpadora. Nos introducimos al departamento, hay un pasillo del lado derecho en donde están estibados bolsas y rollos de hilo¹¹².

El encargado del departamento se llama José¹¹³, de estatura pequeña, cabello lacio, sin bigote ni barba, de veintiocho años de edad. Se encarga de llevar un inventario de los baños enconados de las Coneras de color. Los trabajadores que tiene a su cargo son contratados como empleados de confianza, y son seis en total. Sergio, de tez morena clara, complexión robusta y veintiséis años de edad, se encarga de embolsar los conos, amarrar las bolsas, pesarlas y estibarlas, así como de cargar la camioneta repartidora y entregar los pedidos a los clientes. En este departamento se encuentran seis máquinas Tejedoras circulares¹¹⁴, cuyos operarios están sindicalizados, como Rosalío, de tez blanca, complexión robusta, 1.60 metros de estatura y cuarenta y un años de edad, que es quien se encarga de colocar los conos en una fileta, conducir los hilos a la sección de tejido y amarrar los hilos que se rompen, pues la máquina se para si un hilo se rompe. Después de dos horas de inicio quita el rollo de tela producido.

¹¹² Textiles Abayán paga renta por el uso de esta área; por este lugar se puede salir de la fábrica, conduce a un estacionamiento.

¹¹³ El anterior encargado se apellida Pucheta, el cual fue dado de baja en 2001. Información proporcionada por José, 10 de enero de 2003.

¹¹⁴ En el año de 1999, la empresa adquirió dos máquinas Tejedoras y la máquina Afelpadora. Información proporcionada por ingeniero Chávez, *ibid.*

Las máquinas Planchadora y Afelpadora las operan dos empleados de confianza. Juan Carlos, de tez morena clara, con bigote negro, 1.70 metros de estatura y treinta y dos años de edad, se encarga de operar la primera: él plancha y enrolla la tela que sale de las Tejedoras. La segunda máquina es manejada por Esteban, de tez morena, compleción mediana, con veintinueve años de edad, que es quien toma los rollos que salen de la planchadora. La tela es conducida por distintos rodillos que afelpan el tejido por un solo lado¹¹⁵. Esteban quita el rollo y vuelve a iniciar con uno nuevo.

En este departamento de producto terminado tenemos los siguientes trabajadores: un encargado, cuatro ayudantes de bodega, un planchador, un afelpador, y tres trabajadores en las tejedoras circulares; en total, son diez trabajadores.

Las instalaciones y medio ambiente

En Textiles Abayán se labora con temperaturas altas, iluminación inadecuada, altos niveles de ruido, poca ventilación, vibraciones, polvos, pelusas, vapores, posturas de trabajo inadecuadas, y el trabajo es repetitivo y monótono¹¹⁶. Si bien en las paredes existen letreros de buen tamaño, que recomiendan usar tapones contra el ruido, la empresa no los proporciona, sólo entregan cada semana un cubre bocas, así que los obreros se ponen en la boca un calcetín para protegerse de la absorción de la fibra volátil.

Los trabajadores no portan uniforme dentro de la empresa, sino ropa vieja, que resulta adecuada para el trabajo. Utilizan además chanclas o sandalias, y en

¹¹⁵ La tela se vende para hacer ropa deportiva de fibras acrílicas.

¹¹⁶ “[...] Se observó la falta de uniforme y zapatos de seguridad; se detectó ruido excesivo en todo el departamento de embobinado, se notó que no utilizan tapones para el ruido ni cubre bocas. Programa de salud y seguridad para los trabajadores de las empresa [...], IMSS, *op. cit.*, 1995.

“[...] En el área de producción de Hilados [Continuas] se observó la falta de uniforme y zapatos de seguridad, que los obreros introducen envases de vidrio en su área de trabajo, que utilizan *walkmans*, que hay ruido excesivo en toda el área productiva, y la falta de guarda de protección al esmeril; se detectó la falta de carteles de señalización de extintores; se notó que no utilizan tapones auditivos ni cubre bocas [...]”, Programa de salud y seguridad para los trabajadores de las empresa, *Estudio específico del ambiente de trabajo del departamento de hilados (Continuas)*, etapa 5, 28 de febrero, México, IMSS, 1995.

el transcurso de la jornada laboral algunos incluso se descubren el torso por el calor que emiten las máquinas.

Como ya fue señalado, las paredes de la fábrica están pintadas verde en dos tonos de verde: el más oscuro va desde el piso hasta 1.50 metros de altura; el segundo, más claro, inicia donde termina el color anterior, y llega hasta el techo. Así están pintadas las paredes de todos los departamentos de la fábrica, en las que se aloja gran cantidad de pelusa de la fibra de acrílico.

Las naves industriales tienen una altura de cinco metros, el piso es de cemento gris, con algunas grietas y pequeños hoyos; también se observan partes del piso excavadas para alojar alguna nueva tubería por las remodelaciones y cambio de máquinas resanadas y cubiertas de nuevo con cemento. El área de los pasillos está delimitada por una marca amarilla en mal estado.

Recapitulación general

En esta sección hicimos una descripción de la empresa con el objetivo de caracterizar nuestro objeto de estudio y conocer las prácticas cotidianas de los actores laborales –nivel micro–, así como la visión general de los departamentos productivos: Apertura, Preparación-Continuas, Autoconers-Volkmanns, Roberts-Doblado, Superbas-Tintorería, Coneras de color y Almacén de producto terminado, y la procedencia y antigüedad de la maquinaria. Describimos las funciones que realizan los obreros de acuerdo con el proceso de transformación de la materia y el número de trabajadores que laboran en cada uno de los departamentos de producción.

Enfatizamos la apariencia física, edad, mobiliario, adornos, etcétera, porque, como ya dijimos, las prácticas cotidianas forman parte de las relaciones laborales. Estas prácticas cotidianas son estudiadas y analizadas en el próximo capítulo “La Flexibilidad en las Relaciones Laborales”.

Además, retomando lo de la apariencia de la fábrica, las instalaciones de ésta, como ya comentamos arriba, se encuentran llenas de la pelusa o residuo de fibra acrílica que se ha desprendido durante el proceso de elaboración del hilo.

Así, el medio ambiente de trabajo resulta inadecuado por las condiciones ya descritas en el apartado correspondiente.

CAPÍTULO 4

LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

Introducción

En este apartado hacemos la contrastación y el análisis de la flexibilidad en las relaciones laborales con los planteamientos teóricos de Kochan, Katz y Mckersie y operacionalizamos la flexibilidad en numérica, funcional y salarial de las relaciones entre capital y trabajo a partir de la Ley Federal del Trabajo –nivel macro–, el Contrato Ley –nivel meso–, el Contrato Individual (CI), el Reglamento Interior de Trabajo (RIT)¹, y el finiquito de despido, es decir, nos interesa conocer las prácticas cotidianas en el piso de la fábrica –nivel micro– que llevan a cabo los trabajadores, el sindicato y la empresa en las relaciones sociales de la producción.

La flexibilidad numérica

La flexibilidad numérica comprende el reclutamiento, la selección, la contratación, la estabilidad en el empleo, los empleados de confianza², el despido y los horarios de trabajo.

El reclutamiento

Para ingresar en la empresa textil un trabajador debe cumplir tres etapas, que son: el reclutamiento, la selección y la contratación. Para el reclutamiento del personal obrero, es el sindicato quien provee de trabajadores a la empresa según el CL:

... El Sindicato administrador del Contrato Ley, deberá proponer, dentro del término de cuarenta y ocho horas inmediatas siguientes a la fecha en que reciban la

¹ El RIT no aparece en ningún apartado del CL. Pero la empresa cumple con lo establecido en los artículos 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica cotidiana de la fábrica el RIT se desconoce, además, ninguno de los trabajadores o empleados lo han visto publicado. La empresa lo tiene archivado y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se ignora la cláusula que dice que el RIT deberá ser distribuido a los trabajadores y colocarlo en lugares visibles del establecimiento.

² El apartado de los empleados de confianza comprende: el despido de los empleados de confianza, en el proceso de trabajo, la capacitación, salario y prestaciones y el tiempo extraordinario.

solicitud por escrito de la empresa, al personal con la capacidad, competencia, habilidad, aptitudes y facultades necesarias para el trabajo que se va a desempeñar³.

El sindicato, además, tiene un plazo de cuarenta y ocho horas para proporcionar el personal obrero, de no ser así:

... LA EMPRESA [sic] podrá contratar libremente el personal que requiera. El personal que llegue a contratar la empresa directamente, deberá ingresar al Sindicato administrador del Contrato Ley siendo optativo de éste aceptarlo o no como su agremiado y consecuentemente en el trabajo en la empresa de que se trate para poder seguir trabajando, pudiendo el sindicato negarle la admisión al Sindicato y consecuentemente al trabajo en la empresa, de conformidad con sus estatutos, por causas graves y sin que ello genere responsabilidad para la empresa⁴.

Veamos las prácticas cotidianas en el reclutamiento del personal. Elías recuerda:

—... Por medio de un amigo me enteré, me metió un amigo, él trabajaba ahí, es un paisano, yo llegaba del pueblo [1980], era mi primer trabajo en la ciudad. Reingresé en 1986, después de que se quemó la fábrica [en 1985 se quemó el departamento de Continuas], supe que estaban contratando gente... No, tal vez el chavo [le dio dinero], yo venía todo pendejo. Sólo cuando se acababa el contrato le daba para su refresco al viejo [el delegado sindical]. Ahora te pide dinero para entrar a trabajar⁵

Otero nos explica:

—Pasaba diario por aquí, por eso sabía que la fábrica se dedicaba a lo textil, he trabajado en varias fábricas, yo vine a buscar chamba, toqué la puerta, me preguntó el delegado sindical: 'Qué sabes hacer, carnal', era un jueves, me dijo: 'Vente el lunes' [en abril de 2002]... No, yo no di nada de lana...⁶

³ Diario Oficial de la Federación, *Contrato Ley del Ramo Textil de las Fibras Sintéticas y Artificiales: 2002-2004*, Art. 6º, 16 de enero, México, STPS, 2003. —Nota en las citas del CL, CI y RIT, nosotros primero escribimos el artículo de acuerdo al documento que nos estemos refiriendo en esta investigación.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Entrevista con Elías, 4 de mayo de 2003.

⁶ Entrevista con Otero, 24 de abril de 2003.

Serafín nos dice:

–... Por medio de un pariente que era del sindicato [Mártires de San Ángel] en 1987... No di nada de dinero... sólo cuando mi hijo entró [a trabajar en el año de 2002].⁷

Juan nos comenta:

–Me trajo a trabajar mi papá [obrero del departamento de Continuas] en 1992... En 1998 regresé a trabajar a Abayán... mi jefe le dio cincuenta pesos [en 1992] para sus aguas al ruco... cuando regresé [en 1998] le tuve que dar cien varos al Tío... y en el 2001 le di cien varos; en el 2002 le tuve que dar ciento cincuenta pesos; sí se puso perro...⁸

Onésimo nos cuenta:

–Un paisano me recomendó en 1995... Sí, le di a Carlos [su paisano] cincuenta pesos, no sé si se los quedó él o el delegado...⁹

Antonio nos dice:

–Unos paisanos me dijeron que había trabajado en la fábrica donde trabajan... Si, ciento cincuenta pesos le di a Juan, es lo que traía de provincia... gracias a Dios me quedé...¹⁰

Braulio nos habla:

–Unos vecinos me dijeron que había trabajado en Abayán en el año de 1995, ese año no pude entrar, pero en el año de 1996 sí... Pues sí, más que nada maneja una cuota el viejo, te dice: ‘Quieres trabajo, la cuota para la inscripción o la solicitud es de cien pesos’, no sé para quién sean, si se quede él los cien pesos...¹¹

José Guadalupe –J. G.– nos cuenta:

–Me dijo Carlos: [primo] ‘hay chamba, loco’, en 1998. En el año de 2000 y 2002 vine después de Semana Santa, yo solo... Este año no me ha querido dar chamba el ruco...¹²

⁷ Serafín metió a laborar a su hijo de quince años con estudios de secundaria a Textiles Abayán por medio de un acta falsa, y le dio al delegado sindical cien pesos, y al finalizar el contrato otros cien pesos para que no fuera dado de baja en noviembre de 2002. Entrevista con Serafín, 11 de mayo de 2003.

⁸ Entrevista con Juan, 11 de mayo de 2002.

⁹ Información proporcionada por Onésimo, 12 de diciembre de 2002.

¹⁰ Información proporcionada por Antonio, 28 de febrero de 2003.

¹¹ Entrevista con Braulio, 26 de abril de 2003.

¹² Entrevista con José Guadalupe, 19 de abril de 2003.

José Luis –J. L.– nos dice:

–Me comentó mi hermano [Juan Manuel que trabaja en la empresa] en 1998, en el 2000 regresé ... Ahora ando chambeando en una empresa de empaques...¹³

Juan Manuel –J. M.– nos señala:

–Me dijo mi cuñado [mecánico de Autoconers] que había chamba en 1998, regresé a trabajar el año de 2001 y 2002, espero entrar este año, don Toño nos dijo que nos diéramos una vuelta después de Semana Santa...¹⁴

Como observamos, es por medio de amigos, familiares, paisanos, sindicato, y yendo a tocar la puerta, como recluta a los trabajadores el delegado sindical. La empresa nunca pone un anuncio solicitando personal obrero en la puerta de la fábrica, ni paga un espacio en los anuncios clasificados con ese fin.

La selección y contratación

La segunda y tercera dimensión de la flexibilidad numérica es la selección de los trabajadores y la contratación. El CL no especifica cuáles son los criterios para reclutar y seleccionar trabajadores, por ello en esta sección presentamos las prácticas cotidianas en la selección y contratación del personal obrero en el piso de la fábrica.

Enrique nos dice cómo es la dinámica para ser seleccionado por el delegado sindical:

–Cuando se va a abrir un turno Toño sale a la puerta de la calle y dice: ‘A ver, ¿quién es conero?, ¿continuo?, ¿quién le sabe en las Autoconers?...’¹⁵

J. G. nos dice:

–Don Toño te pregunta: ‘Por quién entraste la otra vez [a trabajar]’, o sea, quién te recomendó. Y tú le dices: ‘Tal persona’, y él te dice: ‘No hay chamba’, y así es como te saca la feria. Tú le dices: No pues mire, don Toño, le voy a dar pal refresco. Y te dice: ‘Échate una vuelta mañana, tráete tus papeles’¹⁶.

¹³ Entrevista con José Luis, 19 de abril de 2003.

¹⁴ Entrevista con Juan Manuel, 19 de abril de 2003.

¹⁵ Información proporcionada por Enrique, 4 de mayo de 2003.

¹⁶ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

J. M. nos dice:

–Luego luego, el billete; si le enseñas el billete él te va a decir *al chile*. Nada, que después vemos. Luego, cuando hay chamba y quiere billete el ruco pa meterte y le enseñas el billete, luego luego te deja. Yo vi a uno que le dijo que no traía papeles: '¿A qué vienes? tráete mañana tus papeles'. A ti también te cagó, loco [su amigo], porque no traías tus papeles¹⁷.

J. L. nos dice cómo fue seleccionado para trabajar:

–Te hace preguntas para presionarte, porque esta vez me pregunto [Toño]: 'Quién te recomendó' y le dije David y este Pepe [mecánicos]. Dijo: 'No carnal' a mí y a otros güeyes. 'No hay chamba, carnal, discúlpame'. Y me cerró las puertas en las narices. Te acuerdas, loco, cuando nos encontramos al tatuado [un trabajador]. Ustedes ya estaban trabajando y me dijo: 'Qué transa carnal, dónde chambeas'. No, pues la neta no, no la he visto llegar, aquí ni allá y que me dice: 'Vamos a chambear a Abayán'. No, ya fui a ver a Don Toño y casi me cierra la puerta en las narices. 'Tú júntate dos varos [200 pesos] y yo se los doy y entras porque entras'. Me mando hablar Don Toño con el Tatuado, Yo fui, yo a la vez le sacaba, chale, si me manda a la chingada. Y que me dice: 'Qué haces carnalito, pásale; este, tus papeles ¿Dónde están?' Yo los llevaba...¹⁸

Presentamos otro espacio de la flexibilidad numérica, la contratación, según el artículo 7º del CL, que nos dice:

Los sindicatos y los patrones convienen en que en ningún caso podrán admitir trabajadores que padezcan enfermedades transmisibles, siendo obligación del trabajador de nuevo ingreso comprobar su estado de salud, o someterse al examen médico que determine el patrón¹⁹.

El Reglamento Interno de Trabajo nos dice:

Todo trabajador, para ingresar o reingresar al servicio de la empresa, deberá llenar los siguientes requisitos:

- a) Llenar la solicitud de la Empresa, adjuntando dos fotografías y proporcionando toda la información e identificación personal que le sea requerida.
- b) Presentar dos cartas de recomendación o proporcionar las referencias personales que a juicio de la empresa sean satisfactorias²⁰.

¹⁷ Entrevista con Juan Manuel, *ibid*.

¹⁸ Entrevista con José Luis, *ibid*.

¹⁹ Art. 7º, CL, *op. cit.*, 2003.

²⁰ Junta General de Conciliación y Arbitraje, Departamento de Contratos Colectivos, Art. 1º, *Reglamento Interno de Trabajo (RIT)*, México, D. F., STPS, 1988.

Al respecto el Contrato Individual nos indica:

El trabajador o empleado conviene a someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón²¹.

Veamos las prácticas cotidianas de la empresa en la contratación de personal:

Elías nos explica:

–No, no me hicieron ningún examen médico, ni me pidieron cartas de recomendación o fotos, nomás con mi acta de nacimiento y una carta de recomendación del sindicato entré en 1980. La segunda vez [1986] el acta de nacimiento y la hoja rosa²².

Serafín nos platica:

–No, nada de exámenes... cartas de recomendación o fotos, sólo te piden el acta de nacimiento y la hoja rosa...²³

Juan nos señala:

–No, sólo el acta de nacimiento...²⁴

Onésimo nos dice:

–No, el acta de nacimiento...²⁵

Otero nos cuenta:

–... Exámenes no, para nada, sólo llené una solicitud, ni papeles me pidieron, ya después les traje una copia de nacimiento y la hoja rosa del seguro²⁶.

J. M. nos comenta:

–No, lo normal, el acta de nacimiento... pero te la hace un poquito cansada el Patiño, es cuando entra Don Toño: ‘Mira, dales chance, esto y esto...’ El Patiño te pide cartilla y la

²¹ Textiles Abayán, Cláusula 9ª, México, *Contrato Individual de Trabajo (CI)*, 1999.

²² Entrevista con Elías, *ibid.*

²³ Entrevista con Serafín, *ibid.*

²⁴ Entrevista con Juan, *ibid.*

²⁵ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

²⁶ Entrevista con Otero, *ibid.*

madre...' Para que veas que está cabrón y a ver si afloja más, es desde mi punto de vista. Ya saliendo de la oficina, te agarra Don Toño y dice: 'Ya te dijo que sí; ahora hay que echarle ganas, después le invitas un refresco a Patiño'...' ²⁷

J. G. nos explica:

–En esta fábrica no te hacen ningún examen, sólo el [jefe] de personal nos dice: 'La neta ahorita ya estamos pidiendo esto...' Es bien mamón, ¡verdad!, dice puras mamadas para que te pongas acá. La neta sí, es cuando entra el güey [el delegado sindical] y le empieza a decir esto... ²⁸

Antonio nos afirma:

–No, nada más te piden el acta de nacimiento, nada más... ²⁹

Braulio nos dice:

–Exámenes no, no hay, sólo te piden el acta de nacimiento y la hoja rosa... ³⁰

En cuanto a las prácticas cotidianas en los exámenes para ser contratado por la empresa, Elías nos argumenta:

–No hice ningún examen... ³¹

Serafín asegura:

–No... para nada ³².

Otero nos explica:

–Sí, el lunes hice una prueba en Continuas, me dejaron dos horas cuidando una máquina, el delegado me dijo: 'Te vienes mañana a las 7:00 horas de la mañana, te vas a quedar en el primer turno, de 7:00 a 15:00 horas' ³³.

Juan nos dice:

–No, entré la primera vez de limpiador de continuas... ³⁴

²⁷ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

²⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²⁹ Entrevista con Antonio, *ibid.*

³⁰ Entrevista con Braulio, *ibid.*

³¹ Entrevista con Elías, *ibid.*

³² Entrevista con Serafín, *ibid.*

³³ Entrevista con Otero, *ibid.*

³⁴ Entrevista con Juan, *ibid.*

J. G. nos platica:

–Sí, hice una prueba de calceñero, eran las 13:30 horas, salí a las 2:30, Toño me dijo: ‘Carnalito, tú te vas a quedar, sales a comer y te vienes al segundo turno’, la segunda vez que entré ya no hice ningún examen, entré como oficial de Autoconers [2000]...³⁵

J. L. nos cuenta:

–Sí, en el calceñ... la primera vez que entré a trabajar. La segunda vez me dejaron una semana con el Tostón [un trabajador] para que me enseñara a trabajar la Dobladora...³⁶

Antonio nos dice:

–No hice ninguna prueba para entrar a trabajar, entré de barrendero³⁷.

El delegado sindical hace las siguientes recomendaciones a los trabajadores en la contratación:

J. G. nos dice:

–Toño me dijo: ‘Carnalito, aquí se trata de esto, de lo siguiente’, hablándome del trabajo. Toño dijo: ‘Aquí si el supervisor te pone a hacer algo, tú lo vas hacer, no te le pongas al brinco, nada de eso, si te pone a barrer o en una máquina, tú hazlo. Si no a la mejor te sales en un mes’, sí, don Toño, por eso no se preocupe, me interesa el trabajo; sinceramente hace falta el trabajo. Toño dijo: ‘Sí, carnalito, tienes razón, mira, lléname tu solicitud y ahorita pasas a hacer una prueba’³⁸.

J. L. nos platica:

–Toño nos dice: ‘Miren, muchachos, tienen que hacerle caso a los supervisores; porque hay supervisores... miren al turno que vayan, el primero, segundo, tercero y cuarto. El primero entra a las 7:00 y salen a las 3:00; el segundo entra a las 3:00 y salen a las 10:00; si van al tercero entran el domingo de 7:00 de la mañana a las 19:00 y de lunes a miércoles de 10:00 a 7:00; el cuarto es de jueves a domingo de 10:00 a 7:00’ nos explica todo esto, que se tiene que trabajar el domingo, ésas son las recomendaciones del trabajo³⁹.

En suma, la selección de personal obrero queda en manos del delegado sindical. Como observamos en el proceso de selección de personal, la práctica

³⁵ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

³⁶ Entrevista con José Luis, *ibid.*

³⁷ Entrevista con Antonio, *ibid.*

³⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

³⁹ Entrevista con José Luis, *ibid.*

cotidiana es que el delegado sindical pida una cantidad de dinero en la mayoría de los casos, y que se asegure de que la gente que selecciona venga recomendada por algún trabajador de la planta. Hay ocasiones en que cuenta mucho quién te recomendó, como es el caso de José Luis, quien primero fue rechazado por el delegado sindical y después entró a trabajar cuando lo recomendó un allegado del líder sindical.

En la práctica cotidiana en Textiles Abayán, la empresa pide los documentos mínimos, como son acta de nacimiento y hoja rosa, si es que los trabajadores han trabajado antes en alguna otra empresa. No se piden las cartas de recomendación ni las dos fotos que señala el RIT, ni documentos que justifiquen el nivel de estudios o cartilla militar. Tampoco se hace ningún examen médico, contraviniendo a la ley en ese aspecto. Sólo se hacen algunos exámenes para ver si los trabajadores conocen la máquina o pueden llevar a cabo el trabajo adecuadamente. *Es el delegado sindical quien recluta, selecciona y contrata al personal obrero.* La empresa le deja un total margen de maniobra en esos aspectos⁴⁰.

La estabilidad en el empleo

En lo que se refiere a la política laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo, según el CL tenemos:

En las fábricas se desempeñará el trabajo en plazas definitivas, eventuales y suplentes⁴¹.

Y según el artículo 12º del CL tenemos:

Las plazas establecidas en el Artículo anterior, serán cubiertas respectivamente por trabajadores de planta, eventuales y suplentes.

a) Son de planta todos los trabajadores que presten sus servicios en una empresa o establecimiento con excepción de los que quedan comprendidos en los incisos b) y c).

⁴⁰ Esta práctica ha resultado modificada en otras empresas. Según el estudio de Arciniega, las nuevas empresas han reforzado la división de funciones: el sindicato recluta y propone, la empresa selecciona y contrata. Arciniega, R., *op. cit.*, 2002.

⁴¹ Art. 11º, CL, *op. cit.*, 2003.

b) Son eventuales los trabajadores contratados para desempeñar una obra o labor determinada, cuya continuidad no sea necesaria para la marcha normal de las demás actividades industriales.

c) Son suplentes los trabajadores que ocupan las vacantes que ocurran por ausencia temporal de los trabajadores⁴².

