

Entorno laboral y social en las maquiladoras de Coahuila: estudio muestral (Labor and social environment in the maquiladoras of Coahuila: a sample study)

Alarcón, G.

UANL, San Nicolás de los Garzas, N.L., 66450, México, gusalamar@hotmail.com

Key words: Health, labor conditions, social environment , social security, workers

Abstract. The purpose of this study is to analyze the labor and social environment that prevails in the maquiladoras (assemble plants) located in the northern border states of México, particularly in the state of Coahuila; also it is addressed the importance of factors contributing to improve labor conditions and productivity. The study is based in a sample of 20 firms located in the counties of Saltillo, Ramos Arizpe, Monclova, Torreón, Sabinas, Piedras Negras and Ciudad Acuña. This study analyzes the main socioeconomic figures of the workers, heir labor conditions in regard to labor security, training, rights and duties, social security and social environment in which they live in. Conclusions and recommendations are related to improving training and labor conditions, as well as fostering a new labor culture, health, social security and social environment.

Palabras clave: Condiciones laborales, entorno social, salud, seguridad social, trabajadores

Resumen. El presente estudio tiene como propósito analizar las condiciones que presenta el entorno laboral y social en el cual se desempeñan los trabajadores de las maquiladoras que operan en la frontera de México con Estados Unidos, particularmente en el estado de Coahuila, y evaluar los factores que podrían contribuir al mejoramiento de dichas condiciones y de la productividad laboral. Al respecto, se realizó un estudio muestral que consideró a 20 empresas ubicadas en los municipios de Saltillo, Ramos Arizpe, Monclova, Torreón, Sabinas, Piedras Negras y Ciudad Acuña. El estudio analiza las principales características socioeconómicas de los trabajadores , sus condiciones laborales relativas a seguridad en el trabajo, capacitación, derechos y obligaciones, seguridad social y entorno en el que viven. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan con los ámbitos de la educación, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el fomento de una nueva cultura laboral, el apoyo a la salud y la seguridad social y el mejoramiento de las condiciones del entorno social.

Introducción

En años recientes, especialmente desde la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, se ha registrado una rápida expansión de la industria maquiladora de exportación en los estados fronterizos del norte. Tan acelerado ha sido este proceso que, en algunas regiones, se observan serios fenómenos de escasez de mano de obra y de rotación de personal, particularmente entre los estratos ocupacionales de menor calificación.

Los puestos de trabajo generados en esta forma de industrialización han sido ocupados por personas, mayoritariamente mujeres jóvenes, que hasta no hace mucho eran estudiantes de nivel básico o medio, o se dedicaban a las labores del hogar o del campo. Estos antecedentes sugieren que los trabajadores, en general, no están muy familiarizados con la disciplina del trabajo industrial, ni con los derechos y obligaciones que ello implica. De aquí a la relevancia de estudiar sus condiciones de trabajo en esta industria y el entorno socioeconómico en el que se desenvuelven, por la relación que éste puede tener con su desempeño laboral y los beneficios que obtienen.

En este contexto, el presente estudio tiene como propósito conocer las condiciones que presentan el entorno laboral y social en el cual se desempeñan los trabajadores de las maquiladoras de Coahuila, lo cual incluye sus características socioeconómicas, el perfil de las ocupaciones, las condiciones laborales y sociales importantes. Asimismo, se pretende evaluar los factores que podrían contribuir al mejoramiento de dichas condiciones y de la productividad laboral.

Metodología

La investigación se basa en un estudio muestral que considera un conjunto representativo de maquiladoras que operan en el Estado de Coahuila. Para efectos de integrar la muestra, se convocó a 20 empresas maquiladoras que reunían las siguientes características de significación muestral: altos niveles de exportación, dinamismo en la creación de empleos, representatividad regional según áreas en las que existe significativa actividad industrial, representatividad sectorial de acuerdo a ramas de actividad económica en las que opera la industria maquiladora.

De acuerdo con lo anterior, las empresas maquiladoras seleccionadas son representativas de ramas industriales tales como la de textil y confección de prendas de vestir; ensamble de productos eléctricos, electrónicos y para telecomunicaciones; y producción de partes automotrices. Asimismo, dichas empresas se encuentran ubicadas en los municipios de

Saltillo, Ramos Arizpe, Monclava, Torreón, Sabinas, Piedras Negras y Cd. Acuña.