Pero el artículo 13º del CL nos dice:

Los suplentes admitidos en los términos que fija el Capítulo II (Admisión de los Trabajadores). Cuando en una fábrica haya más de un turno de trabajadores, las vacantes de lugares que corresponden en propiedad del primero, se cubrirán con personal del segundo y las del segundo con personal del tercero y cuarto turno, donde las haya; sin embargo, las suplencias temporales y de urgencia se cubrirán en cualquier turno con el personal suplente que está a la mano en el momento en que se necesite, en la inteligencia de que no adquieren ningún derecho estos suplentes sobre los trabajadores a quienes corresponda el puesto de acuerdo con sus derechos de escalafón⁴³.

Sobre la suspensión de actividades o en el cierre de la planta, el sindicato puede intervenir tal y como se señala en el artículo 18º del CL nos dice:

Los trabajadores que presten sus servicios en los primeros y segundos turnos, son trabajadores que han sido contratados por tiempo indefinido y, por tanto, sus contratos de trabajo sólo podrán suspenderse por las causas que determina la Ley Federal del Trabajo, a excepción del personal que sea contratado como eventual por la implantación de otro turno, aun cuando laboren en los antes mencionados⁴⁴.

Y el artículo 20º del CL nos dice:

En caso de suspensión o supresión del tercero y cuarto turno, aquellos trabajadores que hayan adquirido su planta, deberán ser reacomodados transitoriamente, hasta en tanto se reanude nuevamente el tercero y cuarto turno, todo ello conforme a las necesidades de la empresa⁴⁵.

Pero en el Contrato Individual tenemos:

<p>Este contrato se celebra por un tiempo de _____ y el trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como _____⁴⁶ debiendo desempeñarlos en el _____.</p>
--

⁴² Art. 12º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁴³ Art. 13º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁴⁴ Art. 18º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁴⁵ Art. 20º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁴⁶ Cláusula 2ª, CI, *op. cit.*, 1999.

Es mediante convenios de trabajo que la empresa y el sindicato pueden contratar personal obrero como trabajadores eventuales por tiempo determinado en Textiles Abayán de acuerdo con las necesidades de la producción.

Esto es lo que sucede en la práctica cotidiana, según nos cuenta Elías:

–Por un mes... como eventual...⁴⁷

Serafín nos dice:

–Por un mes... como eventual...⁴⁸

J. G. nos afirma:

–Por un mes... no sé, Toño nunca me dio un contrato, hasta que el supervisor nos lleva a firmar un contrato en el cuarto turno⁴⁹.

J. M. nos explica:

–No, nunca firmé ningún contrato hasta que el supervisor me dijo que firmara un contrato... Nomás nos da la solicitud...⁵⁰

En esta fábrica todos los obreros que son contratados por la apertura de turnos se desempeñan como trabajadores de plazas eventuales mediante un convenio de trabajo efectuado por la empresa y el sindicato y registrado en la STPS. La figura del trabajador suplente no aparece en la fábrica. Los trabajadores eventuales no saben cuándo inicia y termina dicho convenio, y en la práctica cotidiana a los obreros los hacen firmar el contrato individual cada mes o cada dos meses; en tanto que además, el delegado sindical hace correr rumores de que este mes es el último, con el fin de que la gente esté temerosa y tengan que darle “para su refresco”, para no ser despedidos el día que la empresa decida quitar un turno o dos –es decir, el tercero y el cuarto turnos.

⁴⁷ Entrevista con Elías, *ibid.*

⁴⁸ Entrevista con Serafín, *ibid.*

⁴⁹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

⁵⁰ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

Los convenios de trabajo no son respetados. No lo fue el convenio de trabajo con carácter de eventual de 1998 con lo que se dio de baja al personal eventual, obreros, mecánicos, electricistas y supervisores, el 18 de noviembre, mientras que el convenio de trabajo fue ratificado el 16 de diciembre de 1998, como si se hubiera cumplido el convenio citado del 20 de abril de 1998 al 16 de diciembre de 1998. Es decir, no se cumplió el convenio por veintiocho días⁵¹. Asimismo en Abayán se suprimen turnos cuando mejor les parece, con lo que viola los convenios de trabajo y la ley⁵².

El personal de confianza

Sobre los límites a empleados eventuales y de confianza, el artículo 3º del CL dice:

Se considera como personal de confianza y en consecuencia no queda comprendido en este Contrato ni le es aplicable el mismo, ni puede formar parte del sindicato administrador, y corresponde designarlo sin limitación alguna a los patrones, todo aquel que se necesite para el desarrollo de la dirección técnica o administrativa de los mismos, o que por su propia naturaleza corresponda a requisitos de confianza. Este personal de confianza podrá ser:

Directores, subdirectores, gerentes, subgerentes, administradores, técnicos, maestros, cajeros, sub-cajeros, contadores, supervisores, jefes de departamento, encargados de almacenes o bodegas, apuntadores, secretarios, taquígrafos, mecanógrafos, chóferes al servicio de las empresas o establecimientos, porteros,

⁵¹ Convenio número IV-C-545/98, México, STPS, 1998. El convenio de trabajo de 1997, de carácter eventual y por tiempo comprendido del 31 de marzo al 23 de diciembre, sí se cumplió. El único problema fue con el pago del aguinaldo, el cual debe recibirse antes del 20 de diciembre; se pagó esta prestación hasta el 24 de diciembre de 1997 –Información proporcionada por Refugio, 28 de marzo de 2003. Convenio número IV-C-545/97, México, STPS, 1997.

⁵² Los artículos que aseguraban estabilidad en el empleo fueron suprimidos en el presente contrato 2002-2004, por ejemplo, el CL de 2000-2002, definía la existencia de un corto periodo de prueba (30 días). Al transcurrir éste, el trabajador era considerado como de planta a partir del día de su ingreso. De este modo, las empresas garantizaban a los trabajadores de nuevo ingreso la estabilidad en el empleo: "Todo trabajador que ingrese en una fábrica, será considerado con carácter de planta desde la fecha de ingreso, una vez transcurridos los treinta días de prueba". Diario Oficial de la Federación Art. 19º, *Contrato Ley del Ramo Textil de las Fibras Sintéticas y Artificiales: 2000-2002*, 10 de julio, México, STPS, 2000.

Sin embargo, el CL contemplaba la posibilidad de trabajos definitivos y temporales, Art. 13º CL, *op. cit.*, 2000, aunque con restricciones: concede un límite máximo de ocho meses, que computados en un periodo de 12 meses, obliga a considerarlos como de planta. Art. 9º, CL, *op. cit.*, 2000. Asimismo lo vincula a los turnos y condiciona su ingreso atendiendo a la bilateralidad: "En las fábricas podrán instalarse terceros turnos de carácter eventual, por el plazo de duración que convengan en cada caso los empresarios con el sindicato correspondiente, de acuerdo con las necesidades de la fábrica. Art 8º, CL, *op. cit.*, 2000.

veladores y celadores. En todo caso se estará a lo dispuesto por el Artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo⁵³.

Como empleado de confianza en textiles Abayán, se puede obtener el puesto de supervisor, mecánico o electricista, ayudante de bodega, almacén y limpieza. Las entrevistas de contratación de los supervisores, mecánicos y electricistas se llevan a cabo con el ingeniero Hernández; el señor Chávez entrevistas a los ayudante de bodega, almacén y limpieza. Las contrataciones para los niveles gerenciales las efectúan y deciden los dueños del lugar –de éstos no nos ocupamos en esta investigación.

En el piso de la fábrica, nos encontramos con los supervisores egresados de la Escuela Superior de Ingeniería Textil del Instituto Politécnico Nacional (ESIT-IPN); y los llamados "prácticos" –son supervisores que en un primer momento de su trayectoria laboral trabajaron de obreros o de ayudantes de mecánico en la industria textil y con el paso de los años recibieron la oportunidad de ser supervisores.

Benito nos dice:

–Para el puesto de supervisor se entra a trabajar por medio de la recomendación de algún empleado que trabaje en Abayán; o se puede acudir a la bolsa de trabajo de la escuela de la ESIT, es el medio por el cual nos enteramos de las empresas que requieren los servicios de un supervisor, yo me enteré de esa forma... También se puede ir personalmente a dejar el currículum [vitae] en las diferentes empresas...⁵⁴

Guillermo, un supervisor "práctico" nos dice:

–A mí me recomendó con el ingeniero [Hernández] Roberto [supervisor práctico], me dijo: Quieres trabajar de mecánico [Guillermo primero ingresó a trabajar como mecánico de Continuas en el año de 1996, pero en el año de 1997 se quedó de supervisor]...⁵⁵

En la entrevista con el ingeniero Hernández el currículum vitae juega un papel muy importante. En él se encuentran los datos personales; la experiencia

⁵³ Art. 3º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁵⁴ Entrevista con Benito, 17 de agosto de 2003.

⁵⁵ Entrevista con Guillermo, 16 de agosto de 2003.

laboral; la consistencia en el trabajo. Con ello tratan de asegurarse que el trabajador no les va a dejar el trabajo cuando se suscite algún problema laboral.

Benito nos dice:

–La plática [con el ingeniero Hernández] gira acerca del lugar donde se trabajó; giro de la empresa; qué se fabricaba; cómo era el proceso de producción; qué maquinaria manejaban; sobre el salario; la causa de la renuncia; qué funciones se realizaban; cuánta gente se ha manejado; cómo se solucionaban los problemas laborales; si se ha manejado gente sindicalizada...⁵⁶

La entrevista con el ingeniero se dirige también a las cuestiones técnicas: sobre el cálculo de la producción; el proceso productivo –cuáles máquinas lo conforman–, características técnicas de las fibras, la numeración del hilo, las conversiones de una numeración a otra –de la métrica a la inglesa–, las torsiones, los estirajes. La empresa se asegura que la persona contratada reúna los requisitos básicos para desempeñar las funciones de supervisión en la elaboración de un hilo acrílico.

Benito nos dice:

–... Además, el ingeniero pregunta acerca de las expectativas que el aspirante a supervisor espera en Abayán...⁵⁷

Con los mecánicos o electricistas la entrevista se dirige a los siguientes temas: Raúl nos dice:

–El ingeniero Hernández nos pregunta en qué fábricas se ha trabajado; si se conoce la maquinaria textil; por qué dejamos el anterior trabajo; cuánto tiempo se tiene de experiencia...⁵⁸

Vemos también que para la contratación no importa la edad. Raúl nos dice:

–... Y viejo ¿dónde te aceptan? Quieren gente de menos de treinta y cinco años [en otras empresas]; el ingeniero Hernández me dio la oportunidad de trabajar...⁵⁹

⁵⁶ Entrevista con Benito, *ibid.*

⁵⁷ Entrevista con Benito, *ibid.*

⁵⁸ Plática informal con Raúl, 16 de mayo de 2003.

⁵⁹ Información proporcionada por Raúl, *ibid.*

El ingeniero culmina la entrevista diciéndoles cuánto les puede pagar por día. Las solicitudes de contratación las firma el ingeniero Hernández, sean de obreros u empleados de confianza; su rúbrica la plasma en la primera página en la parte superior del documento, del lado derecho aparece la cantidad de salario acordada.

Vemos que se contrata como empleados de confianza desde supervisores, electricistas, mecánicos, ayudantes de bodega, almacén y limpieza, algunas contrataciones se hacen violando el CL, pues en él señala que sólo los supervisores, primeros mecánicos y electricistas serán contratados como empleados de confianza.

Las contrataciones como trabajadores de confianza de ayudantes de bodega, almacén y limpieza en Textiles Abayán, se llevan a cabo incumpliendo el CL, pues en él se señala que tales vacantes las ocuparán obreros sindicalizados. Además, también el ingeniero Hernández aprovecha la experiencia del personal mayor de treinta y cinco años, personal que ha sido despedido en otras empresas y por su edad les resulta difícil colocarse en una fábrica.

El despido de los empleados de confianza

El despido de los empleados de confianza se da por el cierre de turnos; corren igual suerte que los obreros. Se quedan los trabajadores de confianza que la empresa decide. Benito nos dice:

–Las palabras de despido son por parte del ingeniero Hernández quien dice: ‘Cuando se componga esto te vienes a tu turno Benito, luego te hablo...’ Lo hace para evitar conflictos con los empleados [de confianza]...⁶⁰

Un supervisor de nombre César, egresado de la ESIT-IPN nos dijo:

–... Renuncie de Abayán porque no te enseñan nada, no aprendes gran cosa, además de las preferencias que hay, cómo es posible que un supervisor recién ingresado [Roberto es ‘práctico’], se quede en el primer turno, no se vale, se debe de respetar el escalafón...⁶¹

⁶⁰ Información proporcionada por Benito, *ibid.*

⁶¹ Información proporcionada por César, 11 de enero de 2003.

Se tiene la idea de que a la persona más antigua en la empresa le corresponde el primer turno. En realidad se observa gran rotación de los supervisores, ayudantes de almacén y de bodega en textiles Abayán.

Los empleados de confianza no tienen seguridad en el trabajo en Textiles Abayán. Se trabaja por contratos de un mes, dos meses o hasta de un año, hay empleados que llevan trabajando varios años ininterrumpidamente y no se les ha dado la planta. Los empresarios, cuando lo deciden, dan de baja a cualquier empleado sin que nadie dé la cara por ellos, pues se encuentran solos, nadie los respalda como podría pasar si estuvieran bajo la tutela de un sindicato.

En el proceso de trabajo

A los supervisores, mecánicos y electricistas se les exige llegar antes de la jornada de trabajo y salir después, sin recibir ninguna compensación extra por ello.

Benito nos dice:

–Llego por lo menos quince minutos antes de la hora de la jornada [de trabajo], para que el supervisor del turno anterior me informe sobre la situación del material o de los cambios que hay en el proceso. Observo qué material se está enconando en Coneras de color, cuál material urge ahí, ordeno a los obreros que arranquen las máquinas, verifico que las máquinas tengan suficiente material para evitar que las máquinas se paren por falta de material, verifico que no falten obreros, si hay [trabajadores] faltistas voy con el delegado sindical para decirle que deje trabajadores [del turno anterior] a tiempo extra para cubrir los lugares donde hace falta un obrero o hacer los cambios [de personal] pertinentes para que las máquinas principales no se paren y así no se vea disminuida la producción...⁶²

El supervisor se encarga de coordinar también las actividades de la producción de un hilo de acrílico, indica a los obreros qué material se va a procesar, cuál máquina se va a "cortar", a qué hora. Se encarga de estar vigilando a los obreros para que no se detenga la producción, cuida que no se desperdicie la materia prima. Ve las causas del paro de una máquina y lo notifica al mecánico o al electricista.

⁶² Entrevista con Benito, *ibid.*

Benito nos dice:

–El supervisor, después de ver que todo mundo está trabajando, toma las muestras de material, pesa un metro de la cinta de Preparación, verifica el peso del pabito de la Frotadora y el calibre del hilo que sale de las Continuas, cuando se cambió el material. Estas funciones las lleva a cabo para el control de calidad, pues los instrumentos de medición para este control no sirven, no se puede hacer la gran cosa al respecto, aunado a que la materia prima es de tercera o de segunda calidad, es imposible hacer algo en cuanto a la calidad del hilo. En realidad, a la empresa no le interesa la calidad del producto. No existe la cultura de la calidad...⁶³

Al aproximarse el fin de la jornada de trabajo el supervisor apunta en una libreta la producción realizada, escribe los problemas suscitados en el turno de trabajo que llega a su fin y por último anota los materiales que se procesaron y los que se están trabajando; el cuaderno, en el cual están indicados los ajustes que se deben llevar a cabo en la producción, se lo entrega al supervisor que va iniciar una jornada de trabajo.

Por otra parte, existen problemas mecánicos y eléctricos en algunas de las máquinas productivas, faltan refacciones en el Seydel, la Frotadora y las Continuas, por lo tanto, los mecánicos y eléctricos no pueden llevar a cabo el mantenimiento que requieren las máquinas. En fin, existen problemas y carencias en todos los ámbitos de la empresa.

Lalo, un mecánico, dice:

–Quezada no nos deja herramienta ni refacciones, luego para hacer un trabajo tienes que recorrer toda la planta, pues están separadas las máquinas y herramientas. Es estrategia de Quezada, en la mañana le ayuda Olgún o el aceitador, [Quezada les compra un refresco por ayudarlo a componer una máquina], en la noche quién te echa la mano. Aquí hay que estar con pies de plomo...⁶⁴

Samuel nos dice:

–Yo le tengo que dar por su lado [a Quezada], llevármela tranquila, hacer lo que esté en mis manos, si se tienen que cambiar refacciones [a una máquina], no sé si haya o no, sólo Quezada es el único que sabe, por eso ya he durado, porque si me pongo a echarle tierra con el ingeniero para qué quieres...⁶⁵

⁶³ Entrevista con Benito, *ibid*.

⁶⁴ Entrevista con Lalo, 15 de agosto de 2003.

⁶⁵ Entrevista con Samuel, 15 de agosto de 2003.

Los mecánicos y eléctricos contratados como eventuales –Samuel, Lalo, Tierrablanca y Eduardo- se encargan de las reparaciones sencillas, pues no tienen las refacciones ni herramientas adecuadas, ni tampoco la capacitación técnica sobre la maquinaria. Aunado a lo anterior, no cuentan con ayudantes que les auxilien en las composturas de las máquinas. Quezada y Olgúin –mecánico y electricista del primer turno, respectivamente –como veremos más adelante, son los que ganan más dinero en su puesto. Quezada es el jefe de mecánicos y es de planta, Olgúin es el jefe de los electricistas y es eventual, pero es amigo de Quezada, lleva trabajando diez años en la empresa, y ambos realizan las reparaciones más importantes.

La capacitación

En los primeros días de trabajo los supervisores reciben una orientación relámpago sobre las formas de trabajo, los pasos que conforman el proceso productivo, el lugar donde se colocan los materiales y subproductos elaborados, entre otras cosas. Todas las indicaciones se desarrollan en forma empírica, no se lleva un curso de inducción teórico.

Benito nos dice:

–La persona contratada como supervisor tiene una función de capataz. Se encarga de vigilar toda la planta y caminar por ella... No te queda tiempo para desarrollar las cuestiones técnicas. Aquí los supervisores son ‘flexibles’, pues en otras empresas se hacen cargo de un departamento de producción exclusivamente...⁶⁶

En la práctica cotidiana, Joel nos dice sobre los empleados de confianza:

–Los nuevos ayudantes de almacén estarán unas semanas en la bodega, donde otro trabajador les indicará las funciones que tienen que realizar. Con el paso de los días, los trabajadores dominarán las siguientes funciones: proporcionar las refacciones y herramienta a los trabajadores que los requieren, al tiempo que atienden dos Tejedoras donde se forma el calcetín⁶⁷.

⁶⁶ Entrevista con Benito, *ibid.*

⁶⁷ Información proporcionada por Joel, 17 de enero de 2003.

Mario nos cuenta:

–Los ayudantes de bodega [que son contratados como empleados de confianza] irán al área de producto terminado, ahí les enseñan cómo hacer su trabajo. El ayudante se encarga de embolsar los conos de hilo, amarrar, pesar y estibar las bolsas de hilo. Algunas veces acompañará al chofer para repartir los pedidos de hilo terminado⁶⁸.

Como observamos, los ayudantes de almacén y bodega están unas semanas acompañados por otro empleado el cual les indica las funciones que tienen que realizar en su jornada de trabajo, con el paso de los días, los trabajadores dominarán las funciones y operaciones para el buen desempeño de su futuro trabajo. Algunos veces acompañaran estos trabajadores al chofer para ayudarlo a repartir los pedidos de hilo terminado.

Salario y prestaciones

Ahora pasamos al análisis del salario de estos empleados de confianza.

Hernández dice:

–No les pago más dinero a los egresados de la ESIT porque van a trabajar aquí sólo una temporada, después se irán a otra parte...⁶⁹

Benito, un supervisor egresado de la ESIT, dice:

–La cantidad es poca, pero para empezar a tener experiencia en el campo, está más o menos por ahora, con el tiempo ya veremos...⁷⁰

Como vemos el ingeniero les deja claro cuánto les puede pagar. De la gente dependerá si se queda a laborar. Como señala Hernández:

–Por gente no vamos a parar, [la producción] es lo que sobra. Pues en el último de los casos si no se contrata un egresado de la ESIT, podemos poner un obrero de supervisor...⁷¹

⁶⁸ Información proporcionada por Mario, 17 de enero de 2003.

⁶⁹ Información proporcionada por Hernández, *ibid.*

⁷⁰ Entrevista con Benito, *ibid.*

⁷¹ Información proporcionada por Hernández, *ibid.*

En el cuadro que exponemos a continuación, observamos el salario que perciben los trabajadores de planta y los eventuales. Los salarios presentados son por semana, netos y por día, en pesos redondeados, sin descuentos de ninguna especie, y son los que rigen en el año de 2003 (véase cuadro número 1).

Cuadro 1
Salario de trabajadores de confianza

Nivel	Salario	
	Semanal	Diario
Supervisores		
Primer nivel: José	1686.0578 pesos.	240.8654 pesos.
Segundo nivel Guillermo	1114.6653 pesos.	159.2379 pesos.
Tercer nivel Juan	1029.2793 pesos.	147.0399 pesos.
Mecánicos		
Primer nivel Quezada*	1718.22 pesos.	245.46 pesos.
Segundo nivel José*	1184.7199 pesos.	169.2457 pesos.
Tercer nivel Samuel	1114.6653 pesos.	159.2379 pesos.
Cuarto nivel David	931.2527 pesos.	133.0361 pesos.
Eléctricos		
Primer nivel Olguín	1347.1647 pesos.	192.4521 pesos.
Segundo nivel Tierrablanca	1114.6653 pesos.	159.2379 pesos.
Tercer nivel Eduardo	857.031 pesos.	122.433 pesos.
Ayudantes de bodega		
Primer nivel Galicia	1114.6653 pesos.	159.2379 pesos.
Segundo nivel	513.9379 pesos.	73.4197 pesos.
Ayudantes de producto terminado		
Primer nivel	644.1729 pesos.	92.0247 pesos.
Segundo nivel	596.5603 pesos.	85.2229 pesos.
Tercer nivel	585.3568 pesos.	83.6224 pesos.
Otros		
Chofer	936.8534 pesos.	133.8362 pesos.
Encargada de limpieza	561.5512 pesos.	80.2216 pesos.

Elaboración propia con base en nómina de salarios de Textiles Abayán, 2003.

* Son trabajadores que tienen planta.

Nota: En los diferentes niveles aparecen algunos nombres, que hemos colocado ahí porque son los actores principales en Textiles Abayán.

En este cuadro podemos observar que sólo dos empleados tiene planta, la cual adquirieron antes de que se quemara la fábrica en el año de 1985. Entonces eran cinco los que tenían planta: Patiño, jefe de personal, quien falleció en el 2000, Carrasco, que se jubiló en el 2001, y Pucheta, que fue despedido. Todos los demás empleados son contratados como eventuales, algunos llevan trabajando ininterrumpidamente más de diez años. Además, los salarios varían de uno a otro oficio. Los salarios como ya dijimos, se acuerdan con el ingeniero de producción; él tiene un límite salarial y no paga más de esa cantidad. Al parecer, una de sus funciones es contratar con salarios bajos. Incluso podemos observar en la tabla que algunos ayudantes de bodega, almacén y limpieza no tienen el salario mínimo de rama que es de 98.88 pesos para el año de 2003. También se encuentran en la misma condición algunos de empleados de confianza, que según el CL los maestros mecánicos, electricistas o electrónicos deben ganar la cantidad de 168 05 pesos diarios; y los oficiales de primera de mecánicos, electricistas o electrónicos la cantidad de 142 66 pesos diarios⁷².

Sobre las prestaciones, Chávez, el jefe de personal, nos dice:

–En esta empresa las prestaciones están más o menos... En otras fábricas está peor la cosa; algunas tienen las mismas o superiores prestaciones, aquí las cosas están regulares...⁷³

Pero como dice Samuel, un mecánico:

–La culpa la tiene Aguilera [el contralor], pues él dijo: 'Como los empleados ganan más dinero, para qué darles los vales de despensa, o pagar los días obligatorios al doble cuando se trabaje...'⁷⁴

En Abayán, a los empleados de confianza no se les da la prestación de previsión social. Además, no se les paga un día como a los obreros cuando el día de descanso obligatorio cae en su día de descanso. Por ejemplo, Benito nos dice:

⁷² Capítulo XVI, Personal de talleres generales, CL, *op. cit.*, 2003.

⁷³ Información proporcionada por Chávez, *ibid.*

⁷⁴ Entrevista con Samuel, *ibid.*

–Mi semana de trabajo empieza los jueves, viernes, sábado y domingo [cuarto turno], en la noche descanso lunes, martes y miércoles. Si el descanso [obligatorio] cae el martes, a mí no se me paga un día de más como a los obreros. Así siempre ha sido...⁷⁵

Hernández nos dice acerca de las prestaciones:

–En otro lugar se les da vales de despensa, se les paga un día de más cuando cae en un día de descanso, las horas extras se pagan al doble, se estimula con algún premio de dinero por alcanzar cierta producción, se les da una bata, pero en Abayán no hay nada de eso...⁷⁶

En el reparto de las utilidades Samuel nos dice:

–Las utilidades que dan en Abayán varían por ejemplo en 1999, a los empleados más antiguos se les dio la cantidad de ciento sesenta y ocho pesos, mientras que en 1998 la cantidad rebasó los mil pesos. Esto sin duda es muy contradictorio. La empresa argumentó que no hubo dinero [en 1999] porque se compró maquinaria, en los últimos años las utilidades han sido más que nada simbólicas...⁷⁷

Por vacaciones y aguinaldo se les paga veintitrés días, no respetando la tabla del CL que indica que las vacaciones son de 26.25 días de pago, cuando los trabajadores han trabajado de uno a ocho años.

Sobre el fondo de ahorro Benito nos dice:

–... por concepto de fondo de ahorro me descuenta el trece por ciento del salario y al final del año se duplica la cantidad ahorrada...⁷⁸

Pero pasemos a las prestaciones que no se otorgan a los empleados de confianza: no se les paga el finiquito, como señala el artículo 11 del CL, que es un día de salario por cada mes trabajado. No se les da ningún tipo de capacitación en cuestiones técnicas o teóricas. Como vimos, sólo se les enseñan algunos pasos del proceso de trabajo. Así, el trabajo es para ellos una rutina.

⁷⁵ Entrevista con Benito, *ibid.*

⁷⁶ Información proporcionada por Hernández, *ibid.*

⁷⁷ Entrevista con Samuel, *ibid.*

⁷⁸ Entrevista con Benito, *ibid.*

En realidad las prestaciones son bajas para estos empleados, pues no cuentan con los beneficios que les deberían corresponder, como el pago de previsión social, el pago de un día de más cuando su descanso cae en los días de descanso obligatorio, mientras que a los sindicalizados sí se les paga este beneficio. No se les entrega ninguna ropa para el trabajo. A final de cuentas vemos que la empresa se ahorra una importante cantidad de dinero en las prestaciones que debería otorgar a este tipo de trabajadores.

El tiempo extraordinario

Por lo que se refiere al tiempo extra Samuel nos dijo:

—... el tiempo extra en Abayán no nos lo pagan al doble como señala la ley, nos lo pagan tiempo y medio, no importa que trabajes una hora o como Quezada y Olguín que casi hacen otro turno diario...⁷⁹

El pago de las horas extras a los empleados de confianza lo realiza el señor Rivas, quien el día viernes les paga a los trabajadores en efectivo —un sobre tamaño carta que entrega a los trabajadores, pues en su papeleta semanal no aparece este concepto- a excepción de los ayudantes de almacén y bodega, en cuyo sobre semanal sí aparece este concepto devengado.

En suma, desde la contratación de personal de confianza vemos que se viola el CL al contratar personal, mecánicos, electricistas, ayudantes de bodega, almacén y limpieza como empleados de confianza, en complicidad con el sindicato. La edad no es un obstáculo para ser contratados por el ingeniero Hernández, a diferencia de otras empresas donde el límite de edad para ser contratado es de treinta y cinco años. El ingeniero Hernández aprovecha la experiencia de los supervisores y técnicos, pero los contrata con bajos salarios, por lo que los trabajadores compensan ese bajo salario con las horas extras, alargando así la jornada de trabajo.

⁷⁹ Entrevista con Samuel, *ibid.*

Como pudimos observar en la tabla número 1, como empleados de confianza de planta sólo hay dos personas, condición que consiguieron antes del incendio de la fábrica en 1985. Los demás empleados de confianza son contratados como eventuales, no importa si ya llevan más de diez años trabajando en forma interrumpida o si descansan por periodos, siempre siguen como eventuales; es el caso de los supervisores, mecánicos electricistas, ayudantes de bodega, etcétera.

La empresa elimina turnos cuando lo decide, no se tiene garantizado el trabajo, pues se está supeditado a las ventas del hilo en el mercado nacional, en otras palabras, a la situación económica del país. Como podemos observar, no todo es miel sobre hojuelas, pues los empleados se encuentran desprotegidos en los despidos. Casi nadie recurre a un juicio laboral pues, como sabemos, las demandas en los tribunales laborales son largas y desgastantes en México.

Al igual que los obreros, los empleados de confianza no reciben ninguna capacitación teórica ni técnica. El aprendizaje es en forma empírica, el conocimiento lo tiene el ingeniero Hernández, los supervisores "prácticos" sólo saben el trabajo práctico. Además, no tienen todas las prestaciones que señala el CL. La empresa no gasta en capacitación formal; al parecer no le importa emprender cambios e introducir la calidad total, el justo a tiempo; pues claro, si a los obreros que están sindicalizados no les pagan todo lo que les corresponde por ley, mucho menos a los empleados de confianza que, están solos para defender y exigir sus derechos laborales.

Quezada y Olguín son los únicos que saben reparar las máquinas en cuestiones mecánicas y eléctricas; sólo ellos reciben las indicaciones técnicas de los armadores de las maquinarias; ellos aprovechan ese conocimiento para su beneficio particular, al obtener dinero adicional por trabajar las horas extras que ellos quieran. En Abayán se observa que por periodos liquidan a todos los eventuales, quedándose sólo trabajadores de planta. Quezada algunas veces se queda como supervisor en la empresa.

El despido

Regresando al análisis de los obreros, los artículos que regulan el despido fueron suprimidos en la revisión contractual 2002-2004⁸⁰. El RIT nos dice:

El contrato de trabajo podrá ser rescindido sin responsabilidad para la empresa por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Introducir armas dentro de las dependencias de la empresa.
- b) Reincidir en cualquiera de las causas señaladas en el Artículo vigésimo cuarto de este Reglamento.
- c) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de honradez o probidad o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la empresa o del personal directivo o administrativo de la misma.

En forma enunciativa pero no limitativa, se consideran falta de honradez o probidad las siguientes:

I.- Retener injustificadamente dinero [...]

II.- Proporcionar informes a personas extrañas sobre datos confidenciales de la empresa.

III.- Infringir los reglamentos de seguridad, de higiene y previsión social.

[...] V.- Sacar de la empresa documentos, materiales, mercancía, herramientas, útiles, y otros objetos de la empresa, sin la autorización y el pase de salida correspondiente.

VI.- Marcar en el reloj checador la tarjeta de tiempo de otro trabajador.

VII.- Causar deliberadamente deterioros a máquinas, herramientas, etcétera.

⁸⁰ “[...] para revisar todos y cada uno de los artículos y reglas generales de modernización del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, y en general todo el contenido del mismo con el objeto de actualizar su texto, eliminar las disposiciones que sean confusas o contradictorias y flexibilizar su aplicación [...]” Diario Oficial de la Federación, *Convenio de Revisión Integral del Ramo Textil de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas*, 20 de febrero, México, STPS, 2002. y las modificaciones aparecieron publicadas en el CL, *op. cit.*, 2003.

El CL de 2000-2002 enumeraba como causales una serie de circunstancias específicas: “[...] por sustracción de materiales, ropa o artículos elaborados pertenecientes a la negociación, por la alteración de productos imputable al trabajador en los trabajos que se le encomienden; por revelación de procedimientos industriales de fabricación, cuando injustificadamente se niegue a ejecutar un trabajo compatible con su especialidad, categoría y salario, por ofensas, vía de hecho o lesiones a las personas de los empresarios o a sus representantes, por encontrarse el obrero en estado de ebriedad durante el trabajo, por inutilidad de maquinaria, telas o de materia prima, por las demás causas que fija el Art. 47 de la LFT. También se especifica el despido por encontrar a un obrero fumando en el interior de los salones o bodegas, a la cuarta oportunidad, computados en el término de un mes calendario. El despido también procede cuando el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia dentro de un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada [...]”. Arts. 72º, 73º, 74º, CL, *op. cit.*, 2000.

En todos esos casos al incurrir un trabajador en una de las causales, la empresa no puede separar al trabajador inmediatamente de su puesto. Dice el CL: “[...] que empresa y sindicato tienen que pasar obligatoriamente por procesos bilaterales de estudio y negociación [...]”. Art. 72º, CL, *op. cit.*, 2000. La investigación se lleva a cabo con la asistencia del afectado, el delegado del sindicato o un representante de los trabajadores. La separación no puede efectuarse durante el tiempo de la investigación.

VIII.-Incurrir en cualquiera de las causas señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

IX. Presentarse a trabajar mientras está incapacitado por el IMSS⁸¹.

Sigue vigente el despido por la cláusula de exclusión del CL, que dice:

Los patrones aplicarán a los trabajadores la suspensión en el trabajo que decreta el Sindicato Administrador del Contrato por vía de correctivo disciplinario. Los Sindicatos Administradores tienen derecho a pedir y obtener de los patrones la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean excluidos del sindicato, bajo la exclusiva responsabilidad de éste, mediante el oficio correspondiente. En ambos casos el sindicato proporcionará el personal capacitado para cubrir la vacante de que se trate⁸².

En la práctica los despidos son como nos cuenta Toño:

–Hace tiempo se me acercaron unos trabajadores para pedirme permiso, querían aplicar un cuestionario. Yo les dije que se esperaran para mañana, iba a pedir permiso al sindicato, pero lo aplicaron [el cuestionario]. Me argumentaban que yo les había dado permiso cuando yo les dije que se esperaran, tuvieron que ser dados de baja⁸³.

Sin duda les aplicó la cláusula de exclusión. Juan, un supervisor, nos dijo:

–Toño me ha dicho, primero hay que detener al grupo que se nos venga, porque donde se nos meta tendremos problema. Después investigamos cómo está la cosa⁸⁴.

Elías nos cuenta:

–Por polilla, te pones al brinco..., Roberto ya no está en la máquina, está de limpiador en Continuas. Tres limpiadores para las seis máquinas –más presión. Efraín ya se cambió de turno... En esa fábrica estamos mal, porque si te metes de grillo... yo digo... un error está bien... Al hijo de Toño lo corrieron según por tener tres faltas consecutivas, según estaba enfermo, Javier no se dejaba, se metía en la grilla. El viejo no quiere que te metas en la grilla... Hasta Quezada dijo ‘por qué se lo chingaron, era el primero que llegaba a arrancar su máquina...’, era de las buenas personas, llegó con un justificante de doctor particular, dicen que le dieron cuarenta y dos varos [cuarenta y dos mil pesos], hace dos meses que lo corrieron... El hijo de Toño, Javier, hablaba bien [en las juntas], por qué lo chinga [el delegado sindical], lo corrió del cuartito donde calentaba [su comida], ya no lo quería por lo mismo hasta que lo quebró... es natural interés...⁸⁵

⁸¹ Art. 25º, RIT, *op. cit.*, 1988.

⁸² Art. 10º, CL, *op. cit.*, 2003. El artículo 375 de la LFT señala la cláusula de exclusión, así como el artículo 413 de la misma ley se refiere al CL.

⁸³ Información proporcionada por Toño, *ibid.*

⁸⁴ Información proporcionada por Juan, 16 de mayo de 2003.

⁸⁵ Entrevista con Elías, *ibid.*

Mario Castillo nos explica:

–Me peleé con el Gad y el Patiño. El Gad me agarró fumando, me la hicieron de pedo, me descansaron tres días, después regresé, me volví a pelear con ellos y renuncié [1999]...⁸⁶

Braulio nos comenta:

–Porque se termina el contrato...⁸⁷

J. G. nos dice:

–Por no sacar producción, por güevones, por no echarle ganas, porque sinceramente te faltan ganas de chambear...⁸⁸

J. M. nos platica

–Por falta de chamba, no hay ventas, se puede decir...⁸⁹

J. L. nos dice:

–Si no hay ventas no hay billete, se puede decir, o esto del cuarto turno, que escogen gente, también por qué sacan a la gente más trabajadora y dejan a los más güevones. Hubo un billete ahí o qué pedo, que eso es, uno siempre se queda por el billete...⁹⁰

En la práctica cotidiana los trabajadores tienen que firmar el siguiente finiquito como prueba de término del contrato.

[...] ASÍ MISMO HAGO CONSTAR QUE DURANTE EL TIEMPO QUE PRESTÉ MIS SERVICIOS EN ESTA EMPRESA, RECIBÍ COMPLETA Y OPORTUNAMENTE TODAS MIS PRESTACIONES TANTO ORDINARIAS COMO EXTRAORDINARIAS A QUE TUVE DERECHO, ASÍ COMO TAMBIÉN LA PRESTACIÓN DEL ARTÍCULO II DEL CAPÍTULO 2, QUE OTORGA EL CONTRATO LEY DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTÉTICAS [sic].

ASÍ TAMBIÉN MANIFIESTO QUE DURANTE EL TIEMPO QUE PRESTÉ MIS SERVICIOS A LA EMPRESA NO SUFRÍ ENFERMEDAD NI RIESGO PROFESIONAL ALGUNO POR LO QUE NO TENGO NADA QUE RECLAMAR A LA EMPRESA OTORGANDO EN ESTE ACTO A SU FAVOR EL FINIQUITO MÁS AMPLIO QUE EN DERECHO PROCEDA [sic]⁹¹.

⁸⁶ Entrevista con Mario Castillo, 4 de mayo de 2003.

⁸⁷ Entrevista con Braulio, *ibid.*

⁸⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

⁸⁹ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

⁹⁰ Entrevista con José Luis, *ibid.*

⁹¹ Finiquito de renuncia, 16 de noviembre, México, Textiles Abayán, 1998.

Ahora pasamos a una asamblea del cuarto turno de noviembre de 1998 con motivo del cierre de ese turno. Don Toño habla:

–Compañeros, no se molesten si algunos salen, no se molesten, no se molesten, compañeros. Se los vuelvo a repetir, si Dios nos presta vida, en enero, si esto se compone, los volvemos a reinstalarlos a su trabajo [*sic*]. Yo no quisiera que salga nadie, mi tema no es que se acabe la chamba, o que se queden uno, dos, o quince días, sin trabajo, no, mi tema es que la chamba siga, pero a veces no se puede... Si alguno tiene alguna duda, de todas maneras estamos para explicarle. Si alguno no oye su nombre éstos son los de planta [en ese año dieron algunas plantas a varios trabajadores] y esos los vamos a reacomodar en algún lugar, por ahorita.

Su último día en Abayán, los que van a salir, les pido de favor que vengan el jueves a cobrar. Si a alguno se le queda a deber algún centavo lo reclamamos, cosa de su liquidación, bien compañeros... No hay problema, algún problema, miren compañeros, todos los que no se nombraron, tienen alguna duda de algo, no tienen duda de nada, no quiero compañeros que digan: 'yo quería hacer una pregunta de algo, yo quería decir esto', aquí es parejo.

No tienen duda de algo compañeros, aparte de eso, yo sí les voy a pedir un favor; va a haber un descuento, algunos dicen: 'yo ya me voy, por qué me descuentan', no, compañeros, a todos nos puede pasar, a todos nos puede pasar... Si Dios nos deja y volvemos a regresar, nos puede pasar. Por el descuento no quiero que se molesten, de una vez se lo digo, ya me quitaron hace ocho días y ahora de nuevo, es una ayuda que se le da al compañero, como le paso a él, nos puede pasar a nosotros mañana. ¿Están de acuerdo?

Los obreros sólo interrumpen para preguntar "¿van a dar los vales de despensa?" Contesta Toño:

–No sé, pero si no los dan, los reclamamos, carnalitos. Les voy a pedir un favor a todos los que se quedan, obedezcan lo que les ponen a hacer, compañeros, ¿De acuerdo? ¿No tienen alguna duda de nada? Es todo compañero, se los vuelvo a repetir, todos los que salen, compañeros, cuando la cosa se componga, se les vuelve a reinstalar en su trabajo⁹².

Pero sobre las indemnizaciones, Toño nos dice:

–El patrón dice: 'Si quieren los indemnizo, para cuando se componga esto [el trabajo], van a entrar otros obreros', de esta manera, los [trabajadores] que salen ahora, pueden regresar, se les paga lo normal, su aguinaldo, vacaciones y lo de la caja de ahorro⁹³.

En suma, podemos decir que la empresa tiene un poder ilimitado en el despido, pues despiden personal y quitan turnos cuando mejor les parece.

⁹² Asamblea del cierre del cuarto turno, 16 de noviembre de 1998.

⁹³ Información proporcionada por Toño, *ibid*.

Los horarios de trabajo

En este apartado consideramos los turnos y horarios, el CL nos dice:

El primer turno es el que comienza entre las seis y las ocho horas, el segundo es el que se desarrolla a continuación del primero y el tercero es el que labora a continuación, entendiéndose que la jornada de trabajo semanal del primer turno, será de cuarenta y ocho horas; la del segundo y tercer turno de cuarenta y dos horas.

En las fábricas, departamentos o grupos de máquinas, en que se trabajen cuatro turnos, la primera jornada tendrá una duración máxima de cuarenta y seis horas semanales con pago de cincuenta y seis, es decir, ya incluyendo el pago del séptimo día y los restantes turnos dividirán su jornada de la manera que convengán las partes, adecuando su horario a lo establecido en el presente Contrato⁹⁴.

El artículo 19º del CL nos dice:

Los cambios de horario deberán determinarse y darse a conocer por escrito a los trabajadores con ocho días de anticipación a la fecha en que dichos cambios entren en vigor.

Las puertas de la fábrica se abrirán 10 minutos antes y se cerrarán a la hora en que principie la jornada⁹⁵.

El artículo 28º del CL nos dice:

Los patrones y sindicatos, de común acuerdo podrán distribuir las horas de trabajo entre los días de la semana en función de los requerimientos de producción, sin excederse de las horas fijadas en el presente Contrato⁹⁶.

El RIT nos dice:

... la hora de entrada será para los trabajadores de producción:

El primer turno a las 7:00 hrs. y la salida a las 15:00 hrs. Para el segundo turno a las 15:00 hrs. y la salida a las 22:00 hrs. Para el tercer turno "A" a las 22:00 hrs y la salida a las 7:00 hrs. Para el tercer turno "B" el domingo a las 7:00 hrs. Y la salida a las 19:00 hrs. De lunes a miércoles a las 22:00 hrs. y la salida a las 7:00 hrs. [...]

La jornada se interrumpirá a la hora que señale la empresa para que los trabajadores tomen sus alimentos afuera ... la jornada de trabajo podrá ser modificada por la empresa de acuerdo a lo establecido en el artículo 59 de la Ley Federal del trabajo, debiendo constar por escrito y autorizarlo por el Gerente de Relaciones de la empresa⁹⁷.

⁹⁴ Art. 17º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁹⁵ Art. 19º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁹⁶ Art. 28º, CL, *op. cit.*, 2003.

⁹⁷ Art. 4º, RIT, *op. cit.*, 1988.

El Contrato Individual dice:

La duración de la jornada será de _____ horas, por tratarse de jornada _____ el trabajador deberá entrar a las _____ horas para salir a las _____ horas y volver a entrar a las _____ horas para salir a las _____ horas⁹⁸.

Elías nos dice lo que sucede en la práctica cotidiana:

–Aquí se trabaja el primer turno de 7:00 horas a 15:00 horas, de lunes a sábado. El segundo turno empieza de las 15:00 horas a 22:00 horas, de lunes a sábado. El tercer turno A de lunes a viernes de 22:00 horas a 7:00 horas. El tercero B entra el domingo de 7:00 horas de la mañana a las 19:00 horas y de lunes a miércoles de 22:00 horas a 7:00 horas; el cuarto es de jueves a domingo de 22:00 horas a 7:00 horas', nos explica todo esto, que se tiene que trabajar el domingo...⁹⁹

David nos cuenta:

–En febrero de 1999, los turnos nocturnos se trabajaban, por ejemplo, el tercer turno trabajaba los días lunes, miércoles, viernes y domingo. El cuarto turno laboraba martes, jueves, viernes y domingo [es decir, se trabajaba un día sí y un día no]. Pero no les dio resultado, en junio se volvió a distribuir las horas y días como siempre se ha trabajado... muchos compañeros empezaron a faltar mucho... y ahora querían que trabajáramos doce horas seguidas los del primer turno [7:00 horas a 19:00 horas] y doce horas seguidas los del segundo turno [de 19:00 horas a 7:00 horas]; no aceptamos, lo querían empezar la primera semana de noviembre, le dijimos que Fermín [secretario general del sindicato] viniera, de lunes a jueves se iba a trabajar, no aceptamos. El viernes cuando la gente venía por su liquidación los fueron jalando...¹⁰⁰

Juan Manuel, un obrero, nos dice:

–Toño nos regaña porque no estamos trabajando o porque la máquina está parada, cuando lo vemos llegar rápido se corre la voz [también se chiflan] y nos apresuramos, para estar [en la máquina] cuando Toño pase. Si no estamos nos regaña, diciéndonos: '¿Dónde andabas, qué no salieron a comer, por qué se bañaron antes? Cuiden su trabajo, porque después se les da de baja. Hay que parar hasta las siete, hermanos, la cosa está de la chingada, échenle ganas, cuiden su trabajo'¹⁰¹.

Cuando hay conflictos entre obreros y supervisores, Toño les dice a los obreros que no son de su agrado:

⁹⁸ Cláusula 3ª, CI, *op. cit.*, 1999.

⁹⁹ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁰⁰ Información proporcionada por David C., 12 de diciembre de 2002.

¹⁰¹ Información proporcionada por Juan Manuel, 16 de mayo de 2003.

–No voy a tener problemas con la empresa, ingenieros y supervisores por no querer trabajar. ¿Cómo es que salen [de la fábrica] y a los pocos días ya están de regreso? ¿Por qué?¹⁰²

Los obreros le temen a Toño, como Benito nos dice:

–Joel [un obrero] me dijo: 'No me reportes con Toño, ya me voy a portar bien, no me quiere y me va a pedir para el refresco por defenderme'¹⁰³.

Sobre la asamblea sobre el proceso de trabajo, Toño dice:

–Del horario de diez a las siete [horas], deben de estar trabajando. Si estoy en un error díganmelo, a las seis y media [paso], y ya no están en sus lugares, cuál es la razón o motivo, hablen, no quiero que digan, yo quería contestar, pero no sé por qué no quise hablar. Hay razón o no de que paren sus máquinas, compañeros, les voy a decir una cosa, y ustedes lo saben, nosotros [los obreros] salimos de Abayán y al mes o quince días ya estamos en la puerta, queremos regresar. ¿Porque donde estamos está mejor o estamos mejor que en Abayán? Vamos a ver, el dinero es poco, el sueldo, pero en otro lado está peor, pero cuando entran se les dice [cuánto van a ganar]. Entonces si nosotros aceptamos, por qué paran antes o se agarran una hora para comer, ¿por qué lo hacemos?, si alguno está inconforme que lo diga. Yo me enojo porque estamos haciendo las cosas mal. Un salario, poco o mucho, si ganan trescientos [pesos], si les dan dos-cientos cincuenta [pesos], reclaman ¿o a poco no?

Para limpiar una máquina, una hora, media hora, un cuarto o diez minutos [necesitan], porque paramos antes yo tengo problemas con los supervisores, ingenieros y empresa. El patrón me dice: 'Hay muy poca producción y tengo cuatro turnos'. Vamos a cuidar la fuente de trabajo, dirán algunos que yo soy barbero. Yo lo que busco es que tengamos trabajo los que estamos en Abayán. Algunos dicen, con dos horas de trabajo desquito mi salario. Están en error, compañeros, no se los voy a decir de nuevo. Entre menos problemas, mejor para nosotros. Vamos a luchar para que esta fuente de trabajo no se acabe, vamos a cumplir con lo que nos corresponde, y así podemos exigir. Por favor, compañeros, yo les pido de favor, el dueño me dice 'Éste no me sirve'. Ustedes sabrán qué palabrotas utiliza.

Yo estoy hablando, no es beneficio para mí, es para todos. Vamos a luchar porque esta fuente de trabajo no se acabe. No se les ha quedado a deber...¹⁰⁴

En la práctica cotidiana el horario que prevalece es el señalado por el delegado sindical, no se aplican los horarios del CL ni del RIT. Como podemos darnos cuenta, en el primer turno se trabajan dos horas más en beneficio de los turnos nocturnos. Estos turnos trabajan dos horas menos de lo estipulado en el CL. En este aspecto la industria textil ha tenido la flexibilidad de dividir los días y horas de trabajo como mejor le parece. Por otra parte, los trabajadores eventuales

¹⁰² Información proporcionada por Toño, *ibid.*

¹⁰³ Información proporcionada por Benito, *ibid.*

¹⁰⁴ Asamblea con el cuarto turno, *ibid.*

se opusieron en un primer momento (1999) a los cambios de turnos, y los trabajadores de planta se opusieron en noviembre de 2002 a trabajar un horario de doce horas seguidas. Todos esos cambios buscaban aumentar la productividad. La opinión de los obreros nunca fue tomada en cuenta en los cambios de turno y de horario. En 1999 la producción disminuyó considerablemente por el gran ausentismo de los obreros ante la imposición de los turnos por parte de la empresa y el sindicato.