El total de trabajadores de las empresas participantes representaba 1.5% del total de la mano de obra que labora en la industria maquiladora en el Estado de Coahuila, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática para el año 2000.

Las encuestas se aplicaron de manera aleatoria al 10% de los operarios, así como a un porcentaje similar de los técnicos y los trabajadores administrativos de las plantas pequeñas, en las que laboran entre 10 y 500 trabajadores y de las medianas que tienen entre 501 y 4,000 trabajadores. En caso de plantas grandes, con más de 4,000 trabajadores, se encuestó al 2% de los mismos. Por otra parte se consideró, en cada caso, a una proporción de hombres y mujeres, similar a la existente en cada planta. Las encuestas se llevaron a cabo directamente en las plantas; su procesamiento se llevó a cabo durante el año 2000, contándose en todo momento con una amplia colaboración por parte de las empresas participantes.

La muestra final ascendió a 1,497 trabajadores encuestados. Por tamaño de empresa, de este total 169 correspondió a personal de establecimientos chicos; 982 de medianos, y 346 de los grandes. Por tipo de trabajadores la muestra consideró un total de 1,230 operarios; 170 técnicos en producción incluyendo supervisores; 93 empleados administrativos, y 4 casos no especificados. El total mencionado incluyó 736 hombres y 761 mujeres.

La muestra resultó altamente representativa de la población bajo estudio, si se considera la distribución muestral de trabajadores no sólo por tamaño de empresa, sino especialmente por tipo de categoría laboral y por sexo, en relación a la distribución que presentan las cifras del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática para el total de maquiladoras de Coahuila, según puede observarse en la Tabla 1. A continuación se analizan los resultados obtenidos en la encuesta.

Características de los trabajadores

La información de las encuestas en lo que se refiere a la procedencia de los trabajadores de las maquiladoras, destaca el hecho de que la mayor parte de ellos provienen del propio Estado, pues 77.4% son originarios de Coahuila. Se registra por otra parte, una migración de menor importancia proveniente de los estados circunvecinos de Durango, Nuevo León y Zacatecas, la cual representa un 11.8% del total; una migración de Veracruz que representa 4.9% del total se vincula a una demanda específica de una empresa. En la distribución del origen de los trabajadores por sexo, se puede apreciar una presencia ligeramente mayor de mujeres originarias del Estado de Coahuila.

En lo que atañe a distribución por sexo, del total de encuestados 49.2% son hombres y 50.8% mujeres. El análisis de esta distribución por tamaño de empresa revela que las empresas medianas y pequeñas trabajan con una proporción de mujeres aún superior a la media, en tanto que en las empresas grandes el total de mujeres sólo representa 43.1% del total de trabajadores.

Por su parte, la distribución por edades de los trabajadores es indicativa de una incorporación masiva de mano de obra joven al proceso productivo. Los trabajadores que se encuentran en edades que fluctúan entre los 16 y 24 años representan 53.1% del total, en tanto que el 85.4% de los trabajadores tiene menos de 34 años. Estos porcentajes son ligeramente mayores en el caso de los hombres. Cuando se analiza la distribución por edades, según la posición en el trabajo, se observa que 56.5% de los operarios tienen menos de 25 años, en tanto que este porcentaje disminuye a 39.8% para el conjunto de empleados administrativos en ese rango de edades y sólo alcanza al 36.5% en el caso de técnicos de producción. La estructura de edades, de los trabajadores por tamaño de empresas es indicativa de la presencia de personal más joven en empresas grandes en las que 59.3% de los trabajadores tiene menos de 25 años, lo que contrasta con porcentajes de 53.9% y 50.8% para empresas chicas y medianas, respectivamente.

De acuerdo al estado civil de los trabajadores, 46.0% son solteros, mientras que 41.3% son casados. En la distribución por sexo destaca, no sólo la juventud de ambos grupos de trabajadores, sino también una mayor proporción de trabajadores hombres casados que en el caso de mujeres, con porcentajes de 48.2% y 34.7% respectivamente. En el caso de las mujeres, el porcentaje de solteras asciende a 51.4%, lo cual se asocia igualmente a la joven estructura de edades de la población trabajadoras.