La flexibilidad funcional

El concepto de flexibilidad funcional comprende la jornada de trabajo, los ritmos e intensidad de trabajo, los días de descanso obligatorio y días festivos, la calidad, la capacitación, la movilidad interna y la polivalencia, el sistema de ascenso.

La jornada de trabajo

Ahora pasamos a ver a qué hora inicia una jornada de trabajo.

Elías nos explica:

–Llego [a la fábrica], checo mi tarjeta, paso a los casilleros, me cambio de ropa, al que topo lo saludo, yo llego cinco minutos antes de las 7:00 a la Frotadora. Checo mi máquina, si está mal... Por eso llego antes, para checar [la máquina], si llegas a las prisas y te dejan un problema, ya te chingaste, pero luego te haces de la vista gorda... pero luego sí tienen que andar carrereando al supervisor para que se fije en esos detalles... y la echo a andar, si no, me retraso... Algunos compañeros me dicen: 'Eres un barbero, arrastrado, parece que te van a dar más', yo les digo: ése es mi problema. El Caballo [trabajador] me dice, y otros con los que no me llevo murmuran... yo cuido mi chamba, mi trabajo, ya es pedo de uno. Otros echan su máquina hasta que ven el supervisor que viene por el pasillo...¹⁰⁵

Serafín nos dice:

–Yo empiezo a trabajar a las 7:00, a las 7:05, pero algunos compas empiezan a decirte barbero, arrastrado... ahí nos tienen, conocidos de todos, nos conocen...¹⁰⁶

¹⁰⁵ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁰⁶ Entrevista con Serafín, *ibid.*

Enrique nos comenta:

–Ahora el supervisor llega a las 7:30, los trabajadores arrancan a las 7:15, no hay quien diga algo, el Chucky [jefe de personal] llega a las 8:00, uno empieza a trabajar a la hora que uno quiere, yo a mi hora, me dicen ‘barbero, arrastrado’, no les hago caso, a mí me vale madre, yo a eso voy, la que trabaja es la máquina, cuido mi trabajo, yo respondo por mi trabajo...¹⁰⁷

Mario Castillo nos afirma:

–Yo todo el tiempo llegué tarde, yo nunca tuve mi tarjeta checada antes de las 7:00 siempre después de las 7:00, había unos que llegaban tarde y los descansaban, a mí no me decían nada los güeyes... yo les decía traigan a Fermín [secretario general del sindicato Mártires de San Ángel]...¹⁰⁸

En la práctica cotidiana observamos que los trabajadores no reciben bonos de puntualidad o de producción. Es por eso que empiezan a trabajar pasada la hora de inicio de su jornada de trabajo, y paran antes de que ésta termine por la misma razón.

Los ritmos e intensidad de trabajo

En el CL: 2000-2002 había un artículo sobre la productividad. Pero al presente CL: 2002-2004 se le agregaron algunos principios¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Información proporcionada por Elías, *ibid.*

¹⁰⁸ Entrevista con Mario Castillo, *ibid.*

¹⁰⁹ En el CL 2000 el ART. 107A.- “[...] en cada empresa o establecimiento se determinará la conveniencia de instrumentar bonos de productividad y calidad, tomando en consideración la diversidad de plantas, niveles tecnológicos y sistemas de trabajo [...] De los estudios que la empresa realice con base a lo antes indicado, se harán del conocimiento del sindicato y se definirá la conveniencia de establecer bonos o sistemas de estímulo a la productividad y calidad, como mecanismo concreto de distribución de los beneficios derivados del incremento de la productividad, la eficiencia y calidad y en ese caso, las partes establecerán la periodicidad y monto de bonos e incentivos económicos para los trabajadores de productividad y calidad, que se definirán como una parte del salario y en razón del cumplimiento de las metas de productividad y calidad [...]”. Art.107A CL, *op. cit.*, 2000.

En el CL 2002-2004 tenemos: “[...] h). PRINCIPIO DE EFICIENCIA [*sic*]. Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, empleados y directivos de la empresa, conscientes de los principios anteriores, asumen la obligación tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo lo más eficientes posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra. El sindicato, los trabajadores, los empleados y los directivos consideran que es necesario para la empresa acreditar todos los días la máxima eficiencia posible [...]].

i). PRINCIPIO DE RENDIMIENTO [*sic*]. Cuando se adopten sistemas de remuneración por rendimiento con un equipo determinado, las empresas deberán dar estricto cumplimiento del presente Contrato Ley, a fin

Elías nos dice lo que sucede en la práctica cotidiana:

–... yo hago veintidós sacadas [de producción], el de la noche hace veinte sacadas, no hace más, eso que trabaja una hora de más. Los de Coneras de color y los de Autoconers emparejan sus máquinas y luego a las 2:30 [horas de la tarde] nada más tienen trabajando un malacate... está mal, a mí me da muina, pero yo entrego mi producción: veintidós sacadas, a mí no me andan arreando... En Abayán es tranquila la chamba. Antes de 1986 yo trabajaba tres veloces, uno de ochenta botes, otro de setenta botes y otro de cuarenta botes para el material encorchado, pero tenía un chalán...¹¹⁰

Braulio nos cuenta:

–No hay cargas de trabajo... los mismos compañeros te presionan para que hagas tanto, yo trabajo cotorreando, chacoteando. En Abayán no te presionan para que saques más producción. En Abayán es tranquila la chamba, me siento bien...¹¹¹

Otero nos explica:

–[La empresa] no lleva un control de producción... cuando estuve de ayudante en Autoconers me preguntó el oficial: 'Cuántas sacadas hicimos' y yo le dije cinco sacadas. Me dijo: 'Dile al supervisor que hicimos seis sacadas'. Me dijo: 'siempre nos aumentamos una', pinche forma de trabajar. El oficial me dijo: 'Realmente, si no va a decir que nos hicimos pendejos'...¹¹²

Los días de descanso obligatorio y días festivos

Acerca de los días de descanso, el artículo 29^o dice:

Por cada seis días de trabajo, habrá un día completo de descanso con goce de sueldo, que preferentemente será el domingo de cada semana. Cuando por la distribución de la jornada o el establecimiento de otros turnos, tenga que trabajarse en domingo, dichos trabajadores disfrutarán de una prima adicional de 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario ordinario que corresponda a las horas normales de trabajo del día domingo¹¹³.

de propiciar las condiciones necesarias para el mejor rendimiento de la mano de obra y la mejoría en su nivel de ingreso[...]. Art. 5^o, CL, *op. cit.*, 2003.

¹¹⁰ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹¹¹ Entrevista con Braulio, *ibid.*

¹¹² Entrevista con Otero, *ibid.*

¹¹³ Art. 29^o, CL, *op. cit.*, 2003.

Sobre lo que ocurre en la práctica Elías nos dice:

–... mis primeros años [en Abayán] trabajé en el cuarto turno y nunca me pagaron dinero de más por trabajar el domingo, ése era nuestro turno, decía el delegado sindical...¹¹⁴

Juan nos cuenta:

–...he trabajado en el tercer y cuarto turno que son los turnos en los cuales se trabaja el domingo y nunca me pagaron de más por trabajar el domingo...¹¹⁵

J. G. nos explica:

–... Hace siete años trabajaba en una fábrica de plástico, se rolaban los turnos, pero cuando te tocaba que trabajaras los domingos, en tu sobre [de salario] te salían unos varos extras... no que en Abayán no te pagan de más por trabajar el domingo...¹¹⁶

Los trabajadores del tercero y cuarto turno no disfrutaban del pago de la prima adicional por laborar el día domingo, violándose el CL y la LFT.

Sobre los días de descanso el CL nos dice:

Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo, los siguientes: 1 y 7 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre, así como los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral...¹¹⁷

Según el CI:

Son los días de descanso legal obligatorio: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre¹¹⁸.

Sobre lo que sucede en la práctica Elías nos dice:

–Los días que nos da el día libre la empresa, pero pagados, son el 1 y 7 de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1 y 10 de mayo, el 15 y 16 de septiembre, el 2 y 20 de noviembre, el 12, 24 y 25 de diciembre...¹¹⁹

¹¹⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹¹⁵ Entrevista con Juan, *ibid.*

¹¹⁶ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹¹⁷ Art. 30º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹¹⁸ Cláusula 7ª, CI, *op. cit.*, 1999.

¹¹⁹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

Serafín nos cuenta:

–... en Abayán nos dan más días que en otros lados...¹²⁰

J. G. nos asegura:

–... eso sí hay que reconocerlo: en la fábrica [Abayán] te dan más días de descanso que en otras empresas que he trabajado...¹²¹

Para los días de asueto se consideran los señalados por el CL, en este aspecto Abayán sí cumple el artículo 30º del CL.

Sobre el control de asistencia y puntualidad en la empresa, ni el CL ni otro documento formal especifica quién debe ejercerlo. En la práctica cotidiana lo llevan a cabo el delegado sindical y el supervisor.

La calidad

Sobre la calidad el CL nos dice:

[...] Todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos de la empresa se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento, cuya meta final es la calidad total y todo a tiempo, entendiendo por la primera, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiendo por la segunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva¹²².

Acerca de lo que ocurre en la práctica, Elías nos dice:

–Yo checo, por ejemplo, si una bobina está saliendo con bola, es un rodillo, puede estar rayado. El rodillo lo quito y no lo trabajo, o si la máquina la dejan sucia, eso influye también... siempre hay un problema por lo regular. Yo pienso que el oficial tiene la responsabilidad de que salga el material lo mejor que se pueda... Entre mejor salga el material es mejor, así hay más chamba, es mejor, se evitan los hilos falsos, y luego los clientes regresan el hilo, hay muchos factores, en la preparación, por ejemplo si van tres

¹²⁰ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹²¹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹²² Art. 5º, CL, *op. cit.*, 2003.

puntas ya no tiene la misma fuerza el pabito, el hilo sale podrido, es porque le falta una punta, y esa bobina sale mal... Yo detecto todos esos detallitos, por eso me toma en cuenta el ingeniero por un error que se tenga se regresa el hilo y lo tienen que vender de segunda...¹²³

Serafín nos cuenta:

–El supervisor se lleva algunas canillas que salen de las Continuas a la oficina, según le checa la calidad, pero el material está de la chingada...¹²⁴

J. G. nos platica:

–El supervisor sólo checa que la bobina pese un kilogramo...¹²⁵

En la empresa no hay un sistema de control de calidad. El control de calidad se realiza pesando y enrollando cien metros de hilo para saber el número o grosor del mismo.

La capacitación

Sobre las Comisiones de Capacitación e Higiene y Seguridad, el CL nos dice:

Son obligaciones de las empresas y de sus representantes:

[...] XII. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo y de este Contrato Ley¹²⁶.

El artículo 69º nos dice:

... La capacitación y adiestramiento se impartirá conforme a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que elaboren en cada empresa, ésta y el Sindicato Administrador del presente Contrato, en los términos de la Ley y/o por la adhesión al programa nacional, y/o a los sistemas generales que establezca el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil, aprobados por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Concertada la participación o adhesión al Programa Nacional, de común acuerdo, la empresa y el Sindicato Administrador del presente Contrato Ley, realizarán los

¹²³ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹²⁴ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹²⁵ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹²⁶ Art. 33º, CL, *op. cit.*, 2003.

ajustes y adaptaciones conforme a las necesidades y características del centro de trabajo.

IV.- En cada centro de trabajo estará integrada una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, formada por igual número de representantes de la empresa y el Sindicato Administrador que contará hasta con tres miembros de cada Sector¹²⁷.

El Contrato Individual nos dice:

Patrón y trabajador convienen en someterse a todo lo que marca el Art. 153, Fracciones de la "A" a la "X" de la Ley Federal del Trabajo conforme a los planes y programas de capacitación y adiestramiento celebrados de común acuerdo entre Empresa y Sindicato¹²⁸.

El RIT nos dice:

... Organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación¹²⁹.

En la práctica sucede lo siguiente, según nos explica Elías:

–No, no hay cursos de capacitación, pero he enseñado a los que han chambeado en la Frotadora. Yo tengo experiencia como trabajador en cosas del empalme, cosas de bola... yo me meto mucho en la preparación porque sale luego bola, en los empalmes, como van otros los encimas, otros hasta atrás les empalman, esto se hace así, tienes razón... en cómo utilizar la charrasca, que tengan cuidado de no charrasquear los rodillos. No que las Continuas están todas charrasqueadas. Ahí nadie les da un curso, todas las máquinas están maltratadas, porque a los tantos días ya son oficiales... me gustaría un curso y hasta a la misma fábrica le conviene uno, sacaría mejor calidad... A mí me han ofrecido dos veces de supervisor, por Dios, me han dicho los ingenieros, tú sabes de preparación, dicen, es lo que más me interesa. García me dijo: 'Pero renuncia al Sindicato,' otro que me reconoció fue el ingeniero Manjares, ese cabrón me dijo: Eres muy inteligente, te la doy de supervisor, así conoces la planta, te voy a pagar tanto, pero hay polilla. Así estoy bien, es mucha responsabilidad y como te conocen [los trabajadores] luego te cargan la mano, te mientan la madre y se llevan...¹³⁰

Otero nos dice:

–No, aquí no dan ningún curso, de perdida deberían de enseñar a usar la charrasca a los chavos que entran a Continuas. Los rodillos están charrasqueados por los atascamientos encabronados y luego el oficial se desespera y empieza a aventar charrascazos a lo pendejo, y luego con una velocidad encabronada, y si es pendejo el oficial se charrasquea los dedos¹³¹.

¹²⁷ Art. 69º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹²⁸ Cláusula 10ª, CI, *op. cit.*, 1999.

¹²⁹ Art. 27º, RIT, *op. cit.*, 1988.

¹³⁰ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹³¹ Entrevista con Otero, *ibid.*

Pero en Abayán no se da ninguna capacitación teórica sobre las cuestiones técnicas del material o del proceso productivo. Se sigue trabajando con la idea de que unos cuantos conocen el proceso productivo y técnico, es decir, los ingenieros, técnicos y oficiales. Los obreros se vuelven diestros en las operaciones o funciones del trabajo, pero desconocen el origen de la materia prima. La mayoría de los obreros piensa que trabajan con algodón que se cosecha de la tierra, cuando en realidad se trata de un derivado de la petroquímica básica; más concretamente, la materia prima se obtiene de una síntesis química, dando como resultado una fibra sintética denominada acrílico. Los obreros desconocen las mínimas referencias técnicas del hilo, como es la torsión, estiraje, doblados, numeración, etcétera.

En las comisiones de Higiene y Seguridad tenemos, según el CL:

... VI. Cumplir con las obligaciones que en materia de seguridad y de higiene provea la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas¹³².

El RIT dice:

.... Aportar las medidas de Higiene y Seguridad previstas por las Leyes. Observar las medidas preventivas de accidentes¹³³.

Y el siguiente principio de seguridad:

Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales. Todo trabajador, empleado y directivo estará permanentemente alerta para prevenir riesgos de trabajo¹³⁴.

Elías nos dice:

–...Higiene, yo siempre estoy chingando con el supervisor de que mande al barrendero, está un pinche cochinerero [el baño], debe de haber higiene, está cochino, le vale madre¹³⁵.

Serafín nos dice:

¹³² Art. 32º, RIT, *op. cit.*, 1988.

¹³³ Art. 27º, RIT, *op. cit.*, 1988.

¹³⁴ Art. 5º, RIT, *op. cit.*, 1988.

¹³⁵ Entrevista con Elías, *ibid.*

–No, en Abayán no hay Comisiones de nada, el lugar donde comemos está siempre asqueroso...¹³⁶

Otero nos cuenta:

–Yo he trabajado en otras empresas, donde desde que llegas el primer día a trabajar te dicen qué es una Comisión... en esta fábrica no hay nada de eso...¹³⁷

La empresa tiene su Comisión de Higiene y Seguridad¹³⁸. La componen el delegado sindical, ejecutivos y empleados de la empresa, pero sólo están en el papel; en la realidad la Comisión de Higiene y Seguridad es inexistente en el piso de la empresa.

La movilidad interna y la polivalencia

Sobre la movilidad interna el artículo 15º del CL nos dice:

Sin perjuicio de lo pactado en el Artículo que antecede, por necesidades de la producción, la empresa podrá efectuar cambios o movimientos de su personal, dentro de su turno, a puestos diferentes de los asignados respetando el salario fijo o promedio e incentivos que, en su caso, correspondan al trabajador¹³⁹.

El artículo 16º nos dice:

Tomando en cuenta los cambios tecnológicos y la reestructuración de los sistemas de trabajo, a nivel de cada empresa, se podrá llevar a cabo con participación del Sindicato Administrador, una reasignación de funciones y equipos de los trabajadores especializados y capacitados¹⁴⁰.

El artículo 23º nos dice:

Cuando por circunstancias especiales sea indispensable reducir las horas, días de trabajo o líneas de producción, previo a que se practique, el patrón de que se trate procurará llegar a un acuerdo con el sindicato respectivo, a fin de resolver lo que proceda.

En caso de no llegarse a un acuerdo respecto a la reducción de jornada antes mencionada, las partes quedan en libertad de proceder conforme a la Ley¹⁴¹.

¹³⁶ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹³⁷ Entrevista con Otero, *ibid.*

¹³⁸ Acta de verificación, número de folio 21/79/94, México, STPS, 1994

¹³⁹ Art. 55º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁴⁰ Art. 16º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁴¹ Art. 23º, CL, *op. cit.*, 2003.

El artículo 25º nos dice:

Los trabajadores llevarán a cabo las labores diversas en las cuales se les necesite cuando no tengan trabajo determinado, sin laborar más de un turno continuo.

El artículo 5º nos dice:

... Los trabajadores al ser admitidos, quedan obligados a prestar sus servicios con la debida eficiencia, a cumplir las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo, tales servicios se prestarán en las condiciones que haya señalado el patrón para la ejecución del trabajo encomendado bajo la dirección y dependencia del administrador de la fábrica o del jefe de su departamento o sección correspondiente...¹⁴²

Pero el artículo 35º nos dice:

... VI. Ocupar durante las jornadas el lugar que les corresponda en sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección, a no ser que lo requiera su trabajo¹⁴³.

En la práctica tenemos, como Elías nos dice:

–Yo en cualquier trabajo soy responsable, no sé de limpiador. Hace ocho días el Quezada me dijo: ‘Sabes qué, güey, vamos a pintar la puerta del baño, ahí hay una cubeta. Yo de lo que caiga está mejor, me desaburro de la máquina, la misma rutina como que aburre... Y si no hay chamba ahí te aburres más, yo al menos eso digo. Otros se ponen como Roberto, pero para qué es hacer muina, de todas formas vas a ir a donde te digan...’¹⁴⁴

Serafín nos cuenta:

–Antes sí me enojaba, cómo que me van a quitar mi máquina, si es mi máquina, pero no me la están quitando, si me la estuvieran quitando Toño me daría una explicación: Toño diría: ‘Porque no produces’, entonces te darían una explicación, pero sólo si no sirve mi máquina. Otra de las razones de que me cambian de máquina es cuando falta un oficial, por ejemplo de Preparación, entonces el supervisor mueve la gente, a mí me pone en Preparación, y alguien que sepa, en las Continuas lo ponen, es con la intención de que no paren las máquinas. Por ahí dijo un cabrón: ‘Mientras no me bajen el sueldo todo está bien’¹⁴⁵.

¹⁴² Los principios que hacen referencia a la movilidad interna explícitamente son: “[...] d). PRINCIPIO DE MULTIFUNCIONALIDAD [*sic*]. Todos los trabajadores están en disposición de realizar actividades múltiples relacionadas con un mejor servicio a la clientela en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen, y sin perjuicio de su dignidad y del salario regular u ordinario que vengán percibiendo [...]].

[...] f). PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD [*sic*]. En consideración a la necesidad de prestar los servicios a los clientes de la empresa en tiempo y lugar oportunos, se podrán acordar toda clase de medidas, disposiciones o soluciones para aprovechar los tiempos y los recursos con el propósito de lograr la mayor eficacia posible [...]” Art. 5º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁴³ Art. 35º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁴⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁴⁵ Entrevista con Serafín, *ibid.*

En Abayán prevalece la rigidez en el trabajo, pero por necesidades de producción, es decir, cuando falta un trabajador se mueve un obrero de una máquina a otra, o cuando la máquina que trabajan no funciona, los trabajadores realizan otras funciones o trabajan otras máquinas distintas, pero sólo son algunos.

El sistema de ascenso

Sobre los ascensos el CL dice:

[...] Ambas partes deberán elaborar y suscribir el escalafón de ascensos con base en el criterio de aptitudes, capacidad, desempeño y que haya mostrado una mejor actitud hacia el trabajo; en igualdad de circunstancias se dará preferencia al de mayor antigüedad. Las empresas deberán capacitar a su personal en términos de la Ley, para exigir el cumplimiento de esta cláusula.

La comisión mixta de Escalafón en la empresa hará la clasificación del personal sindicalizado en los diferentes departamentos con propósito de determinar la categoría que corresponda a cada puesto y a cada trabajador [...]¹⁴⁶.

En la práctica tenemos, según nos cuenta Elías:

–Nos dieron a varios [en 1987], llegaron sesenta plantas por parte del sindicato. Antes de que se quemara la fábrica, [1985] la planta me la dieron a los doce meses [1980]¹⁴⁷.

Serafín nos dice:

–No, no di dinero, como ya te dije... ultimadamente, varios dicen que sí, son rumores de que dan una lana y te dan la planta, pero son rumores. Si es así el delegado sindical ya la agarró de negocio; se supone que por tu trabajo, por echarle ganas ya te ganaste la planta, si eres güevón o equis cosa, no te la mereces...¹⁴⁸

J. L. nos explica:

–En otras fábricas cuando van a dar las plantas, bases, hay como una cola, tú, no te puedes meter o saltar otros [trabajadores] porque te pueden demandar. Te dicen: ‘Ah, no mames, qué pasó; yo tengo tanto tiempo y este güey ya se metió hasta adelante’. Pero ahí no hay nada de eso [en Textiles Abayán]. A mí varios güeyes me dijeron: ‘Si quieres que te dé la planta don Toño, llégale con quinientos varos’, me dijo el Tatuado¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Art. 14º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁴⁷ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁴⁸ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹⁴⁹ Entrevista con José Luis, *ibid.*

El catálogo de puestos o tabulador es *ciego* en Abayán. Es decir, los ascensos son por antigüedad. Pero el delegado sindical tiene injerencia directa en este mecanismo de los ascensos y las plazas, y él es en última instancia el que decide a quién se le da una plaza o ascenso.

La flexibilidad salarial

La flexibilidad salarial comprende: el salario tabulado por categorías, el pago de tiempo extraordinario, los bonos, estímulos y las prestaciones.

El salario tabulado por categorías

El salario mínimo textil por rama es de \$98.63 pesos diarios para el año 2003¹⁵⁰.

El CL dice:

Los patrones se obligan al aceptar a algún trabajador a su servicio, a proporcionarle los medios para el desempeño de su trabajo, a pagarle el salario estipulado en las Tarifas que consignan este Contrato, las cuales forman parte del mismo, así como a cumplir las demás obligaciones que éste les impone y lo dispuesto por los artículos 132, 133 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo¹⁵¹.

El Contrato Individual dice:

El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que este contrato se refiere es de \$ _____ sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta¹⁵².

¹⁵⁰ En la revisión salarial del 2003 el aumento salarial se situó en un 4%.

¹⁵¹ Art. 4º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁵² Cláusula 4ª, CI, *op. cit.*, 1999.

Para el año de 2003 tenemos (véase cuadro número 2):

Cuadro 2
Tabulador salarial

Nivel	Salario semanal	Salario diario
Primer nivel	875.00 pesos semanales	Sueldo diario 125.00 pesos
Segundo nivel	616.00 pesos semanales	Sueldo diario 88.00 pesos
Tercer nivel	507.50 pesos semanales	Sueldo diario 72.50 Pesos
Cuarto nivel	455.00 pesos semanales	Sueldo diario 65.00 pesos

Fuente: Elaboración propia con base a la nómina salarial de Textiles Abayán, 2003.

El primer nivel corresponde a los trabajadores de planta, ahora todos los trabajadores de planta ganan igual, a diferencia de 1999. En el segundo nivel se les paga a los trabajadores eventuales que trabajan en las Continuas como oficiales o ayudantes, y observamos que no reciben el salario mínimo textil; el tercer y cuarto nivel corresponden a los salarios que se les paga a los trabajadores eventuales que realizan funciones de oficiales y ayudantes generales respectivamente.

En la práctica cotidiana tenemos como nos cuenta Elías:

–Este año [2003] saco 744 pesos libres... el otro año ganaba 120 pesos diarios... hay tres salarios en la frotadora. Hay un nuevo trabajador, capacitado de otro lado que me dijo: ‘El ingeniero me dice que en un mes me aumenta de sueldo. No me quiere aumentar, no me alcanza, pago renta, tengo hijos, voy a esperar que pase semana santa...’ Pero luego no les cumple... se desmoraliza la gente... si sacan la producción está bueno... El ingeniero dice que en un mes y así se la lleva. Francisco [un trabajador que operaba la Frotadora hasta el año de 2001] ya no está en la Frotadora¹⁵³.

¹⁵³ Entrevista con Elías, *ibid.*

Serafín nos dice

–Gano 125 pesos diarios...¹⁵⁴

Onésimo nos platica:

–Me pagan 125 pesos al día, a todos los de planta ya nos nivelaron el sueldo, ahora todos los de planta ganamos 125 pesos [le dieron la planta en 1998]¹⁵⁵.

Juan nos cuenta:

–Al día me estaban dando 69 pesos diarios... le dije al delegado que me subiera de salario, yo estaba de pesador. El ruco me dijo: 'Si carnalito, dame tus datos, déjame ver con el ingeniero', y así se la llevó el viejo, a él le vale madre...¹⁵⁶

Otero nos comenta:

–Pagan poco, ni pagan el mínimo, 62 [pesos] entré ganando. El ingeniero me subió a 460 pesos [semanales]. El ingeniero al mes me dijo, a los quince o veinte días 'No ha ido a verme', no he tenido tiempo 'Qué no quiere ganarse una feria más...' Me preguntó de 'Dónde venía', [le dije] Kaltex, Romafil, Santa María... me subió a 590 a la semana...¹⁵⁷

J. G. recuerda:

–Primero me daban trescientos cuarenta y tres pesos y luego trescientos cuarenta y ocho [en el año de 1998]. El año pasado me estaban pagando 463 pesos...¹⁵⁸

J. M. afirma:

–Me estaban pagando trescientos cuarenta y siete pesos [en el año de 1998]. El otro año, 463 [en el año de 2002] ...¹⁵⁹

Braulio nos cuenta:

–Me estaban dando 463 a la semana, en otros lados te pagan 400 varos y están más lejos de donde vivo, aquí pagan un poco más... Los de planta ganan bien, 120 varos diarios, eso te saca de onda, tú estás de oficial y ganas igual que un barrendero, uno acepta por la necesidad propia. Este, nosotros de alguna manera llegamos solos, nos manda el delegado sindical y nos dice de qué se trata... si queremos hacer bulla no pasa de que nos liquiden, además con el dinero que me pagan me sirve para irla pasando, en otros lados pagan menos... Además respeto al ruquito, ya tiene sus años...¹⁶⁰

¹⁵⁴ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹⁵⁵ Plática informal con Onésimo, *ibid.*

¹⁵⁶ Entrevista con Juan, *ibid.*

¹⁵⁷ Entrevista con Otero, *ibid.*

¹⁵⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹⁵⁹ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

¹⁶⁰ Entrevista con Braulio, *ibid.*

El salario mínimo textil no es respetado para los trabajadores eventuales, sólo los obreros de planta ganan por arriba del salario mínimo textil.

El pago del salario en Abayán es semanal. El artículo 42^o dice:

Los patrones se obligan a cubrir el importe de los salarios de todos y cada uno de los trabajadores, invariablemente el último día de labores de cada semana y dentro de las horas que correspondan a cada turno. Quedan obligados los patrones a entregar a cada uno de los obreros el comprobante del monto total de su raya y de las deducciones que les hayan hecho y éstos a firmar el recibo correspondiente. El pago de salario en moneda de curso legal también podrá realizarse por medios electrónicos o cualquier modalidad equivalente¹⁶¹.

El RIT dice:

El día de pago será para el personal de producción los viernes [...]; en caso de que dichos días no sean hábiles se cubrirán en la fecha inmediata anterior. El lugar de pago será en las oficinas de la Empresa¹⁶².

El Contrato Individual dice:

<p>QUINTA [sic].- El pago de este salario o sueldo se hará los días _____ de cada _____¹⁶³.</p>
--

Sobre las prácticas cotidianas Elías nos comenta:

–Nos pagan el viernes... como a las dos de la tarde... en cheque... por eso los viernes salimos corriendo para cobrar el cheque en el banco, pero se hace un relajo...¹⁶⁴

Serafín nos dice

–Pagan el viernes...¹⁶⁵

Otero nos cuenta:

–Lo que no me gustó y después me acostumbré es que te pagan con cheque, luego uno está formado [en el banco] una hora y te salen que no hay dinero, y te dicen que te esperes una hora y ni modo, el sábado o domingo no se puede cambiar el cheque¹⁶⁶.

¹⁶¹ Art. 42^o, CL, *op. cit.*, 2003. Pero se viola la LFT en cuanto a pagar en efectivo y en el lugar de trabajo.

¹⁶² Art. 12^o, RIT, *op. cit.* 1988.

¹⁶³ Cláusula 5^a, CI, *op. cit.*, 1999.

¹⁶⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁶⁵ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹⁶⁶ Entrevista con Otero, *ibid.*

Juan nos explica:

–El viernes en la mañana, pero es un desmadre, luego uno que trabaja en el segundo turno, tercer turno o cuarto turno, hay veces que nos pasamos horas para que nos den el cheque... son chingaderas...¹⁶⁷

J. G. afirma:

–Eso es lo que debería de ponerse al pedo el ruco [delegado sindical], no que te sale con la mamada de que no tiene dinero el dueño, son jaladas, uno ya trabajó...¹⁶⁸

J. M. dice:

–Hay veces que es un pinche desmadre, te salen con la mamada de que no hay billete, que Gad no ha firmado los cheques... son chingaderas, deberían de pagarnos como en otro lado, con tarjeta, no que así es un...¹⁶⁹

J. L. añade:

–Sí [es] cierto, por ejemplo yo trabajaba en el cuarto turno de miércoles a domingo, te decía el delegado... que Rivas iba a pagarnos a los del cuarto turno después de las siete de la mañana; en ocasiones sí nos pagaba, pero otras veces estábamos de pendejos hasta las diez o once de la mañana, son jaladas, y luego al rato teníamos que regresar a trabajar...¹⁷⁰

Wilibaldo nos contó:

–... le grité al ruco del delegado... a ver a qué horas van a pagar, estamos desde las diez de la mañana, ya son las dos de la tarde y a ver a qué horas pagan. ¿Qué estamos pidiendo limosnas?...¹⁷¹

El pago de tiempo extraordinario

Sobre las horas extra el CL dice:

Cuando por circunstancias extraordinarias, necesidades especiales de la fábrica o cuando por fuerza mayor los patrones tengan necesidad de que todo o parte de uno o más departamentos de la negociación presten sus servicios después de terminada la jornada ordinaria, avisará a los representantes del sindicato administrador del contrato de la fábrica, quedando obligados los trabajadores a

¹⁶⁷ Entrevista con Juan, *ibid.*

¹⁶⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹⁶⁹ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

¹⁷⁰ Entrevista con José Luis, *ibid.*

¹⁷¹ Información proporcionada por Wilibaldo, 17 de enero de 2003.

laborar el tiempo extra requerido dentro de las condiciones y límites que establece la Ley¹⁷².

El RIT dice sobre el tiempo extraordinario:

Ningún trabajador podrá trabajar tiempo extraordinario, salvo con orden por escrito del Gerente de Relaciones Industriales de la Empresa en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo¹⁷³.

Sobre las prácticas cotidianas concernientes al tiempo extra, Elías nos cuenta:

–El tiempo extra lo controla el viejo [delegado sindical] y el Chucky [jefe de personal]... Se le da dinero al delegado sindical por la misma necesidad, si no le doy, le da otro y ya no me da tiempo extra. Eso está mal, tú le das por necesidad, uno trabaja por necesidad. Si no le das al pinche rucu no hay tiempo extra, antes le daba en serio [antes de que tuviera la planta], ya después ya no le di, desde que me dieron la plaza... Un tiempo me le puse al pedo a Gad [hijo del dueño] y a García [ingeniero], en ese tiempo el tiempo extra lo estaban pagando como tiempo sencillo [2001]...

Ahora el ingeniero [Hernández] me da el tiempo extra, o el ingeniero Chucky me dice: ‘Ya te tengo apuntado para que te vengas a trabajar el domingo...’ A mí no me da tiempo extra [el delegado sindical], está bravo conmigo... Luego quiere mochada, carnal, y luego cuánto va a salir, doscientos treinta te pagan, le das treinta, te quedan doscientos pesos... trabajo porque necesito, si no me quedaba en mi casa a dormir... El viejo se enoja, luego me dice: ‘Que ahora no te dieron tiempo extra’ le digo sí, no... No se quieren el delegado sindical y el Chucky, se contrapuntean entre ellos¹⁷⁴.

Serafín nos dice:

–Te tratan de lo peor. El tiempo extra [en el 2003] nos lo están pagando tiempo y medio... es una madre, nomás que la necesidad, quieres tener un dinero, tienes que irte a chingar, cuando me quedo a las cuatro [de la tarde el día domingo] me daban antes [2002] trescientos tres pesos y ahora [2003] a las cuatro me dan doscientos treinta y cuatro pesos, y si queremos... la mayoría no quiere ir, somos muy pocos los que venimos a trabajar tiempo extra del primer turno, pero si quieres ganar una feriecita le tienes que entrar, yo sólo vengo a trabajar cuando me dice el supervisor o el Chucky: ‘Ya te tengo apuntado...’, todos trabajamos por algo, no por gusto o placer... Ahora yo me pregunto, cuando es un tiempo extra; después de nueve horas ya es triple. La Ley dice que no te debes de exceder de tres horas diarias y en suma a la semana deben de ser nueve horas por Ley, es lo que la empresa te puede obligar en un momento dado. Pero aquí te pagan a tiempo y medio, no importa que hagas hasta quince o veinte horas...¹⁷⁵

¹⁷² Art. 26º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁷³ Art. 7º, RIT, *op. cit.*, 1988

¹⁷⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁷⁵ Entrevista con Serafín, *ibid.*

Juan nos explica:

–Donde quiera que he trabajado; hasta quince horas extras he metido y me las pagan dobles para que no te pongas al pedo...¹⁷⁶

Onésimo nos señala:

–Lo estaban pagando el doble [en el 2002]...¹⁷⁷

Benjamín nos cuenta:

–El año pasado el tiempo extra lo estuvieron pagando a tiempo al doble, ahora [2003] lo pagan tiempo y medio... Los del segundo turno se quedan, antes ya estaba bien, ya te alivianabas, ahora los del segundo turno los viernes se quedan a trabajar tiempo extra... Yo no le doy para su refresco al ruco, ni a madrazos le doy...¹⁷⁸

J. G. nos dice:

–Por ejemplo una vez le dije: Toño, deme tiempo extra; luego le doy para el chesco, [Toño dijo:] ‘Carnalito okay’. Después me fue a buscar y me dijo: ‘Quiero que te quedes’. Ahí se quedó: me tuve que meter la mano a la bolsa y saqué veinte pesos...¹⁷⁹

J. M. nos explica:

–Cuando te da tiempo extra el viejo te dice: ‘Échale ganas, carnal...’¹⁸⁰

J. L. nos señala:

–Exactamente, una vez me dijo también, pero tenía un compromiso, pero me siguió dando tiempo extra el ruco¹⁸¹.

Joel nos cuenta:

–Cuando nos quedamos tiempo extra y él no nos apuntó nos dice: ‘¿Quién les dijo que se quedaran a trabajar?’ Pues el supervisor...¹⁸²

Además, cuando se encuentra presente un supervisor o alguna persona ajena a la empresa, Toño disfraza sus cobros a los trabajadores empleando un

¹⁷⁶ Entrevista con Juan, *ibid.*

¹⁷⁷ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

¹⁷⁸ Información proporcionada por Benjamin, 16 de mayo de 2003.

¹⁷⁹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹⁸⁰ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

¹⁸¹ Entrevista con José Luis, *ibid.*

¹⁸² Información proporcionada por Joel, 16 de mayo de 2003.

doble sentido en sus argumentos. Cuando hay un nutrido grupo de trabajadores dice:

–Joel, págame lo que me debes, por eso no me gusta prestarles, después son bien duros para pagar, estos mañosos. [Dicen algunos obreros]: ‘Es que le pedí un préstamo de dinero y le tengo que dar lo del rédito [interés]...’¹⁸³

En lo que respecta a las horas extras, no se respeta la ley, pues los trabajadores de Abayán trabajan más de tres horas diarias, excediéndose las nueve horas por semana que marca la ley. Llegan a trabajar una jornada más de la que les corresponde, y se les paga tiempo y medio en vez del doble como lo marca la Ley.

Observamos que no se paga el día sábado como indica el artículo 42º del CL. En Abayán al personal del segundo, tercero y cuarto turnos se le hace ir por el cheque el día viernes después de las once de la mañana, en horas de descanso, contraviniendo la ley de que el pago se hará en las horas de servicios. La ley se modificó y ya hay una flexibilidad para pagar. Antes del 2002 el CL especificaba los tiempos y espacios para el pago de salarios; hoy eso lo decide la empresa, sin embargo, aún se viola la LFT.

Por otra parte, en el CL, en su apartado de las Reglas Generales de Modernización, aparece un escalafón de veintiséis niveles, a diferencia de los cuatro existentes en Abayán. Estas reglas se basan en el estudio de tiempos y movimientos de las cargas de trabajo asignadas a los trabajadores en las máquinas modernas y determinan la cuota de producción que deben entregar los obreros. Si la rebasan, pueden ganar algunos pesos más, aunque el CL también señala que, si el obrero cumple con el 80% de producción, no está incumpliendo con el contrato.

En Abayán, como podemos darnos cuenta, el salario es por día; *el pago por eficiencia* por el momento no opera. Además, el monto del salario y el día de pago no se respetan.

¹⁸³ Información proporcionada por Toño, *ibid.*

Los bonos y estímulos

Sobre la despesa el artículo 55^o dice:

Como prestación de Previsión Social que no forma parte del salario de los trabajadores, ni lo integra, las empresas, durante los diez primeros días de cada mes, otorgarán un bono de ayuda para compra de despensa equivalente al 8% OCHO POR CIENTO [sic] del salario ordinario mensual devengado por cada trabajador sindicalizado a su servicio; las cantidades fraccionarias inferiores a \$1.00 UN PESO [sic], serán acumuladas y compensadas a fin de cada año natural, para el efecto de que los bonos de que se trata sean por cantidades múltiplos de \$1.00 UN PESO [sic]¹⁸⁴.

Elías nos dice sobre lo que ocurre en la práctica:

–Es un bono de ayuda... Luego tardan hasta casi un mes para darnos los vales...¹⁸⁵

J. M. nos explica:

–De ciento cincuenta pesos al mes [1998], ¿verdad güey...?¹⁸⁶

J. G. afirma:

–Sí, era según por ayuda...¹⁸⁷

J. L. nos cuenta:

–Pero luego termina el mes y no te dan los vales, le tienes que estar diciendo al tío oiga, los vales... y te dice: ‘Ya el viernes, carnalito’, pero así se la lleva...¹⁸⁸

La empresa Abayán en ocasiones llega a postergar el pago de la despensa hasta en un mes; no son puntuales en el pago.

¹⁸⁴ Art. 55^o, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁸⁵ Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁸⁶ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

¹⁸⁷ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹⁸⁸ Entrevista con José Luis, *ibid.*

Las prestaciones

Sobre las vacaciones el artículo 31^o señala:

Todas las empresas a las que es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores y empleados sindicalizados, vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente tabla [véase cuadro 3].

Cuadro 3
Las vacaciones

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIOS	DIAS DESCANSABLES PACTADOS	PAGO DE DIAS ADICIONALES	7o. DIAS	PRIMA VACACIONAL 25%	TOTAL PAGO EN DIAS DE SALARIO
1 a 8 años	12 más	6 más	3 más	5.25	26.25
9 a 13 años	14 más	6 más	3.33 más	5.83	29.16
14 a 18 años	16 más	6 más	3.66 más	6.42	32.08
19 a 23 años	18 más	6 más	4 más	7.00	35.00
24 a 28 años	20 más	6 más	4.33 más	7.58	37.91
29 a 33 años	22 más	6 más	4.66 más	8.17	40.83
34 a 38 años	24 más	6 más	5 más	8.75	43.75

[Fuente: Contrato ley 2002-2004]

Y así sucesivamente cada cinco años.

El periodo de vacaciones se ajustará al calendario que anualmente fije la empresa, con la anuencia del Sindicato Administrador. Dentro de lo posible se procurará que durante la semana santa o mayor de cada año disfruten los trabajadores de seis días laborables de vacaciones...¹⁸⁹

El RIT nos dice:

... Por lo que se refiere al personal obrero y/o sindicalizado, podrá disfrutar de vacaciones de acuerdo a lo establecido por el artículo 33 del Contrato ley vigente¹⁹⁰.

El CI nos dice:

El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicio, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después de cuatro años, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios¹⁹¹.

¹⁸⁹ Art. 31^o, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁹⁰ Art. 28^o, RIT, *op. cit.*, 1988.

¹⁹¹ Cláusula 8^a, CI, *op. cit.*, 1999.

En la práctica sucede lo siguiente, como nos cuenta Elías:

–Sí tengo vacaciones, una semana en semana Santa y otra en Navidad...¹⁹²

Serafín nos platica:

–Sí, me dan vacaciones en dos partes...¹⁹³

Onésimo nos dice:

–Sí me dan vacaciones, pero la neta no sé cuántos días sean de dinero...¹⁹⁴

J. G. nos explica:

–Sí me dan la parte proporcional de las vacaciones, cuando nos liquidan en semana Santa y Navidad...¹⁹⁵

En la práctica se toma la clasificación del CL, y en Abayán sí se cumple esta prestación.

Sobre el aguinaldo el artículo 57º dice:

En los términos del Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a 23 días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación de trabajo termine antes del mencionado 20 de diciembre¹⁹⁶.

El RIT no especifica las vacaciones, ni tampoco el CI.

En la práctica sucede lo siguiente. Elías nos dice:

–Sí recibo aguinaldo...¹⁹⁷

Serafín nos platica:

–La empresa sí cumple con el aguinaldo...¹⁹⁸

¹⁹² Entrevista con Elías, *ibid.*

¹⁹³ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹⁹⁴ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

¹⁹⁵ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

¹⁹⁶ Art. 57º, CL, *op. cit.*, 2003.

¹⁹⁷ Entrevista con Elías, *ibid.*

Onésimo nos explica:

–Sí, sí nos dan aguinaldo, pero no sé cuántos días nos paguen...¹⁹⁹

Otero nos cuenta:

–Sí te pagan tu parte proporcional de aguinaldo por los días que trabajaste...²⁰⁰

J. G. nos dice:

–En las liquidaciones sale lo del aguinaldo, pero sepa su madre cuánto dinero sea por eso...²⁰¹

En la práctica el pago del aguinaldo sí se hace oportunamente en Abayán.

Sobre el reparto de utilidades el artículo 52º dice:

En las cuestiones relativas a participar en las utilidades, las partes se sujetan a lo que las leyes establezcan sobre el particular, para los efectos de la Fracción I, del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo dentro del término que en ella se menciona los patrones tienen la obligación de entregar a los sindicatos correspondientes copia de la declaración anual del impuesto al ingreso anual de las empresas que hayan presentado ante la Secretaría de Hacienda, quedando los anexos a disposición del propio Sindicato en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda durante un término de treinta días²⁰².

En las prácticas cotidianas, sobre las utilidades tenemos lo siguiente. Elías nos cuenta:

–No nos dan casi nada, nos dan una madre, doscientos pesos [en el año de 2002], en otras empresas como Cofisa les dan ocho mil varos, y en la Windsor diez mil, unos paisanos trabajan ahí, aquí con lo que te dan sólo te alcanza para un pantalón... da coraje... No vale la pena, me desmoralizo, no te creas, pero te agarran de huevón [el delegado sindical y los supervisores]. A mi me da muina, yo me siento mal, me desmoralizo... pero te digo, si no le echas ganas al trabajo te chingan o te mandan a otro lado, o hasta de barrendero, es lo que hacen ahí, tú cuidas tu trabajo...²⁰³

¹⁹⁸ Entrevista con Serafín, *ibid.*

¹⁹⁹ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

²⁰⁰ Entrevista con Otero, *ibid.*

²⁰¹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²⁰² Art. 52º, CL, *op. cit.*, 2003.

²⁰³ Entrevista con Elías, *ibid.*

Mario Castillo afirma:

–Es un desmadre para que te den utilidades. A mí una vez me tocó subir a ver lo de las utilidades, pero nada más te enseñan los libros y te quedas de pendejo, y si tienes un compa... le corren una feria y bailó... no trabajan derecho...²⁰⁴

En Abayán cada año se cumple con esta disposición legal. Se entregan puntualmente las utilidades a los trabajadores en el mes de mayo, así como los comprobantes de Hacienda correspondientes. Sin embargo, los obreros no están conformes con el monto que se les paga.

Sobre el fondo de ahorro, en el artículo 54^o está señalada una prestación a favor de los sindicatos que dice:

Como prestación a favor de los sindicatos, se establece un Fondo de Ahorro, consistente en un 13% TRECE POR CIENTO [*sic*], que será calculado sobre la raya semanal de los trabajadores, incluyendo los pagos por concepto de vacaciones a que se refiere la Tabla del Artículo 31 de este Contrato y los pagos por concepto de días festivos...²⁰⁵

En la práctica tenemos lo que Elías nos cuenta:

–No, no me acuerdo...²⁰⁶

Serafín nos explica:

–Sí, es el 13% del sueldo semanal...²⁰⁷

J. M. nos dice:

–No, el ruco sólo nos hablaba de su mochada...²⁰⁸

J. G. nos platica:

–No, con lo que a uno le dan se conforma, así pasa...²⁰⁹

²⁰⁴ Entrevista con Mario Castillo, *ibid.*

²⁰⁵ Art. 54^o, CL, *op. cit.*, 2003.

²⁰⁶ Entrevista con Elías, *ibid.*

²⁰⁷ Entrevista con Serafín, *ibid.*

²⁰⁸ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

²⁰⁹ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

J. L. nos argumenta:

–No, que quieres que haga uno, ni modo de ponerse al pedo...²¹⁰

Braulio nos dice:

–Necesita uno la chamba. Pues ésa es la cuestión, por eso abusa todo mundo...²¹¹

Otero nos afirma:

–Yo dejaba ochenta y seis varos para el fondo de ahorro...²¹²

Pese al desconocimiento o inconformidad de algunos trabajadores, esta prestación sí se cumple en Abayán.

Sobre el equipo de trabajo y uniformes el artículo 33^o dice:

... Proporcionar de acuerdo con las actividades, equipos de protección y seguridad para la ejecución de los trabajos, tales como mascarillas, guantes, botas de hule, anteojos, mandiles, etc. También se proporcionará a los trabajadores ropa de trabajo consistente en: a). Para los hombres dos juegos de pantalón y camisa, de buena calidad para el trabajo y talla adecuada de acuerdo a la lista que proporcione el sindicato... La entrega de dichas prendas se hará, una en marzo y otra en octubre de cada año... en la inteligencia de que los trabajadores asumen la obligación de usar tanto los equipos de seguridad, como la ropa de trabajo, durante la jornada de trabajo, y conservarlos en buen estado²¹³.

En la práctica cotidiana tenemos, como Elías nos explica:

–Le dije [al ingeniero García], nunca nos dan uniformes ni nada, y me dijo: ‘Ya les voy a dar, ya están, Beto, los uniformes, ya los vamos a dar’, mire cómo andamos, y nunca nos dio ningún uniforme, así se fue y hasta la fecha no nos han dado ningún uniforme...²¹⁴

Serafín nos indica:

–Son dos uniformes por año... pero no nos dan ni madres...²¹⁵

²¹⁰ Entrevista con José Luis, *ibid.*

²¹¹ Entrevista con Braulio, *ibid.*

²¹² Entrevista con Otero, *ibid.*

²¹³ Art. 33^o, CL, *op. cit.*, 2003.

²¹⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

²¹⁵ Entrevista con Serafín, *ibid.*

J. G. nos dice:

–... nunca nos dieron uniformes; sí según ya estaba que iban a dar uniformes, ya hasta estaba un papel pegado en la caseta... por ejemplo, luego uno le dice; no, oiga don Toño, que un uniforme o que acá o equis cosa. Toño dice: ‘Sí, carnal, déjame ver’; sale, ya, en fin, o que mire don Toño; este, tengo este problema: así, mire nomás, Toño dice: ‘Sí carnalito, déjame y ahorita regreso contigo’ y ya no te toma más en cuenta, y es lo único que te dice²¹⁶.