Por lo que corresponde a la posición en el trabajo el 82.2% de los trabajadores realizan tareas como operarios de producción; 11.4% son técnicos en producción y supervisores; 6.2% empleados administrativos, y 0.2% no especificaron su categoría laboral. La distribución por sexo de esta estructura indica un porcentaje significativamente mayor al promedio para mujeres operarias, con 86.3%; en contraste, se observa un porcentaje notablemente menor al promedio en el caso de mujeres dedicadas a tareas de técnicos de producción, con 6.2%, registrándose porcentajes alrededor de la media para hombres y mujeres en el caso de empleados administrativos.

Cuando se analiza la ocupación anterior de los trabajadores se observa que la mayor parte de ellos no poseen experiencia previa de trabajo en el área en la que ellos laboran. Para alrededor de una tercera parte de ellos se trata de su primer empleo; otra tercera parte son trabajadores que provienen de actividades similares, y en el caso del resto de trabajadores, la mitad de ellos provienen de servicios personales, domésticos y comerciales.

La distribución de la ocupación anterior de los trabajadores por sexo revela que en el caso de las mujeres, 44.5% son trabajadoras que llevan a cabo su primer empleo, en tanto que en el caso de los hombres este porcentaje sólo representa 28.7%.

La información sobre el nivel educativo de los trabajadores indica que si bien hay avances en los años de educación adquiridos, aún son insuficientes los niveles promedio en relación a los requerimientos industriales. Al respecto, las cifras muestran que el 60.7% de los trabajadores cuentan con primaria completa, o secundaria completa o incompleta; 12% con algún estudio de preparatoria; 13.6% con carrera técnica completa o incompleta y 6.3% con estudios profesionales completos o incompletos. Al analizar la estructura por género destaca un mayor porcentaje que el promedio en el caso de mujeres con secundaria o con estudios técnicos, mientras que los hombres presentan mayores porcentajes que el promedio para estudios de preparatoria o profesionales. Al analizar los niveles educativos según posición en el trabajo se observa que sólo 58.5% de los operarios cuentan con al menos estudios de secundaria terminados. En el caso de los técnicos de producción se registra una dispersión mayor en los niveles educativos, y se consigna que sólo 48.2% de los trabajadores cuentan con preparatoria completa o un número mayor de años de estudio. Por su parte, los trabajadores en áreas administrativas con carrera técnica completa o algún grado de educación superior representan más del 67.8% del total de empleados.

Cuando se observa el nivel de estudios de los trabajadores por tamaño de empresa se encuentra que las empresas grandes cuentan con trabajadores mejor preparados pues 65% tienen estudios completos de secundaria o mayor número de años de estudio. En el caso de las empresas medianas y las pequeñas el porcentaje de trabajadores con dicho tipo de estudios asciende a 63.9% y 56.1%, respectivamente.

En concordancia con el rápido crecimiento de las empresas maquiladoras en el Estado, la alta demanda y las tendencias a la rotación de mano de obra, los trabajadores registran periodos cortos en el proceso de conseguir empleo, de tal forma que 87.9% de los trabajadores tardan menos de tres meses en conseguir empleo, registrándose un porcentaje ligeramente mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

En virtud de que las empresas maquiladoras se han instalado en su mayoría en los años recientes, 70.1% de los trabajadores señalan antigüedades menores a 2 años en las empresas en las que laboran, con un porcentaje ligeramente mayor al promedio en el caso de los hombres. Al observar la antigüedad por tipo de trabajador destaca que los técnicos en producción y los empleados administrativos presentan un tiempo mayor en las empresas; sin embargo, la distribución de antigüedades de estos tipos de trabajadores indica que la mayor parte de los trabajadores contratados se concentra en un período no mayor de 5 años, lo que se asocia al hecho de

que la mayor parte de las empresas son de instalación reciente, como ya se ha señalado.