J. L. nos asegura:

–Te apuesto que regresamos y no los han dado... Nunca te van a dar...²¹⁷

Braulio nos cuenta:

–En Abayán no te dan uniformes... trabajamos como queremos, con short, cuando quieres, huaraches... hay compañeros que toda su vida han usado huaraches y los siguen trayendo... No es una industria muy pesada, si se te cae una bobina no pasa nada... No te dan equipo, pero la cuestión es que casi todo mundo lo vería mal porque a la larga es incómodo, los guantes son estorbosos, unos zapatos cómodos estarían bien... lo que sí me gustaría que dieran más seguido es un tapabocas, no que nos dan uno cada quince días o cuando bien te va a la semana... porque hay mucha pelusa que a la larga te perjudica, pero no hay nadie que te lo dé ni quien lo supervise...²¹⁸

Onésimo nos dice:

–No dan tapones para el ruido, en Autoconers te puedes quedar sordo. El Volkmann te molesta. Hay un trabajador en Volkmann que ya no oye bien de un lado, ya está perdiendo la audición, si vas platicando con él se voltea del otro lado, está igual que el Chita [un obrero del departamento de Autoconers], ya no escucha bien, antes se quedaba a trabajar tiempo extra muy seguido... El Volkmann te molesta los oídos por el ruido, te molesta... el patrón no te da nada de equipo..., qué se puede hacer.. El delegado es una porquería, el Chucky también. Uno ~~no~~ se pone al pedo por la misma necesidad, si no dónde vas a encontrar otro trabajo...²¹⁹

Otero nos platica:

–Fui al almacén y pedí unos tapones y me dijo el encargado ‘Aquí no hay...’²²⁰

Elías afirma

–No te dan papel, estoy en chinga y no dan papel de baño como se había acordado, de darnos dos rollos cada mes...²²¹

²¹⁶ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²¹⁷ Entrevista con José Luis, *ibid.*

²¹⁸ Entrevista con Braulio, *ibid.*

²¹⁹ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

²²⁰ Entrevista con Otero, *ibid.*

En el año de 1997 se entregó por una sola ocasión un pants negro y una playera blanca a los trabajadores de planta. También se les entregó a algunos obreros eventuales del primer turno. En el año de 1998 no se entregó ropa de trabajo a ningún obrero. En 1999 se entregó pero sólo a trabajadores de planta²²².

Los trabajadores no usan un uniforme en el proceso de trabajo, sino prendas de la calle, además de chanclas o sandalias. Algunos incluso trabajan con el torso desnudo por el calor que emiten las máquinas.

En la prestación por fallecimiento de algún pariente el artículo 58^o indica:

En caso de fallecimiento de padres, esposa o hijos legítimos, o matrimonio del trabajador, la empresa otorgará a éste un permiso de tres días con goce de salario, debiendo el trabajador demostrar el fallecimiento o matrimonio con la copia certificada del acta de defunción o matrimonio respectiva.

En caso de que el fallecimiento o el matrimonio ocurra en día de descanso semanal, obligatorio o por vacaciones y no se requiera del permiso, sin embargo se pagará el importe de los tres días al trabajador beneficiario de esta prestación²²³.

En la práctica sucede lo siguiente, Elías nos platica:

—... por ayuda de defunción... Hace una semana pasaron pidiendo, se murió Ceferino del corazón. Roberto no dio... el Paisa dijo: 'Por qué voy a dar'. Pero cuando te pase algo y no tienes quien te eche la mano, está cabrón, a algunos les molesta ayudar, pero a mí no, a mí cuando se me murió mi esposa y no tenía dinero me echaron la mano los compañeros...²²⁴

Serafín nos cuenta:

—... por defunción...²²⁵

Toño nos dice:

—... va haber un descuento [por ayuda de defunción], algunos dicen: 'Yo ya me voy, por qué me descuentan', no, compañeros, a todos nos puede pasar, a todos nos puede pasar... Si Dios nos deja y volvemos a regresar, nos puede pasar. Por el descuento no quiero que se molesten, de una vez se los digo, [algunos dirán] 'Ya me quitaron hace ocho días y ahora

²²¹ Entrevista con Elías, *ibid.*

²²² Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²²³ Art. 58^o, CL, *op. cit.*, 2003.

²²⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

²²⁵ Entrevista con Serafín, *ibid.*

de nuevo', es una ayuda que se le da al compañero, como le pasó a él, nos puede pasar a nosotros mañana. ¿Están de acuerdo?...²²⁶

J. M. nos platica:

—... Ahora también el lunes nos descontaron otros veinte varos, por defunción, pero eso no hay pedo...²²⁷

J. G. nos explica:

—... por ejemplo, para ayuda de defunción, por difunto, es por decir si uno sí quiere dar, no es necesario que te lo quiten...²²⁸

Esta prestación no se cumple en Abayán en lo que se refiere al pago de dinero. Pero sí da permiso la fábrica al trabajador, además el sindicato entrega una cantidad de dinero que ha sido descontada del salario de los agremiados al sindicato.

Sobre las becas el artículo 68º dice:

Los patrones harán por su cuenta cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón²²⁹.

Elías nos dice:

—No, no, en Abayán no hay becas de estudios... A mí sí me gustaría que hubiera...²³⁰

Serafín nos cuenta:

—No creo, yo en todo el tiempo que llevo en Abayán no he sabido que a alguien le dan una beca... te desanimas bien gacho...²³¹

²²⁶ Información proporcionada por Toño, *ibid.*

²²⁷ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

²²⁸ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²²⁹ Art. 68º, CL, *op. cit.*, 2003.

²³⁰ Entrevista con Elías, *ibid.*

J. L. nos explica:

–No, no hay becas, qué quieres que haga uno, ni modo de ponerse al pedo...²³²

La empresa no otorga la prestación del artículo 68º del CL sobre otorgar una beca a algún trabajador o hijo de obrero.

Sobre la prestación para el fomento a la cultura, el deporte y la recreación el artículo 53º dice:

Las empresas entregarán mensualmente a los sindicatos respectivos la cantidad de \$2.00 DOS PESOS, por cada trabajador a su servicio, para el fomento de la cultura, el deporte y la recreación y además dotarán a los grupos deportivos de los equipos necesarios. Empresa y Sindicato constituirán una Comisión Mixta Deportiva que reglamentará la forma del fomento de estas actividades²³³.

A este respecto, Elías nos asegura:

–No sé, no creo, yo no me meto en esas cosas, yo he visto que juegan los compañeros el sábado, pero no sé si les dan los uniformes...²³⁴

Juan nos dice:

–Estamos jugando los sábados fútbol... pero todos los gastos los tenemos que poner... en otra empresa que trabajaba, la fábrica te pagaba los uniformes y el arbitraje...²³⁵

Ricardo nos cuenta:

–Estamos jugando los sábados en Tlalne, junto a la Coca cola, pero nadie quiere dar la cooperación para los uniformes o para el arbitraje...²³⁶

Esta prestación no se cumple en Abayán, y los trabajadores dejaron de jugar en febrero de 2003 porque no se juntaban los once jugadores que se requieren para un equipo de fútbol²³⁷.

²³¹ Entrevista con Serafín, *ibid.*

²³² Entrevista con José Luis, *ibid.*

²³³ Art. 53º, CL, *op. cit.*, 2003.

²³⁴ Entrevista con Elías, *ibid.*

²³⁵ Entrevista con Juan, *ibid.*

²³⁶ Información proporcionada por Ricardo, 16 de mayo de 2003.

El clima laboral

Las relaciones entre empleados de confianza y obreros tiene lugar en los primeros días de ingresar éstos en Textiles Abayán. Los obreros suelen preguntarle al supervisor, mecánico o eléctrico: "¿Dónde has trabajado y cuánto tiempo tienes de experiencia?" Además, los obreros pondrán alguna prueba acerca de los estudios o conocimientos que tienen los empleados para comprobar que conocen el trabajo textil, dirán:

–¿Cómo hago este trabajo? ¿Dónde coloco este material²³⁸.

Otros trabajadores son más agresivos y le dirán al supervisor:

–¡Tú debes saber cómo se hacen las cosas! Tú eres el supervisor. ¿O no?²³⁹.

Por otra parte, a algunos obreros les interesa llevar una buena amistad con los supervisores, pues de ahí se deriva que los empleados de confianza hagan algunas concesiones, por ejemplo, los supervisores autorizan a los trabajadores que lo solicitan la salida de botes de metal o cubetas de plástico vacíos, y de los sacos que cubren el cable acrílico, pues el vigilante pide un vale en la puerta de salida. Esto lo hacen para tener un control de las cosas que salen de la fábrica; con la revisión de bolsas y mochilas se pretende evitar el robo hormiga. Además, a ciertos trabajadores se les permite salir temprano cuando lo requieren, tomarse algunos minutos de más en su media hora de comida, bañarse antes de la hora de

²³⁷ Otras prestaciones que señala el CL es sobre la mutualidad, Artículo 59º, CL, *op. cit.*, 2003. La mutualidad que señala el CL como una prestación en beneficio de los trabajadores en Abayán no se cumple y los obreros desconocen tal prestación. Otra prestación la tenemos en el artículo 56º, el cual dice: "[...] Las empresas que tengan a su servicio de sesenta y cinco a ciento setenta y cinco trabajadores, pagarán el importe de los salarios y prestaciones económico-sociales a un trabajador que designe el Sindicato Administrador de este Contrato Ley [...]" CL, *op. cit.*, 2003. La prestación del artículo 59º la recibe el Secretario General del Sindicato Mártires de San Ángel, pues en la nómina de la empresa aparece el nombre de Fermín Lara Jiménez.

En el CL 2000-2002 estaba el artículo 52º, que refería: "[...] tiene la obligación, de tener un botiquín, con el adecuado material médico. Como de capacitar a un empleado en primeros auxilios [...]" CL, *op. cit.*, 2000. El botiquín de la empresa nunca tiene los medicamentos necesarios, además nunca se ha capacitado a alguna persona en primeros auxilios, como lo señalaba el CL. En el presente CL 2002-2004 fue suprimido dicho artículo.

²³⁸ Información proporcionada por Ricardo, *ibid.*

²³⁹ Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

salida o cuando ellos lo deseen. Claro, no se les otorgan a todos los obreros, pero estas pequeñas concesiones son el único estímulo que reciben los trabajadores, pues no existe ningún incentivo o bono por productividad; tampoco existe el pago a destajo.

Por otro lado, se observa que hay resentimiento por parte de algunos trabajadores hacia el supervisor llamado Guillermo, pues es muy rígido y autoritario con los obreros, y aprovecha cualquier error para reportarlos en la hoja de producción. También hay resentimiento de los obreros hacia los mecánicos y eléctricos. Manifiestan estar en desacuerdo con algunos mecánicos por inmiscuirse en cuestiones de producción, cuando su trabajo es el de reparar las máquinas, no andarlos presionando para que se pongan a trabajar. Hay hostigamiento por parte de los empleados hacia los obreros.

Los conflictos de los supervisores con el sindicato y los obreros

En un primer momento las relaciones de los supervisores con el sindicato son cordiales. Con el paso de los días se irán complicando por las costumbres y actitudes de los obreros, en otras palabras, por las prácticas cotidianas arraigadas en el lugar de trabajo. Pero también se puede llegar a la confrontación con el delegado –Toño el líder sindical. Como señala Benito –un supervisor–, el delegado sindical también quiere manejar a los supervisores, poniendo siempre de por medio su relación con el dueño. Trata de darse a respetar recurriendo incluso a la violencia.

Algunos obreros retan a golpes a los supervisores, todo porque los ponen a trabajar. También se dan confrontaciones de los mecánicos con los supervisores. Según lo que estipula el contrato, debería despedírseles, pero aquí por lo mucho se les llama la atención. Toño los protege pidiéndoles una pequeña cantidad de dinero.

Obreros y empleados de confianza marcan una gran diferencia en este aspecto, y hacen comentarios despectivos unos de otros: los obreros dicen "yo sí trabajo"²⁴⁰, y el personal de confianza: "yo soy empleado"²⁴¹.

La empresa Abayán no hace nada al respecto, a pesar de que los obreros amenazan a los supervisores, violando el CL, por lo cual podrían ser incluso despedidos.

Las relaciones de los dueños con los empleados

Es evidente que los dueños no tienen intenciones de cambiar la situación de la empresa, pues en su modo de dirigirla se nota que no les interesan los cambios para mejorar la calidad de la producción ni la capacitación del personal; ellos siguen trabajando como sin duda lo han hecho siempre, a la sombra de la impunidad, la corrupción y el soborno.

Además, el líder sindical tiene un trato familiar con el hijo del dueño, quien lo llama "Toñito". Toño lo conoce desde que aquél era un niño. Y Toño es el único que arregla los asuntos laborales con los dueños.

La relación del delegado sindical con los supervisores

Las relaciones del representante del sindicato con los supervisores llegan a ser conflictivas ocasionalmente, pues Toño está acostumbrado a ejercer el control de los trabajadores. Cuando le conviene la situación, no dice nada, pero cuando ve que le quieren restar poder en las decisiones, o le regresan el personal apuntado por él para tiempo extra, reacciona violentamente ante el supervisor.

La relación entre empresarios y trabajadores se da en una relación patriarcal patrimonial, un ejemplo de esta dominación es cuando se hace un préstamo de dinero: el patrón decide a quién y cuánto dinero se le va a facilitar.

²⁴⁰ Información proporcionada por Ricardo, *ibid.*

²⁴¹ Entrevista con Samuel, *ibid.*

Los permisos

Sobre los permisos, según el CL nos dice:

Corresponde a los Comités Ejecutivos de los sindicatos o delegados de fábrica, solicitar los permisos individuales o colectivos en favor de sus agremiados. En las fábricas en donde no haya sindicato, se solicitará el permiso por el interesado y los permisos colectivos se solicitarán por escrito por los interesados. Los permisos colectivos se solicitarán por escrito con veinticuatro horas de anticipación salvo casos de urgencia; en la inteligencia de que deberá protegerse el servicio de trabajos continuos en aquellos en que se manejen objetos que puedan deteriorarse o destruirse por una suspensión súbita²⁴².

El RIT nos dice:

Cuando un trabajador necesita permiso para faltar a sus labores o para salir antes de su hora normal, lo solicitará previamente por escrito a su supervisor inmediato, quien turnará la solicitud a la Gerencia de Relaciones Industriales²⁴³.

El RIT nos dice también:

La empresa se obliga a conceder a sus trabajadores permisos sin goce de sueldo por las causas que estipula el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo²⁴⁴.

En la práctica cotidiana sucede lo siguiente, como Elías nos dice:

–Los permisos se le piden al delegado sindical...²⁴⁵

Otero nos dice:

–Una vez le pedí permiso de faltar al delegado sindical y me dijo: ‘Sí carnalito, no hay problema’²⁴⁶.

J. M. nos comenta:

–Se le pide a Don Toño y quiere mochada, de a huevo es el pedo...²⁴⁷

El delegado sindical solicita los permisos al jefe de personal o al supervisor; el delegado es quien tiene el control de los permisos.

²⁴² Art. 40º, CL, *op. cit.*, 2003.

²⁴³ Art. 8º, RIT, *op. cit.*, 1988.

²⁴⁴ Art. 11º, RIT, *op. cit.*, 1988.

²⁴⁵ Entrevista con Elías, *ibid.*

²⁴⁶ Entrevista con Otero, *ibid.*

²⁴⁷ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

Las sanciones

El apartado de las sanciones fue suprimido en la revisión contractual 2002-2004²⁴⁸.

Elías nos habla sobre las sanciones en la práctica cotidiana:

–Por retardos; yo nunca llego tarde, pero el Sharpe [un trabajador] siempre llega tarde [vive en Nezahalcóyotl], luego les descuentan una hora y no está de acuerdo, dicen que llegan tarde por el tráfico; hay que madrugar para no tener problemas, unos veinte o treinta minutos²⁴⁹.

Toño se basa en la siguiente versión para dejar pasar a trabajar a los obreros:

–Tengo autorizado por el viejo [el dueño] que entren a trabajar los que lleguen tarde. No importa perder una o dos horas, a que se quede parada todo el turno [la máquina]. Es más, en una ocasión regañó bien feo a un supervisor por no dejar pasar al oficial de una máquina; le dijo: '¿Tú la vas a trabajar?', pero con unas palabrotas, hermano²⁵⁰.

Serafín nos cuenta:

–El Chucky castiga a la gente por estar fuera de su área de trabajo, según van a tomar agua o a afilar su charrasca, yo por eso tengo varias charrascas por si se me rompe una; uno agarra maña, según los supervisores...²⁵¹

Onésimo nos platica:

–Una sola vez en todo el tiempo que he trabajado, estaba bien enojado. Uno de los supervisores me reportó, según que me había bañado y eso era mentira, ese día hacía un calor cabrón y fui al baño y me eché agua para refrescarme. El Chucky llegó, me dijo: 'Estás castigado dos días', pero mira... [y me dijo:] 'Bueno, está bien, un día te castigo' ...²⁵²

²⁴⁸ Primero el sindicato le llamaba la atención al trabajador . Si reincidía, la empresa aplicaba una serie de castigos, como se tipificaba en el artículo 69º, que dice: "[...] Por ausentarse el trabajador sin causa justificada del lugar en que comúnmente desempeña su trabajo, o quitar el tiempo a los demás trabajadores distrayéndose del ejercicio de la labor que le corresponda [...] Por leer impresos en las horas durante las cuales se desarrolle el trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 68º. Para que los representantes del sindicato puedan recoger los informes que creyeron pertinentes, salvo casos en que la falta sea evidente, queda entendido que no están obligados a hacer las amonestaciones que fueron pedidas [...]". CL, *op. cit.*, 2000.

El artículo 70º señalaba: "[...] la administración de la fábrica podrá imponer como medida disciplinaria a los trabajadores que reinciden en las faltas... la anterior suspensión en el servicio [...] de un día a seis días de castigo [...]. Previamente a la suspensión se comprobará la falta atribuida al trabajador, mediante investigaciones que se lleven a cabo con intervención de los representantes del sindicato o delegados de los trabajadores". CL, *op. cit.*, 2000.

²⁴⁹ Entrevista con Elías, *ibid.*

²⁵⁰ Información proporcionada por Toño, *ibid.*

²⁵¹ Entrevista con Serafín, *ibid.*

²⁵² Información proporcionada por Onésimo, *ibid.*

J. M. nos dice:

–... descansando te chinga con feria²⁵³.

J. G. nos explica:

–... ahí nomás te descansan... eso sí...²⁵⁴

J. L. nos enfatiza:

–... ahí nomás te chinga el billete, nomás...²⁵⁵

Pero los castigos no siempre se aplican, pues el delegado sindical aboga por los trabajadores que le son incondicionales. Sólo a los trabajadores que no están con Toño se les llega a castigar algunos días.

Recapitulación general

En este apartado hicimos la contrastación y el análisis de la flexibilidad en las relaciones laborales con los planteamientos teóricos de Kochan, Katz y Mckersie y la operacionalización de la flexibilidad, para ello utilizamos los niveles meso –CL– y micro –las prácticas cotidianas en el piso de la empresa– que es donde se están llevando a cabo los cambios en la flexibilidad de las relaciones laborales que llevan a cabo los actores laborales en las relaciones sociales como veremos a continuación.

Como observamos, es por medio de amigos, familiares, paisanos, sindicato, y yendo a tocar la puerta, como recluta a los trabajadores el delegado sindical. En manos de éste queda la selección del personal obrero. Como observamos en el proceso de selección de personal, la práctica cotidiana es que el delegado sindical pida una cantidad de dinero en la mayoría de los casos, y que se asegure de que la gente que selecciona venga recomendada por algún trabajador de la planta.

²⁵³ Entrevista con Juan Manuel, *ibid.*

²⁵⁴ Entrevista con José Guadalupe, *ibid.*

²⁵⁵ Entrevista con José Luis, *ibid.*

En la práctica cotidiana en Textiles Abayán, la empresa pide muy pocos documentos. Es el delegado sindical quien recluta, selecciona y contrata al personal obrero. La empresa le deja un total margen de maniobra en esos aspectos. En esta fábrica todos los obreros que son contratados por la apertura de turnos se desempeñan como trabajadores de plazas eventuales mediante un convenio de trabajo efectuado por la empresa y el sindicato y registrado en la STPS. Pero los convenios de trabajo no son respetados. Asimismo en Abayán se suprimen turnos cuando mejor les parece, con lo que se violan los convenios de trabajo y la ley.

En la práctica cotidiana observamos que los trabajadores no reciben bonos de puntualidad o de producción. Es por eso que empiezan a trabajar pasada la hora de inicio de su jornada de trabajo, y paran antes de que ésta termine por la misma razón.

En la empresa no hay un sistema de control de calidad. El control de calidad se realiza pesando y enrollando cien metros de hilo para saber el número o grosor del mismo. Así, también en Abayán no se da ninguna capacitación teórica sobre las cuestiones técnicas del material o del proceso productivo. Los obreros desconocen las mínimas referencias técnicas del hilo, como es la torsión, estiraje, doblados. Por otra parte, la empresa tiene su Comisión de Higiene y Seguridad. La componen el delegado sindical, ejecutivos y empleados de la empresa, pero sólo están en el papel; en la realidad la Comisión de Higiene y Seguridad es inexistente en el piso de la empresa.

En Abayán prevalece la rigidez en el trabajo, pero por necesidades de producción, es decir, cuando falta un trabajador se mueve un obrero de una máquina a otra, o cuando la máquina que trabajan no funciona, los trabajadores realizan otras funciones o trabajan otras máquinas distintas, pero sólo son algunos.

El catálogo de puestos o tabulador es *ciego* en Abayán. Es decir, los ascensos son por antigüedad. Pero el delegado sindical tiene injerencia directa en

este mecanismo de los ascensos y las plazas, y él es en última instancia el que decide a quién se le da una plaza o ascenso.

Por otra parte, en el CL, –nivel meso– en su apartado de las Reglas Generales de Modernización, aparece un escalafón de veintiséis niveles, a diferencia de los cuatro existentes en Abayán. Estas reglas se basan en el estudio de tiempos y movimientos de las cargas de trabajo asignadas a los trabajadores en las máquinas modernas y determinan la cuota de producción que deben entregar los obreros. Si la rebasan, pueden ganar algunos pesos más, aunque el CL también señala que, si el obrero cumple con el 80% de producción, no está incumpliendo con el contrato.

En Abayán, como podemos darnos cuenta, el salario es por día; el pago por eficiencia por el momento no opera. Además, el monto del salario y el día de pago no se respetan. En lo que respecta a las horas extras, no se respeta la ley, pues los trabajadores de Abayán trabajan más de tres horas diarias, excediéndose las nueve horas por semana que marca la ley. Llegan a trabajar una jornada más de la que les corresponde, y se les paga tiempo y medio en vez del doble como lo marca la Ley. Además, los trabajadores no usan un uniforme en el proceso de trabajo, sino prendas de la calle, además, de chanclas o sandalias. Algunos incluso trabajan con el torso desnudo por el calor que emiten las máquinas. En síntesis podemos decir que hay una violación sistemática en el Contrato Ley.

En lo que respecta al clima laboral, las relaciones entre los empleados de confianza, trabajadores y delegado sindical, suelen estar plagadas de dificultades, porque el delegado sindical tiene un poder ilimitado, pues él solicita los permisos al jefe de personal o al supervisor; el delegado es quien tiene el control de los permisos. En el caso de las sanciones no siempre se aplican, pues el delegado sindical aboga por los trabajadores que le son incondicionales. Sólo a los trabajadores que no están con Toño se les llega a castigar algunos días. El trato de los dueños hacia los trabajadores es despótica y patrimonial. En suma decimos que los empresarios son quienes como dicen Kochan, Katz y Mckersie llevan a cabo un protagonismo empresarial.

En el siguiente capítulo se presenta la conexión entre la teoría y los datos obtenidos en el trabajo de campo. Asimismo los aportes teóricos de esta investigación.

CONCLUSIONES GENERALES

Este estudio de caso en concreto se basó en el nivel meso y micro de Kochan, Katz y Mckersie, que es donde se están llevando a cabo los cambios en la flexibilidad de las relaciones laborales dentro de la industria textil, y que a su vez forman parte de la configuración de las relaciones laborales en México.

Para continuar con las aportaciones teóricas de esta investigación retomamos la pregunta de investigación:

¿Cómo confluyen los elementos de la Legislación Federal, el CL, CI, RIT y las prácticas cotidianas en la determinación de la flexibilidad dentro de las relaciones laborales en Textiles Abayán?

Con base a tal interrogante tenemos que en Textiles Abayán, quienes llevan la voz cantante son los empresarios, no precisamente el sindicato ni los trabajadores, y los procesos de cambio han sido resultado, no de una iniciativa del sindicato o de los trabajadores, sino de las iniciativas empresariales, como por ejemplo, la modernización tecnológica de algunas máquinas de la empresa. Esta consideración coincide con el punto de vista de Kochan, Katz y Mckersie sobre un nuevo protagonismo empresarial.