El análisis de la antigüedad de los trabajadores según tamaño de empresa indica que el mayor porcentaje de trabajadores con antigüedad igual o menor a 5 años se ubica en las empresas medianas con un 93.6% de trabajadores en dicho rango. En el caso de las empresas grandes, el total de trabajadores con tal antigüedad asciende a 84.5%, mientras que dicho conjunto abarca al 78.8% de los trabajadores en las de empresas chicas; en estas últimas destaca que 16.6% de los trabajadores tienen 9 años o más en la empresa.

Por lo que atañe a horas semanales trabajadas, 44% de los trabajadores llevan a cabo jornadas superiores a las 48 horas, lo que significa una alta proporción de trabajadores que laboran horas extras. Dicho porcentaje es ligeramente superior al promedio mencionado en el caso de los hombres. Por tamaño de empresa se observa, por una parte, que es en las empresas chicas en donde el porcentaje de trabajadores que laboran horas extras es mayor, pues 50.3% de ellos trabaja más de 48 horas. En las empresas grandes el porcentaje de trabajadores que laboran más de 48 horas a la semana es similar al promedio para el total de empresas, en tanto que dicho porcentaje es ligeramente menor al promedio en el caso de las empresas medianas.

La información sobre ingresos mensuales percibidos, que incluye sueldo base, horas extras e incentivos, permite estimar un ingreso mensual para el caso de los operarios de 1,856 pesos al mes con percepciones promedio 4% superiores en el caso de las mujeres con relación de los hombres. Esta situación de una diferencia positiva a favor de las mujeres proviene, al analizarlo por tamaño de empresa, de las remuneraciones observadas en las empresas medianas y grandes, lo que se asocia a altos niveles de productividad en actividades donde participa la mano de obra femenina, en conexión con mayores remuneraciones e incentivos monetarios por el trabajo realizado.

En el caso de técnicos de producción el ingreso mensual promedio asciende a 3,488 pesos mensuales con percepciones promedio para las mujeres alrededor de 5% inferiores que las de los hombres. En contraste con lo anterior, destaca por tamaño de empresa que en las empresas medianas las percepciones promedio son prácticamente iguales entre hombres y mujeres. Por su parte los empleados administrativos ganan en promedio 4,268 pesos, con un ingreso promedio para los hombres 28.5% mayor al de las mujeres.

Una comparación de estos datos muestrales con datos estimados para el total de la industria maquiladora para el mismo período revelan, en general cifras similares en lo que se refiere a promedios por tipo de trabajador. Sin embargo, la información muestral revela algunas diferencias en lo que se refiere a cifras promedio por género, pues en los datos para el

conjunto de maquiladoras de Coahuila se registran promedios mayores que la media en el caso de las operarios mujeres. Esto se explica como ya se ha señalado, en virtud de que algunas de las empresas de la muestra, de mayor tamaño, tecnológicamente avanzadas y de muy alta productividad, registran un porcentaje muy significativo de operarios mujeres, con esquemas de remuneración también ligeramente mayores que las promedio.

La contribución de los sueldos y salarios de los trabajadores al ingreso familiar, revela que en 62.7% de los casos la remuneración de los trabajadores representa un ingreso complementario, lo cual se asocia al hecho de que gran parte de estos son jóvenes, solteros, con un alto porcentaje de mujeres en dicha situación y con una incorporación reciente al mercado de trabajo.

Condiciones laborales

La información de las encuestas relativa al análisis del grado de conocimiento y las opiniones que los trabajadores tienen sobre diversos aspectos de sus condiciones laborales, permite llevar a cabo las siguientes consideraciones.

En lo que corresponde al conocimiento de los procedimientos del puesto que desempeñan los trabajadores, destaca el hecho de que sólo 53.3% de ellos los conocen por escrito, con un porcentaje en relación al promedio ligeramente mayor para los hombres y menor para las mujeres. Cuando se observa lo anterior por tipo de trabajador los resultados revelan que el porcentaje es ligeramente menor para el conjunto de los operarios, en tanto que en el caso de técnicos de producción y empleados los porcentajes ascienden a 71.8% y 72.0%, respectivamente. El análisis de lo anterior por tamaño de empresa revela que el conocimiento de los procedimientos es menor a la medida en que es menor el tamaño de la empresa. De esta forma en las empresas grandes el porcentaje de trabajadores que conocen los procedimientos de su puesto es 82.7%; en las medianas 46.1%, y en las chicas 34.9%.

La evaluación de los propios trabajadores sobre la utilidad de los procedimientos del puesto confirma, en general, el escaso conocimiento de los mismos, pues 35.9% no hace comentario alguno al respecto, mientras que 34% señala que deben de mejorarse.

El análisis de lo anterior por tipo de trabajador indica que el porcentaje de operarios que no tienen opinión al respecto es aún ligeramente mayor que el promedio, y que 39.4% de los técnicos de producción y 38.7% de los empleados administrativos manifiestan que los procedimientos del puesto deben de mejorarse.

En lo que atañe al conocimiento de las normas de seguridad e higiene, si bien se registra un porcentaje de 89.0% de trabajadores que manifestó conocerlas, sólo 77.3% se ha enterado de ellas por medio de la

empresa, enterándose de ellas el resto de trabajadores básicamente a través de los compañeros de trabajo o por un esfuerzo propio; la presencia sindical en relación a este aspecto de las condiciones laborales es mínima. Por tamaño de empresa destaca que el conocimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores es de 96% en las grandes; 89.1% en las medianas y sólo de 74.6% en las pequeñas.

Por lo que corresponde al medio a través del cual se conocen dichas normas, en las empresas grandes 89.9% las conocen a través de la empresa, bajando este porcentaje a 74.9% en las medianas y a 61.1% en las chicas. En contraste, el porcentaje de trabajadores que las conoce a través de compañeros de trabajo o por sí mismos aumenta significativamente en la medida en que las empresas son más chicas.

La evaluación de la utilidad de las normas de seguridad e higiene destaca que 61.6% de los trabajadores las consideran de suma importancia, con un porcentaje que asciende a 66.5% en el caso de las mujeres. Se registran señalamientos, por parte de 65.8% de los trabajadores, de que las normas son útiles tanto para disminuir riesgos laborales como para mejorar las condiciones laborales.

En cuanto al conocimiento de los acuerdos de la comisión de seguridad e higiene de la empresa donde labora el trabajador, que significa una actualización permanente sobre las medidas que se toman al respecto, sólo 65.7% de los trabajadores están enterados de ellos, con un porcentaje ligeramente mayor en el caso de las mujeres. Por tamaño de empresa es notable el desconocimiento de los acuerdos en la medida en que las empresas son de menor tamaño, pues en las grandes los desconocen 17.6% de los trabajadores, en las medianas 36.9% y en las chicas 53.8%.

El medio a través del cual se conocen los acuerdos de la comisión de seguridad e higiene resulta ser la empresa en el 84.7% de los casos, conociéndolos el resto de los trabajadores, básicamente a través de los compañeros de trabajo o por un esfuerzo propio. La presencia sindical en este aspecto de las condiciones laborales es mínima. Por tamaño de empresa, es también significativo que entre más pequeñas son las empresas, un mayor número de trabajadores que conocen los acuerdos lo hacen a través de sus compañeros de trabajo o por sí mismos.

Por lo que respecta al conocimiento del programa de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, sólo 47.6% de los trabajadores afirman conocerlo, con un porcentaje ligeramente menor en el caso de las mujeres; como en los casos anteriores, el conocimiento del programa de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento varía notablemente según el tamaño de la empresa. En las empresas grandes, 70% de los trabajadores la conocen, en las medianas, 42.5% y en las chicas sólo, 30.2%.

De quienes se han enterado de la existencia del programa en cuestión, 97.2% lo conocen por medio de la empresa o de los propios

compañeros y sólo 2.8% por medio del sindicato, con un porcentaje decreciente de la presencia sindical a medida en que crece al tamaño de empresa. Lo anterior manifiesta de nuevo una mínima presencia sindical en responsabilidades que comparten la empresa y los trabajadores en relación a condiciones laborales y productividad.

En vinculación con lo anterior, los resultados de las encuestas son indicativos de que se concede poca importancia a la capacitación, pues sólo 49% de los trabajadores manifiestan haber recibido cursos de capacitación durante el último año, con un porcentaje mayor al promedio para el conjunto de hombres y menor a la media para el caso de las mujeres. Por tamaño de empresa, se aprecia que sólo en las empresas grandes es generalizada la práctica de la capacitación, en las que 73% de trabajadores ha recibido cursos, lo que contrasta con proporciones de 43% y 34% en empresas medianas y pequeñas, respectivamente.