En Textiles Abayán hay acuerdos a nivel de la fábrica, que son los que en verdad operan, ya sea que coincidan o no con la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley, el Contrato Individual y el Reglamento Interno de Trabajo. Además los cambios se dan en diferentes tiempos, por ejemplo las modificaciones a la LFT siguen sin llevarse a cabo porque involucran un mayor número de actores; las modificaciones al CL –nivel meso– se han efectuado en forma de cambios orientados hacia la flexibilización numérica y salarial desde 1977, con el apartado de las Reglas Generales de Modernización, y en el CL –2002-2004– desaparecen la comisión de vigilancia del CL, las causas de despido, y de productividad, y aparecen nuevos principios laborales: el trabajo en equipo, la calidad total, la seguridad, la multifuncionalidad, la honestidad, la flexibilidad, la efectividad, la eficiencia, el rendimiento. La característica central de todos ellos es que le

confieren al patrón mayor poder –unilateral– en las decisiones sobre el proceso de trabajo. Pero en el piso de la empresa los cambios se han realizado antes de que se efectuaran en el CL y la LFT. El Estado, los empresarios y los sindicatos quieren modificar la LFT para legalizar y legitimar los cambios que han efectuado en el nivel micro y meso, ya que si consideramos la actual LFT, en Textiles Abayán se viola el CL y la LFT.

Textiles Abayán obtiene flexibilidad a través de convenios colectivos que se registran en la Secretaría del Trabajo, pero en la práctica cotidiana la empresa obtiene una mayor flexibilidad al despedir a los trabajadores cuando las ventas han caído sin tomar en cuenta dichos convenios de trabajo. Es decir, sólo se cumple con las formalidades al realizar convenios de trabajo con el sindicato y registrarlos en las instancias gubernamentales correspondientes, pero en la práctica cotidiana se violan tales acuerdos con la anuencia del sindicato. Para los dueños de esta empresa aún es importante la presencia sindical, pues el sindicato legitima las acciones de aquéllos frente a los trabajadores. En Textiles Abayán no otorgan incentivos en forma de premios a la calidad, asistencia o puntualidad. Por otro lado, no hay propuestas de participación o involucramiento de trabajadores en el proceso de trabajo.

Textiles Abayán es una empresa que muestra heterogeneidad interna en su maquinaria –nueva con usada–, pues va adquiriendo paulatinamente maquinaria moderna, pero sigue utilizando máquinas usadas que ha adquirido de otras fábricas textiles. Se observa una organización híbrida. El consejo de administración es totalmente familiar. La estructura de apoyo es simplificada, el dueño cede parte de su autoridad y responsabilidad a un administrador y un contralor general, y en el área de producción, a un gerente de producción, quien organiza y concentra el manejo de la producción, así como el trato con el personal y su representación sindical. La estructura administrativa está basada en el conocimiento tradicional y la empiria, y se apoya en los mandos medios –supervisores–, con trabajadores que sólo cuentan con estudios de primaria, y algunos, de secundaria. En esta empresa no hay capacitación para ningún trabajador, y hay un solo supervisor por cada turno, que cuida toda la fábrica, a

diferencia de la organización taylorista, en la que abundan los supervisores, y uno de los conflictos más notorios se refiere al trato de éstos con los trabajadores. En lo que concierne a la producción, los empresarios son los que saben qué hilo se manufactura, qué características técnicas tiene éste y de qué material está hecho; ellos también organizan el proceso de trabajo y las funciones que deben realizar los trabajadores, pero en realidad el control del proceso de trabajo lo tienen los trabajadores al fijar las cuotas y ritmos de producción –no hay cargas de trabajo obligatorias ni estudios de tiempos y movimientos.

Una característica de Textiles Abayán es la peculiar articulación del despotismo empresarial y la intervención del delegado sindical, pues éste asume algunas atribuciones que corresponderían a la administración. Así, por ejemplo, el delegado sindical interviene decisivamente en la contratación, despido, control de asistencia, puntualidad o en la distribución del tiempo extraordinario. Estamos hablando en consecuencia de una función sindical que en los hechos se desenvuelve como oficina de relaciones industriales a favor de los intereses de la empresa, mediante prácticas cotidianas que van del paternalismo cotidiano a la corrupción sistemática.

EL CL tiene aún rezagos por su rigidez, en lo que se refiere a los turnos, por ejemplo: los turnos son fijos, y a diferencia del primer y segundo turnos, cuyos trabajadores son de planta, el tercero consta solamente de trabajadores eventuales. En lo que se refiere a los dos periodos vacacionales, uno es fijo y el otro se establece de común acuerdo entre empresas y sindicato. Además el CL considera estas vacaciones en términos colectivos. Esto se respeta en Textiles Abayán, y como vimos, las modificaciones que se han querido hacer en los turnos no han tenido éxito por la oposición de los trabajadores.

Vemos que se viola el CL al contratar como empleados de confianza, en complicidad con el sindicato, a mecánicos, electricistas, ayudantes de bodega, de almacén y de limpieza. La edad no es un obstáculo para ser contratados por el ingeniero Hernández, a diferencia de otras empresas, donde el límite de edad es de treinta y cinco años. El ingeniero Hernández aprovecha la experiencia de los

supervisores y técnicos, pero los contrata con salarios por debajo de lo que estipula el CL. Muchos trabajadores compensan ese salario con horas extras, alargando así su jornada de trabajo.

El Contrato Ley –nivel meso– casi no es respetado, sólo se respeta el aumento de salario que se hace por la revisión salarial del CL el 9 de febrero de cada año. Los trabajadores de planta son los únicos que ganan por arriba del salario mínimo textil, mientras que los eventuales –más de la mitad cuando se trabajan los cuatro turnos– perciben un salario por debajo del mínimo textil vigente.

En Textiles Abayán se ahorra dinero al no comprar refacciones originales, equipos de seguridad, ni uniformes. El hecho de pagar por día, de no fijar cuotas de producción ni estimular a los trabajadores con bonos de productividad, puntualidad y asistencia hace que los obreros no eleven su ritmo de trabajo ni aumenten la producción. Cuando el gerente de producción ha propuesto algunos cambios, el dueño dice: “Así he trabajado siempre, y si quieres seguir trabajando...” Otras características de la empresa son: comprar materia prima de segunda y tercera calidad, lo que ocasiona problemas en el proceso de manufactura del hilo; trabajar regularmente con sólo dos turnos, y abrir los otros dos únicamente cuando los pedidos aumentan –lo que ocurre por lo regular después de Semana Santa–; trabajar con bodegas llenas; contratar fuerza de trabajo con nivel educativo de primaria, y descuidar por completo la productividad, la calidad y la competitividad. En Textiles Abayán tenemos un empresario acumulador de capital¹, cuyo único interés es acumular la mayor cantidad de dinero en el menor tiempo y con la mínima inversión de capital posible –lo cual se reproduce en toda una clase social.

Algunos trabajadores autorregulan sus cuotas de producción de manera que ninguno rebase cierto nivel, porque si alguno lo hiciera, después la empresa les exigiría a todos ese mismo nivel de producción y se iría subiendo el tope de

¹ Concepto formulado por Hernández, M., “Subjetividad y Cultura en la Toma de Decisiones Empresariales, tres estudios de caso”, Tesis en Opción al Grado de Doctora en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, México, UAM-I, 2001.

producción a esto Hyman le llama las fronteras invisibles del control. Los obreros no pueden cambiar las relaciones laborales en su conjunto, pero sí mediante prácticas cotidianas de resistencia en el nivel micro. Entre éstas está el "llevársela tranquila", como ellos señalan; "estamos por día, no por destajo". El salario es fijo y sólo hay cuatro niveles, dos de los cuales están por debajo del salario mínimo textil, a diferencia del escalafón de salarios de las Reglas Generales de Modernización –del CL–, el cual tiene veintiséis niveles –mayores salarios corresponden a un mayor desgaste físico–, para cumplir las cuotas de producción establecidas en los estudios de tiempos y movimientos de las cargas de trabajo asignadas a los obreros a quienes se aplican dichas reglas.

Los trabajadores de Textiles Abayán tratan de robarle sistemáticamente algunos minutos a la empresa: van constantemente al baño, a los casilleros, a tomar agua, en la media hora de comida toman cinco o diez minutos de más, paran sus máquinas antes de que termine la jornada –el segundo, tercero y cuarto turno–, y entonces aprovechan para bañarse o cambiarse para, cuando se llegue la hora, ir apresuradamente a checar la tarjeta de asistencia y abandonar la fábrica lo más rápido posible.

Los trabajadores desconocen el CL; el líder sindical nunca se los ha enseñado, y ellos sienten, además, antipatía por el sindicato, y asumen una postura conformista. Por otro lado, al interior del sindicato predominan prácticas de corrupción y soborno entre el delegado sindical y las bases. En Textiles Abayán tenemos un sindicato de la circulación, cuya única función es proporcionar la fuerza de trabajo. El discurso del líder sindical es proempresarial: siempre aboga por el empresario y lo justifica: "El dueño –Gad– tiene problemas, no hay dinero, los vales se los van a dar la próxima semana..." Al líder sindical sólo le interesa sacar provecho de la situación, y aprovecha su cargo para obtener beneficios económicos: para entrar a trabajar hay que dar una cuota, y lo mismo por trabajar horas extras, o porque el delegado abogue por el obrero ante los supervisores y la empresa.

El trabajo en Textiles Abayán se desarrolla en condiciones de temperaturas altas, iluminación inadecuada, niveles altos de ruido, poca ventilación, vibraciones, polvos, pelusas, vapores, y posturas de trabajo inadecuadas, y el trabajo es repetitivo y monótono. Si bien existen letreros de buen tamaño en las paredes, que recomiendan el uso de tapones contra el ruido, la empresa no proporciona éstos; sólo entregan un cubrebocas cada semana. En cambio los obreros se colocan un calcetín en la boca para evitar inhalar la fibra volátil. Los trabajadores no usan uniforme de trabajo en la empresa, sino ropa vieja y cómoda, que resulta adecuada para ese fin, además de chanclas o sandalias. A causa del calor que emiten las máquinas, algunos trabajadores se descubren el torso.

Hay algunas fábricas de la industria textil que aún no se han insertado del todo dentro del TLCAN y la apertura comercial, y Textiles Abayán se ubica dentro de estas empresas. Textiles Abayán se mantiene en el mercado porque su producción está destinada a ciertos nichos de consumo: con el hilo se elaboran prendas como suéteres, guantes y ropa deportiva en los que la calidad no es primordial, artículos que están destinados al sector popular, y que serán puestos a la venta en sitios como Correo Mayor o Chiconcuac.

El estilo de gestión predominante en Textiles Abayán está apuntalado por un factor externo a la propia empresa: la abundancia de fuerza de trabajo, la cual ejerce una presión significativa para que los trabajadores ya contratados acepten condiciones de trabajo por debajo de las normas oficiales y contractuales. De manera frecuente, los trabajadores afirman que “no hay de otra” o que no tienen posibilidades para enfrentar las decisiones de la empresa, ya que siempre habrá algún desempleado en condiciones de aceptar un contrato de trabajo aunque sea precario.

En suma, el despotismo empresarial en Abayán se sustenta en gran medida en un entorno laboral caracterizado por el desempleo y por la presión demográfica en un sector productivo que no requiere inversiones relevantes en materia de capacitación. Esta condición ha abierto la puerta a un estilo de gestión empresarial que en el piso de la fábrica incumple la normatividad laboral e impone sus condiciones para la contratación y uso de la fuerza de trabajo.

ANEXO

La estrategia de investigación

La investigación se basa en un estudio de caso, exploramos una situación concreta en sus múltiples aspectos, es decir, tratamos de acceder al conocimiento de una totalidad, la reconstrucción de la totalidad del objeto y de sus partes fundamentales, para explicárnosla en un proceso abierto a la realidad. El fin es lograr una construcción de la totalidad concreta, y una construcción teórica específica sobre esa totalidad¹.

Privilegiamos una actitud de apertura frente a la realidad, lo que implica dejar de lado aquella metodología del tipo hipotético-deductiva que se caracteriza por encaminar el análisis hacia la verificación o refutación de algunas hipótesis sustantivas. En suma, antes que verificar, pretendemos comprender algunos aspectos –y sólo algunos– que den cuenta de los desafíos que enfrentan los actores laborales en las prácticas cotidianas en la flexibilización de las relaciones laborales de la empresa.

Para el desarrollo de la investigación hicimos uso de los siguientes procedimientos e instrumentos: consulta del Contrato Ley Rama del periodo de 1970-2004, encuesta a trabajadores, entrevistas a profundidad a trabajadores y empleados de confianza, y visitas de observación a Textiles Abayán. Para las entrevistas a profundidad se consideró como informantes clave a tres trabajadores de base, seis obreros eventuales y cuatro empleados de confianza. Además de la información proporcionada por diferentes trabajadores que en su momento son citados.

¹ De la Garza, E., *El método del concreto-abstracto-concreto (ensayos de metodología marxista)*, Colección Biblioteca Científica, México, UAM-I, 1988.

Dentro del amplio tema de las relaciones laborales, nosotros operacionalizamos el concepto de la flexibilidad en las relaciones entre capital y trabajo en lo que respeta a la flexibilidad numérica, la flexibilidad funcional y la flexibilidad salarial (véase las dimensiones y variables en el cuadro 1).

Cuadro 1

Dimensiones y variables de la flexibilización de las relaciones laborales

Dimensión y variables	Instrumento		
	Entrevista 1	Documental 2	Observación/visita 3
La flexibilidad numérica			
El reclutamiento, selección e ingreso de los trabajadores.	1	2	
La estabilidad en el empleo.	1	2	
El personal de confianza.	1	2	
El despido.	1	2	
Los horarios de trabajo	1	2	
La flexibilidad funcional o interna			
La jornada de trabajo	1	2	
Los ritmos e intensidad de trabajo.	1	2	3
Los días de descanso obligatorio y días festivos.	1	2	
La calidad.	1	2	3
La capacitación.	1	2	3

La movilidad interna y la polivalencia.	1	2	3
El sistema de ascenso.	1	2	
La flexibilidad salarial			
Salario tabulado por categorías	1	2	
El tiempo (pago) extraordinario.	1	2	
Bonos y estímulos	1	2	
Las prestaciones.	1	2	
El clima laboral			
Las relaciones entre los empleados, trabajadores, delegado sindical y empresarios.	1		
Los permisos.	1	2	
Los castigos.	1	2	

1.- Entrevista (trabajadores).

2.- Documental (CLR, CI, RIT).

3.- Observación-visita.

Los instrumentos para la captación de datos

Guión de observación para la etnografía en Textiles Abayán

El guión de observación de la etnografía está compuesto por tres cuestiones centrales:

1. La reseña histórica de la compañía.
2. La visión general del proceso de trabajo.
3. Las instalaciones y medio ambiente.

Guión para datos generales de la empresa

Nombre o razón social:

Giro de actividad:

Sector:

Domicilio:

Colonia:

Código postal:

Municipio o delegación:

Entidad federativa:

Teléfono:

Fax:

Fecha de fundación o constitución:

Número de empleados:

Nombre del entrevistado:

Puesto:

¿Qué sindicato tiene la titularidad del CL?

Guión de entrevista a trabajadores

Nombre del entrevistado:

Lugar y fecha:

Sexo:

Edad:

Escolaridad:

Antigüedad:

Categoría laboral:

La flexibilidad numérica o externa

1. ¿Cómo te enteraste del trabajo en Textiles Abayán?
2. ¿Diste alguna cantidad para incorporarte a trabajar?
3. ¿Cuánto dinero te pidieron y a quién se lo diste?
4. ¿Qué requisitos pide la fábrica para ser contratado?
5. ¿Cómo es el examen de contratación para alistarse a trabajar?
6. ¿Cuánto duró el primer contrato de trabajo?
7. ¿Qué tipo de contrato recibiste la primera vez?
8. ¿Por qué son los despidos en este trabajo?
9. ¿Cuáles son los horarios y turnos de trabajo?

La flexibilidad funcional o interna

10. ¿Cómo empieza una jornada de trabajo?
11. ¿A qué hora arrancas tu máquina?
12. ¿Por qué?
13. ¿Quién controla la asistencia y la puntualidad en el trabajo?

14. ¿Tienen cargas de trabajo o cuotas de producción?
15. ¿Cómo se determina la producción diaria?
16. ¿Quién determina la velocidad de las máquinas de producción?
17. ¿Cómo es una jornada –día– de trabajo?
18. ¿Quién supervisa la calidad del hilo?
19. ¿Cómo se realiza esta supervisión?
20. ¿Con qué instrumento de medición?
21. ¿Tienen cursos de capacitación o actualización para el manejo de las máquinas de trabajo?
22. ¿Qué cursos se imparten en Textiles Abayán?
23. ¿Te cambian de un puesto de trabajo a otro cuando no tienes trabajo?
24. ¿O de horario?
25. ¿O de departamento?
26. ¿Cómo se decide?
27. ¿Quién lo decide?
28. ¿Cómo se logra un ascenso?
29. ¿Cómo se obtiene la planta?

La flexibilidad salarial

30. ¿Cuánto ganas a la semana?
31. ¿Por qué te quedas a trabajar si no te pagan el salario mínimo textil?
32. ¿Qué día te pagan?
33. ¿Cómo les pagan?
34. ¿A quién le asignan horas extras?

35. ¿Cuánto es el pago de una hora extra?
36. ¿Hay un límite para trabajar horas extras?
37. ¿Cómo deciden quién trabajará horas extras?
38. ¿Das dinero para que te den tiempo extra?
39. ¿Cuáles son los descuentos al salario?
40. ¿Qué bonos o estímulos recibes?
41. ¿Qué prestaciones recibes?

El clima laboral

42. ¿Cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?
43. ¿Por qué?
44. ¿Por qué son los problemas con los compañeros de trabajo?
45. ¿De qué platican en el trabajo?
46. ¿Por qué son los problemas con el supervisor?
47. ¿Cuál es el motivo?
48. ¿Por qué son los problemas con el delegado sindical?
49. ¿Cómo se comunican los directivos, gerentes y jefes con los trabajadores de producción?
50. ¿Cómo son las relaciones con los dueños?
51. ¿Qué tipo de permisos hay en la fábrica?
52. ¿Quién tramita los permisos?
53. ¿Cuáles son las sanciones más comunes?
54. ¿Quién determina las sanciones?

Guión de entrevista a los empleados de confianza

Nombre del entrevistado:

Lugar y fecha:

Sexo:

Edad:

Escolaridad:

Antigüedad:

Categoría laboral:

La flexibilidad numérica o externa

1. ¿Cómo te enteraste del trabajo en Textiles Abayán?
2. ¿Qué requisitos pide la fábrica para ser contratado?
3. ¿Cómo es el examen de contratación para alistarse a trabajar?
4. ¿Cuánto duró el primer contrato de trabajo?
5. ¿Qué tipo de contrato recibiste la primera vez?
6. ¿Por qué son los despidos en este trabajo?
7. ¿Cuáles son los horarios y turnos de trabajo?

La flexibilidad funcional o interna

- 8 ¿Cómo empieza una jornada de trabajo?
9. ¿Quién controla la asistencia y la puntualidad en el trabajo?
10. ¿Cómo es una jornada –día– de trabajo?
11. ¿A quién le asignan horas extras?
11. ¿Cuánto es el pago de una hora extra?
12. ¿Hay un límite para trabajar horas extras?

13. ¿Cómo deciden quién trabajará horas extras?
14. ¿Quién supervisa la calidad del hilo?
15. ¿Cómo se realiza esta supervisión?
16. ¿Con qué instrumento de medición?
17. ¿Tienen cursos de capacitación o actualización para el manejo de las máquinas de trabajo?
18. ¿Te cambian de un puesto de trabajo a otro cuando no tienes trabajo?
19. ¿O de horario?
20. ¿O de departamento?
21. ¿Cómo se decide?
22. ¿Quién lo decide?
23. ¿Cómo se logra un ascenso?
24. ¿Cómo se obtiene la planta?

La flexibilidad salarial

25. ¿Cuánto ganas a la semana?
26. ¿Qué día te pagan?
27. ¿Cómo les pagan?
28. ¿A quién le asignan horas extras?
29. ¿Cuánto es el pago de una hora extra?
30. ¿Hay un límite para trabajar horas extras?
31. ¿Cómo deciden quién trabajará horas extras?
32. ¿Cuáles son los descuentos al salario?
33. ¿Qué bonos o estímulos recibes?

34. ¿Qué prestaciones recibes?

El clima laboral

35. ¿Cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?

36. ¿Por qué?

37. ¿Por qué son los problemas con los compañeros de trabajo?

38. ¿De qué platican en el trabajo?

39. ¿Por qué son los problemas con el delegado sindical?

40. ¿Cuál es el motivo?

41. ¿Cómo se comunican los directivos, gerentes y jefes con los trabajadores de producción?

42. ¿Cómo son las relaciones con los dueños?

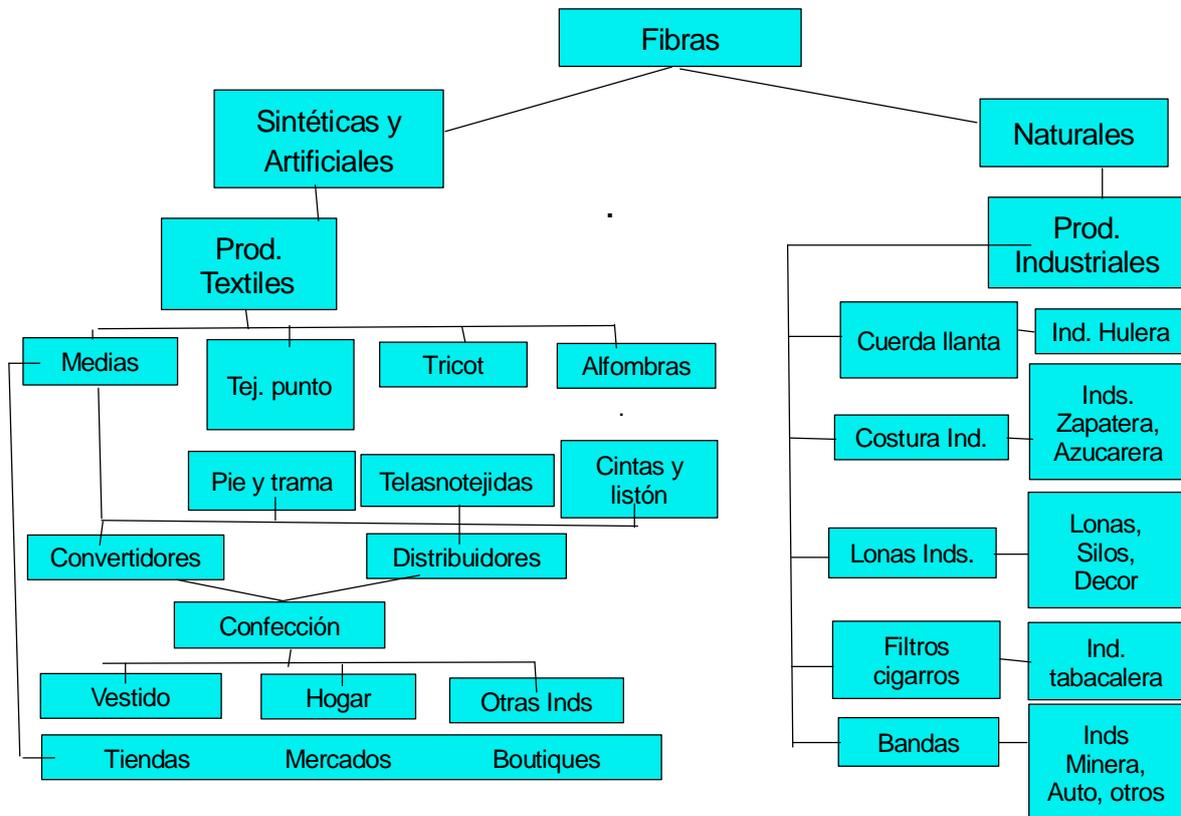
43. ¿Qué tipo de permisos hay en la fábrica?

44. ¿Quién tramita los permisos?

45. ¿Cuáles son las sanciones más comunes?

46. ¿Quién determina las sanciones?

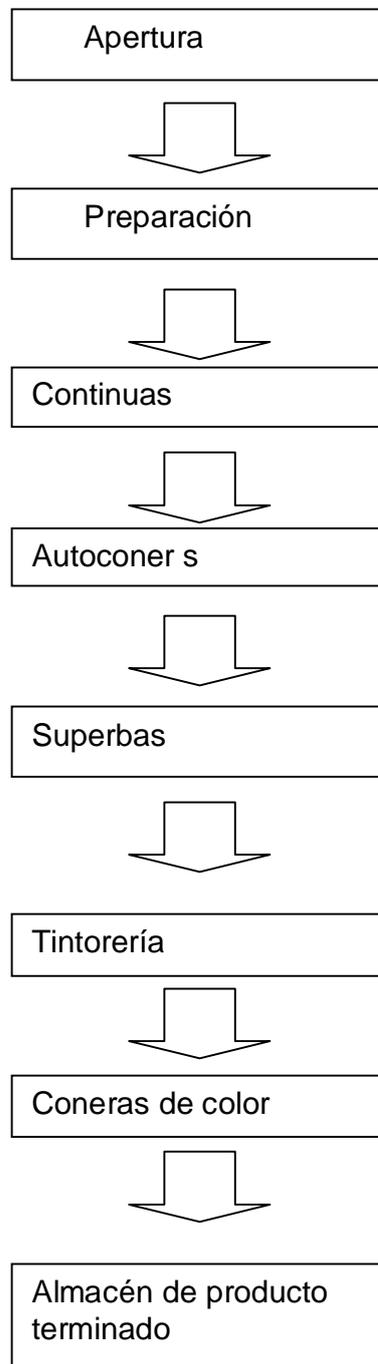
Gráfica 1
Cadena de la Industria Textil



FUENTE: Toledo, Alejandro, *op. cit.*, 2000.