Del total de trabajadores que recibieron alguna capacitación, los cursos recibidos con mayor frecuencia se relacionaron con seguridad e higiene en un 20.8%; calidad 20.2%; trabajo en equipo 19%; y mejora continua 10.8%. Los cursos relacionados con el papel de la mujer en el trabajo representaron 2.6% del total de cursos recibidos. Por tamaño de empresa, prevalecen en los tres estratos los cursos sobre seguridad e higiene, trabajo en equipo y calidad.

En cuanto a la apreciación del impacto de la capacitación por parte de quienes recibieron cursos, 35.5% de los trabajadores señala que son importantes para la adquisición de nuevas habilidades 20.6% que mejoran la calidad; y 15.2% que favorecen la productividad. Lo anterior es indicativo de que se da mayor importancia al aprendizaje cuando lo hay, como medio para mejorar la capacidad productiva.

El porcentaje de trabajadores que ha tomado cursos de capacitación fuera de la empresa asciende a sólo 7.9% del total. De este grupo, 60.5% de los trabajadores los tomaron en instituciones privadas u otras empresas, resultando muy poco significativo el número de trabajadores que han tomado cursos en instituciones gubernamentales federales o estatales. Por lo que se refiere a cursos proporcionados a los trabajadores por parte de los sindicatos, la acción sindical es prácticamente nula, pues sólo 2.7% de los trabajadores manifiesta haber recibido algún curso a través de dicho tipo de organización.

En lo que corresponde al conocimiento de derechos y obligaciones por parte de los trabajadores, 80.6% señala que sí tiene conocimiento de ellos, con un porcentaje ligeramente mayor en el caso de las mujeres. Por tamaño de empresa el porcentaje de trabajadores que dice conocer sus derechos y obligaciones es menor en la medida en que las empresas tienen menos trabajadores; los porcentajes ascienden a 93.6% en las empresas grandes, 76.8% en las medianas, y 75.7% en las chicas.

Del total de trabajadores que conocen sus derechos y obligaciones, 80.9% de ellos manifiestan haberlos conocido a través de la empresa, 12.1%

por sí mismos o a través de compañeros de trabajo, y sólo 7% a través de su sindicato. Por tamaño de empresa destaca un promedio superior a la media trabajadores que conocen sus derechos y obligaciones en las empresas grandes y algún grado de presencia de los sindicatos en las empresas chicas, en donde 21.1% de los trabajadores conocen sus derechos a través de su organización gremial.

Relacionado con lo anterior, de la información de las encuestas se desprende que porcentajes significativos de trabajadores no tienen conocimiento de las principales percepciones que reciben por ley adicionales al salario; tales son los casos de prima vacacional donde sólo 76.7% de los trabajadores señala recibirla; aguinaldo 80.2%; reparto de utilidades 57.8%, y reconocimiento por antigüedad 30.9%. Por tamaño de empresa se percibe que dichos porcentajes son significativamente mayores en las empresas grandes, en tanto que en las empresas medianas y chicas resultan inferiores que el promedio.

En cuanto a otras percepciones adicionales a las de ley, destacan las relativas a fondo de ahorro, vales de despensa, así como incentivos de asistencia y puntualidad, con porcentajes significativamente superiores en el caso de las empresas grandes.

Por lo que se refiere a presencia sindical, si bien más de dos terceras partes de las empresas reportaron tener sindicato, la información derivada de la encuesta señala que sólo 32.5% de los trabajadores reconocen pertenecer a algún sindicato, con un porcentaje ligeramente mayor que la media en el caso de las mujeres y menor que el promedio en el grupo de los hombres. Por tamaño de empresa, en las chicas el porcentaje de trabajadores que afirma pertenecer a un sindicato asciende a 46.2%, en tanto que en las medianas es de 34% y en las grandes de 21.4%.