El diagrama de flujo 1

La fábrica cuenta con los siguientes departamentos productivos:



Entrevistas

Trabajadores de planta

Entrevista con Elías, 4 de mayo de 2003.

Entrevista con Mario Castillo, 4 de mayo de 2003.

Entrevista con Serafín, 11 de mayo de 2003.

Trabajadores eventuales

Entrevista con José Guadalupe, 19 de abril de 2003.

Entrevista con José Luis, 19 de abril de 2003.

Entrevista con Juan Manuel, 19 de abril de 2003.

Entrevista con Otero, 24 de abril de 2003.

Entrevista con Braulio, 26 de abril de 2003.

Entrevista con Juan, 11 de mayo de 2002.

Trabajadores de confianza

Entrevista con Lalo, 15 de agosto de 2003.

Entrevista con Samuel, 15 de agosto de 2003.

Entrevista con Guillermo, 16 de agosto de 2003.

Entrevista con Benito, 17 de agosto de 2003.

Glosario

Afelpadora. Máquina que rompe las fibras por un solo lado de la tela que sale de la máquina Planchadora, por medio de rodillos con púas.

Almacén de producto terminado. Departamento en donde el cono del hilo embobinado del departamento de Coneras de color es embolsado, pesado, estibado y preparado para su venta al público. Además, en este departamento se encuentran seis Tejedoras circulares, una Planchadora y una Afelpadora.

Allma Saurer. Máquina torcedora que le da torsión en forma de z al hilo doblado por las máquinas Dobladoras.

Anillado. Se les llama así a los anillos de diferentes tonalidades que presentan las bobinas teñidas en el departamento de Tintorería, por ser el hilo de diferentes lotes; el teñido del baño no es homogéneo.

Apertura. Área donde se inicia la primera fase de transformación de la materia prima en la máquina Convertidora denominada Seydel. En este departamento se encuentran las máquinas Volufil.

Aspe madejero. Aparato constituido por unas aspas –generalmente cuatro, con una circunferencia exactamente determinada–, en cuyo derredor se enrolla el hilo; contando el número de vueltas, podemos determinar el título del hilo.

Autoconer. Máquina en donde se encona el hilo de las Continuas que viene en canillas de cien gramos; aquí se producen bobinas de un kilo para elaborar hilo de 1/30.

Autoconers. Departamento de producción donde se encuentran las máquinas Autoconers, Savios, Murata, Dobladoras y Torcedoras: Allma Saurer y Volkmanns.

Balanza analítica. Instrumento que sirve para pesar las muestras de material, con un porcentaje de error de diez milésimas de gramo.

Balanza romana. Instrumento constituido por una caja de vidrio que cubre un gancho, sobre la cual se coloca la muestra a pesar, y un cuadrante donde puede leerse directamente el título o denier de los hilos, ya sean de fibra corta o filamento.

Baño. Hilo teñido que sale de una secadora del departamento de Tintorería; si el material es de Superbas, son doscientas ochenta y dos bobinas, si de Volufil, quinientas cuatro bobinas, y si de Autoconers, trescientas setenta y seis bobinas.

Barra. Pieza de metal que sirve para sacar la canilla llena y colocar la canilla vacía en los husos de la máquina Continua.

Barrendero. Ayudante general que se encarga de barrer los departamentos de la fábrica.

Bastones. Barrotes de acero verticales, de 1.50 metros de largo, en donde se depositan las bobinas de hilo para teñir en el departamento de Tintorería.

Bobina. Carrete o cilindro de plástico en el que se enrolla el hilo o pabito.

Botes. Recipientes que contienen el material con que se alimenta la Preparación. Se les conoce también como doblados.

Cable. Filamentos continuos de material acrílico que vienen en las pacas de materia prima.

Calcetín. Tela tejida con hilos de poliéster en una máquina Circular de pequeño diámetro. Se utiliza para envolver las bobinas de hilo del departamento de Autoconers.

Calcetinero. Ayudante general que ayuda al oficial de Autoconer a botar los carretes llenos y poner carretes vacíos en la máquina.

Canilla. Carrete que se coloca sobre el huso de la máquina Continua, en el cual se embobina el hilo producido en el Trócil.

Canillero. Ayudante general del departamento de Continuas que se encarga de sacar la canilla con hilo y de poner canilla vacía de un solo lado de cada máquina.

Carrete. Cilindro taladrado por el eje con bordes en sus bases, que sirve para devanar hilos o pabito.

Carreteada. Es el cambio de cincuenta y cuatro bobinas de pabito que realizan los ayudantes de Continuas cuando se está terminando el material en las bobinas de los Tróviles.

Carreteador. Persona que se encarga de vigilar que las Continuas no paren por falta de bobinas de la Frotadora.

Centrífuga. Tina de color verde de noventa centímetros de altura y un metro de radio ubicada en el departamento de Tintorería, la cual gira y extrae el agua de las bobinas por medio de la fuerza centrífuga.

Charrasca. Herramienta punzocortante hecha a partir de una segueta.

Charrasquear. Hacer un corte fino con una charrasca.

Cilindros productores. Rodillos que entregan un subproducto, como por ejemplo, la cinta, el pabito y el hilo.

Cinta. Conjunto de fibras largas que salen de los cilindros productores de las máquinas denominadas Seydel, Integrado, Regulador y Tercer paso. También es conocida como mecha.

Cola de cochino. Guía de metal para enrollar el pabito y el hilo.

Coneras de color. Departamento de producción donde el hilo es enconado, purgado y etiquetado.

Conero. Obrero del departamento de Coneras de color que se encarga de embobinar el hilo de la Tintorería.

Continua. También conocida como Trócil, es la máquina que transforma el pabilo de la frotadora en hilo mediante estiraje y torsión.

Continuas. Departamento de producción en el que se obtiene el hilo de 1/30.

Continuero. Persona que trabaja una máquina Continua; también se le conoce como hilador o trocilero.

Convertidora. También llamada máquina Seydel, la cual transforma el cable en fibras largas de once centímetros mediante el estiramiento y el calor de planchas eléctricas.

Cortar. Proceso de quitar las bobinas de la Continua cuando el material de un lote de materia prima se ha terminado, con el fin de evitar revolturas de material y que el hilo salga anillado.

Cursador. Dispositivo de metal que le da la torsión al hilo y se encuentra en la mesa porta anillos de la Continua.

Doblado. Botes con material que alimentan las máquinas de la Preparación.

Doblador. Trabajador que labora en la máquina Dobladora.

Dobladora. Máquina que junta dos hilos de las Savios en un cono, y cuyo producto se envía a las torcedoras.

Esmeril. Piedra en donde afilan su charrasca los trabajadores.

Fileta de alimentación. Es en donde se colocan los porta-bobinas, en los cuales se ponen las bobinas de pabilo para alimentar a las Continuas.

Flautas. Mangueras de plástico de medio centímetro de diámetro, por donde se va el pabilo cuando se rompe, y que funcionan por medio de un sistema llamado neumafil, basado en el aire sólido.

Gallo. Son los gramos de material –pabilo o hilo– que le quedan a una bobina o canilla.

Garrucha. Polea que sirve para sacar el baño de las tinas en el departamento de Tintorería.

Gradilla. Soporte de madera en donde se colocan los tubos de ensayo.

Hebras. Se les conoce también como hilos.

High Bulk. Así se les llama a los hilos de alta voluminosidad, compuestos de 60% de crudo y 40% de vapor; al volver a aplicar vapor a las fibras estabilizadas en el Seydel, éstas recuperarán sus propiedades originales en las Superbas.

Hilado. Cabo continuo cuyas fibras se tuercen juntas.

Hilo quemado. Hilo que perdió su cohesión al estar girando la bobina en Autoconers y no levantar el carrete el oficial.

Humidificación. Sistema de regulación de la temperatura mediante el rocío de agua en los departamentos de Preparación-Continuas, Autoconers-Volkmanns y Coneras de color.

Huso. Instrumento elipsoidal en donde se coloca la canilla en que se enrolla el hilo producido en la Continua.

Limpiador. Ayudante general del área de Continuas, que limpia las fibras y la pelusa de la Continua.

Lote o partida. Cantidad específica de unidades de un producto de características similares, fabricada bajo condiciones de producción presumiblemente uniformes, que se someten a inspección como un conjunto unitario.

Malacate. Lugar en donde se coloca el cono o canilla en que se enrolla el hilo.

Material con vapor. Material crudo al que se adiciona una pequeña cámara de vapor.

Material crudo. Material que sale del Seydel y se utiliza para hacer la mezcla del hilo en el departamento de Preparación.

Medidas. Bobinas de diferente tamaño: de cuarenta, ochenta, ciento veinte, ciento sesenta, doscientos, doscientos cuarenta, doscientos ochenta, o trescientos números. Cada postura es de cincuenta y cuatro bobinas en la Frotadora; por tal razón, el material de los carretes se termina en diferentes tiempos.

Mesa porta anillos. Dispositivo que tiene la máquina Continua, en el cual se encuentran el anillo, y el cursor, y sirve para formar el enrollado del hilo en la canilla.

Murata. Máquina en donde se enrolla el hilo de los Tróciles, que viene en canillas de cien gramos, en bobinas de dos kilos, que serán dobladas en las máquinas Dobladoras para obtener el hilo de 2/30.

Nets. Pelusa que se acumula en el hilo.

Neumafil. Sistema de aspiración de las fibras e hilos rotos de la Continua.

Nudo de cruz. Enlace de dos hilos fino y resistente, que ocasiona menos pérdidas de tiempo en el área de tejido.

Oficial. Obrero que tiene a su cargo una máquina en el proceso de trabajo.

Olla. Es en donde se deposita la bobina de la Dobladora en la máquina Volkmann.

Pabilo. Material que se enrolla en las bobinas de la Frotadora.

Pacas. Materia prima en forma de cable acrílico.

Patrullar. Acción de cuidar que el material no se enrede ni haga falta en una máquina productiva.

Pelusa. Fibras menudas que se desprenden de la cinta, pabilo e hilo.

Pesador. Trabajador que se encarga de recolectar y distribuir el material en el proceso de trabajo.

Pipetas. Tubos de vidrio de diferentes tamaños, con graduación y ensanchados en su parte media; sirven para medir con exactitud pequeñas cantidades de líquidos.

Planchadora. Máquina en que se plancha y enrolla la tela que sale de las Tejedoras.

Portaconos. Es en donde se colocan los conos de cartón para enrollar el hilo en las Coneras de color.

Posturas. Son cincuenta y cuatro bobinas de pabilo que salen de la máquina Frotadora.

Preparación. Etapa de la producción que consiste en cuatro máquinas, denominadas Integrado, Regulador, Tercer paso y Frotadora. Todas estas máquinas son de origen italiano.

Rematar. Procesar la mitad de las tres últimas pacas de un lote de material para crudo y la otra mitad para vapor, con el propósito de evitar revolturas de material y problemas en el teñido del hilo.

Rodillos delanteros. Cilindros productores.

Sacada. Proceso de sacar o quitar las canillas, bobinas o conos con material de una máquina productiva.

Savio. Máquina en donde se encona el hilo de las Continuas, que viene en canillas de cien gramos, en bobinas de dos kilos para ser dobladas en las máquinas Dobladoras y obtener el hilo de 2/30.

Secador de hilo. Gaveta en donde se seca el hilo teñido de la Tintorería.

Sopletear. Proceso de limpiar una máquina con aire sólido a través de una manguera de plástico.

Superba. Máquina que fija el torcido del hilo 2/30 que sale de los Volkmanns o Allma Saurer mediante la aplicación de vapor.

Tambor giratorio. Sitio en donde se enrolla el hilo fijado mediante unas celdas eléctricas.

Tina. Tinaja en donde se tiñe el hilo acrílico en el departamento de Tintorería.

Tintorería. Departamento de producción donde se tiñe el hilo.

Título. Peso en gramos de nueve mil metros de hilo; se puede considerar como un equivalente del grosor o calibre, y su unidad es el tex.

Torcedoras. Son las máquinas como Allma Saurer, Volkman y Robert.

Torcido. Material doblado que es retorcido en las máquinas Torcedoras.

Torsiómetro. Es un instrumento que consiste en un par de pinzas, una de las cuales puede girar en ambas direcciones y está conectado a un contador de vueltas. La otra pinza es móvil sólo horizontalmente, pero no giratoria y debe ser ajustable su posición de manera que permita saber cuántas torsiones tiene un metro de hilo.

Torsión. Dirección que se le da al hilo en Continuas y en las Torcedoras, y que puede ser en s o z, el cual sirve para dar cohesión a las fibras e hilos.

Tren de estiraje. Sistema integrado por cilindros alimentadores, intermedios y productores, los cuales estiran el material, para producir la cinta, el pabilo y el hilo.

Trócil. Máquina Continua.

Uster. Aparato que sirve para controlar la calidad y el grosor de la cinta y del hilo.

Vaso de precipitados. Recipiente de vidrio, graduado y con un pico vertedero. Se usa para preparar mezclas o soluciones que se depositan en el fondo del vaso.

Velocidad de entrega. Velocidad de los rodillos productores de una máquina.

Volkman. Máquina que le da torsión en Z al hilo doblado.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L., "Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación", en *Trabajo*, año 2, número 4, julio, México, 2001, p. 177.

Arciniega, R., "Régimen de relaciones industriales en el sector textil mexicano", en Dombois, R. y L. Pries (comps.), *Las relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina -el caso de México*, Alemania, Documentos de investigación/Universitat Bremen/Universidad Nacional de Colombia/Centro Brasileiro de Analise e Planejamento/UAM/El Colegio de Puebla, 1998.

Arciniega, R., "Contratación colectiva y flexibilidad en las nuevas empresas textiles de Toluca y Lerma", en *Convergencia*, número 19, mayo-agosto, México, 1999, pp. 133-156.

Arciniega, R., "Reestructuración productiva e industrial en las empresas textiles", en Pries, L. y E. de la Garza (coords.), *Globalización y cambios en las relaciones industriales*, México, Friedrich Ebert Stiftung, s/f;

Arciniega, R., *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*, México, UAM/Centro americano para la solidaridad sindical internacional/(AFL-CIO)/Plaza y Valdés, 2002.

Bamber, G. J. y Russell D. L., *International and Comparative Industrial Relations: a study of industrialized market economies*, Second Editions, New York, Routledge, 1993.

Bélanger, J., P. K. Edwards y L. Haiven, *Workplace industrial Relations and the Global Challenge*, report number 25, New York, Cornell International Industrial/Labor Relations/ILR Press Ithaca, 1994.

Bizberg, I., *Estado y Sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.

Bourdieu, P. y L. J. D. Wacquet, *Respuestas por una Antropología Reflexiva*, México, Grijalbo, 1995, p. 72.

Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo, 1985.

Bulmer, T., "El Nuevo modelo en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza", en *El trimestre económico*, lecturas 84, México, FCE, 1997, p. 24.

Burawoy, M., *El consentimiento en la producción*, Madrid, MTSS, 1989.

Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, *Estatutos que rigen a la CROC: Declaración de Principios, Programa de acción y táctica de lucha*, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1976.

Clegg H., *The changing system of industrial relations in Great Britain*, London, Basil Blackwell, 1979.

De Buen, N., "El Contrato Ley", *Derecho del Trabajo*, tomo II, México, Porrúa, 1979, pp. 739-750.

De la Cueva, M., "El Contrato Ley", *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, segunda edición, México, Porrúa, 1978, pp. 474 y 475.

De la Garza, E., *El método del concreto-abstracto-concreto (ensayos de metodología marxista)*, Colección Biblioteca Científica, México, UAM-I, 1988.

De la Garza, E., "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social", *Trabajo y empresa: entre dos siglos*, México, Nueva Sociedad, 1999.

De la Garza, E., "La flexibilidad del trabajo en América Latina", *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, E. de la Garza (coord.), México, Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE, 2000.

De la Garza, E. y A. Bouzas, "Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México", en *Revista mexicana de sociología*, volumen 60, número 3, julio-septiembre, México, 1998, p. 89.

Dunlop, J., *Sistema de relaciones industriales*, Barcelona, Península, 1978, p. 15.

Edwards, P. K., *El conflicto en el trabajo*, Madrid, MTSS, 1990.

Estrada, J. L., "El Impacto de la Reforma Comercial Sobre Industrias Ligeras en México. El caso de la Industria Textil" en Alcides José Lasa (editor), *La transición*

económica mexicana. Hechos y enfoques, México, UAM-I/Departamento de Economía, 1994.

Flanders, A. and H.A. Clegg, *The system of industrial relations in Great Britain: its history, law and institutions*, Oxford, Basil Blackwell, 1954.

Gereffi y Bair, 1998, Citado en Gereffi, Gary, "Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización", en *Problemas del desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, número 125, abril-junio, volumen 32, México, UNAM-IIEc, 2001, pp. 31-32.

Guillén, R. H., *Orígenes de la crisis en México 1940-1982*, México, Era, 1992, p. 112.

Guzmán, A. y J. Aboites, "La industria textil mexicana y el Tratado de Libre Comercio", en *El Cotidiano*, número 51, noviembre-diciembre, México, UAM-A, 1992.

Healt, H. J., "La crisis de la industria textil de algodón 1960-70", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, número 83, enero-marzo, México, UNAM/FCPS, 1976.

Hernández, J., "La globalización industrial y la economía mexicana: El caso de la industria textil", *Mimeo*, México, UAM-I/Departamento de Economía, 2003. p. 22.

Hernández, M., "Subjetividad y Cultura en la Toma de Decisiones Empresariales, tres estudios de caso", Tesis en Opción al Grado de Doctora en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, México, UAM-I, 2001.

Hyman R., *Relaciones Industriales: Una introducción marxista*, Madrid, H. Blume, 1981.

Katz, H. C., "La transformación de las relaciones industriales en Estados Unidos: un recuento de los desarrollos recientes", en Bensusán, G. y A. Arteaga (coords.), *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, México, UAM/Flacso, 1996.

Keremitsis, D., *La industria textil en el siglo XIX*, México, Sep-setentas, 1973.

Kochan, T. A., H. C. Katz y R. B. Mckersie, *La Transformación de las Relaciones Laborales en los Estados Unidos*, Madrid, MTSS, 1993.

Leodegario, M., *Relaciones de poder, cultura laboral y sindical en una fábrica textil del Estado de México*, tesis en opción al grado de Licenciado en Antropología Social, México, ENAH, 2000.

López, D., *Historia económica de México*, México, UNAM, 1973.

Lucena, H., *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales*, Buenos Aires, CLACSO, 2000.

Martínez, A., *Un espacio de poder en disputa: Las relaciones capital-trabajo en la coyuntura de la reconversión textil*, tesis de doctorado en sociología, México, El Colegio de México, 1988.

Martínez, C., "Cadena deshilvanada", en *Expansión*, abril 9, México, Capital Cities/ABC, 1997; Martínez, M. E. y J. Montoya, "Textiles: cambio técnico y laboral", en *El Cotidiano*, número 21, enero-febrero, México, UAM-A, 1988.

Montoya A. J., "Textiles y reorganización obrera en el valle de Toluca", en *El Cotidiano*, número 20, México, noviembre-diciembre, UAM-A, 1987.

Ortega, C., "Cambios tecnológicos, mercados y relaciones industriales: el caso de la industria textil en México", México, s/f, manuscrito inédito.

Poole, M., *Industrial Relations origins and Patterns of National Diversity*, New York, Routledge/Kegan Paul, 1987.

Portos, I., *Pasado y presente de la industria textil en México*, México, UNAM-IIEc/Nuestro Tiempo, 1992.

Portos, I., *El impacto de la crisis en el sector textil: un año de TLC*, México, UNAM-IIEc, 1995.

Portos, I., "La modernización de la industria textil y de la confección en México" en Rivera Ríos, Miguel Ángel (coord.), *Reconversión Industrial y Aprendizaje Tecnológico en México*, México, UNAM-FE, 1999, p. 206.

Pries, L. y M. Wannöffel (comps.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, Alemania, The University Press Bochum, 2002.

Reyes, M. y E. Estrada, "Una industria que vista a México", en *Escala*, noviembre, México, 1993.

Reynolds, C. W., "Por qué el 'desarrollo estabilizador' de México fue en realidad desestabilizador (con algunas implicaciones para el futuro)", en *El Trimestre Económico*, volumen XLIV (4), número 176, octubre-diciembre, México, 1977, pp. 997-1024.

Ros, J., "Del auge petrolero a la crisis de la deuda. Un análisis de la política económica en el período 1978-1985", Thorp, R y L. Whitehead (eds.), *La crisis de la deuda en América Latina*, capítulo 4, México, Siglo XXI/CEHAM, 1986, p. 72.

Rothman, M., D. R. Briscoe y R. C. D. Nacamulli (eds.), *Industrial Relations around the World. Labor Relations for Multinational Companies*, New York, Walter de Gruyter, 1993.

Terán, J. E. y J. Martínez, "Estrategias y calidad en la industria textil", en *El Cotidiano*, número 80, noviembre-diciembre, México, UAM-A., 1996,

Toledo, A., "Panorama de la industria textil y de la confección en México", *Mimeo*, México, UAM-I/Departamento de Economía, 2000. Véase la gráfica 1 de la cadena fibras-textil-vestido en el Anexo, p. 175.

Trujillo, M., *Empresariado y manufactura textil en la Ciudad de México y su periferia*, México, Siglo XIX/CIESAS, 2000.

PUBLICACIONES OFICIALES Y OTROS DOCUMENTOS

Abadi, J., *Acta de matrimonio*, libro número 8, foja número 33, México, Registro Civil, 1954.

Acta de verificación, número de folio 21/79/94, México, STPS, 1994

Asamblea del cierre del cuarto turno, 16 de noviembre de 1998.

CANAINTEX, *Memoria Estadística*, México, 2002.

Convenio número IV-C-545/97, México, STPS, 1997.

Convenio número IV-C-545/98, México, STPS, 1998.

Del Valle Prieto, R., notario número 113, expediente 47 417, Danubio número 80, 6o. y 7o. piso, México, 1987.

Diario Oficial de la Federación, "Contrato Ley del Ramo Textil de las Fibras Sintéticas y Artificiales: 2000-2002", 10 de julio, México, STPS, 2000.

Diario Oficial de la Federación, "Convenio de Revisión Integral del Ramo Textil de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas", 20 de febrero, México, STPS, 2002.

Diario Oficial de la Federación, "Contrato Ley del Ramo Textil de las Fibras Sintéticas y Artificiales: 2002-2004", 16 de enero, México, STPS, 2003.

Finiquito de renuncia, 16 de noviembre, México, Textiles Abayán, 1998.

Gobierno del Estado de México, *Archivo General de Notarías*, escritura número 6 957, volumen número LXXXI, notaría número 1, Distrito Judicial: Tlanepantla, México, 1965.

INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo*, México, 1995.

INEGI, *Nuevos criterios autorizados por Nafin en la primera sesión ordinaria de su Consejo Directivo*, 29 de enero, México, 1999.

INEGI, *Naucalpan, Estado de México*, México, Cuaderno estadístico municipal/Gobierno del Estado de México/Honorable Ayuntamiento Constitucional de Naucalpan, 2000.

INEGI, *Sistema de Cuentas Nacionales*, México, 2001.

INEGI, *La industria textil y del vestido en México*, México, 2002.

Junta General de Conciliación y Arbitraje, Departamento de Contratos Colectivos, *Reglamento Interno de Trabajo (RIT)*, México, D. F., STPS, 1988.

Kurt Salmon Associates: Análisis Estratégico de la Cadena de Suministro Fibras-Textil-Confección, Apoyo al Análisis y Anexos, KSA, www.kurtsalmon.com, julio 2002.

Kurt Salmon Associates: Análisis Estratégico de la Cadena de Suministro Fibras-Textil-Vestido, Documento Final, KSA, www.kurtsalmon.com, julio 2002.

Programa de salud y seguridad para los trabajadores de las empresa, *Estudio específico del ambiente de trabajo del departamento de hilados (Continuas)*, etapa 5, 28 de febrero, México, IMSS, 1995.

Programa de salud y seguridad para los trabajadores de la empresa, *Estudio específico del ambiente de trabajo del departamento de embobinado*, etapa 5, 28 de febrero, México, IMSS, 1995.

Secretaría de Economía, “Programa para la Competitividad de la Cadena Fibras-Textil-Vestido”, México, 2002.

Textiles Abayán, Cláusula México, *Contrato Individual de Trabajo (CI)*, 1999.

Textiles Abayán, *Nómina de salarios y lista de trabajadores*, México, 1999.