La opinión de los trabajadores en cuanto a los factores que contribuyen a mejorar su trabajo es indicativa de la importancia que los mismos conceden a la mayor capacitación y a la mejor supervisión de su trabajo. Del total de trabajadores 41.2% señaló que el factor que más contribuye a mejorar su trabajo es la capacitación; 16.5% la mejor supervisión; y 6.7% la seguridad e higiene en el trabajo, registrándose porcentajes menores para otras variables. En la distribución por sexo los hombres ponen aún mayor énfasis en la capacitación, en tanto que las mujeres en la mejor supervisión.

En lo que atañe a los servicios institucionales que ofrecen diversos organismos e instituciones del sector laboral a nivel federal y estatal, la información de las encuestas indica que es un porcentaje poco significativo de trabajadores el que utiliza dichos servicios. Del total de trabajadores, 11.6% utiliza los servicios del FONACOT y 10.2% los apoyos del Servicio Estatal de Empleos. En lo que se refiere a conflictos laborales, 1.3% de los trabajadores han utilizado los servicios de las Juntas Locales de Conciliación; 1.1% los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado; y

5% los de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Del total de trabajadores que utilizan este grupo de servicios, la mayoría de ellos opina favorablemente sobre los mismos.

Seguridad social y prevención de la salud

De acuerdo con las prestaciones de ley, todos los trabajadores que laboran en las maquiladoras tienen derecho a la seguridad social que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De acuerdo con la información recabada 95.3% de los trabajadores utilizan los servicios del IMSS. En cuanto a la opinión de los servicios, 39.4% considera que los servicios son muy buenos o buenos, 42.1% que son regulares y 13.7% que son malos; la calificación de las mujeres es menos favorable que la de los hombres.

En lo que se refiere a guarderías, sólo una mínima parte de la población manifestó utilizar el servicio: 8.8% de las trabajadoras. De este porcentaje 88.2% mencionó recibirlo del IMSS, en tanto que el resto señaló ser atendido por las propias empresas o por una institución privada. En cuanto al grado de satisfacción con los servicios de guardería, prácticamente hay coincidencia en considerarlos satisfactorios. De las trabajadoras que no utilizan el servicio de guardería y que tienen hijos, que representan 40% del total de trabajadores, 49.2% manifestó que quienes cuidan a sus hijos son los abuelos; 23.4% sus parientes; 10.7% el cónyuge; y 7.7% otros hijos.

El hecho de que los trabajadores descansan en buena medida en la estructura familiar para el cuidado de los hijos y la existencia de un alto porcentaje de trabajadoras solteras se refleja en una demanda potencial baja de los servicios de guarderías, pues sólo 39.2% de las trabajadoras manifiesta la necesidad de dichos servicios. En cuanto a la ubicación geográfica de las trabajadoras que demandan guardería, las principales ciudades son Piedras Negras con 19.1% de la demanda potencial, Torreón con 16.5%, Ciudad Acuña 14.5%, y Monclova y Saltillo, ambas con 9.2%.

En lo referente a la educación sexual de los trabajadores, sólo 54.9% manifestó haber recibido algún tipo de orientación, registrándose un porcentaje de 61.5%, en el caso de las mujeres y de 48.1% en el grupo de los hombres.

Del total de trabajadores que reconocen contar con educación sexual, 33.1% señala haberla recibido a través de un centro de salud y 25.7% a través de empresas. Orientaciones que podrían ser de carácter informal, a través de parientes u otras personas, fueron recibidas por el 40.8%. Lo anterior es indicativo de que sólo alrededor del 30% de los trabajadores cuenta con orientación institucional en materia de educación sexual.

La atención médica preventiva en el caso de las mujeres trabajadoras casadas o solteras, con edades mayores a los 25 años, presenta porcentajes significativamente bajos, pues sólo al 37.3% de dicho conjunto de trabajadoras se les ha practicado el Papanicolaou, al 16.3% exploración

mamaria, en tanto que sólo al 10% se le han practicado exámenes de sangre, orina, oftalmológicos, etc.

Entorno social

Se ha considerado como características del entorno social las relacionadas con el traslado del trabajador a su centro de trabajo, su vivienda y los servicios públicos de su colonia. Al respecto, 70.1% de los trabajadores señalan que el tiempo para trasladarse a su centro de trabajo es menor a 30 minutos; 26.6% indica que tardan entre 30 minutos y una hora, y sólo menos del 4% tarda más de una hora en llegar a su trabajo.

El traslado de su casa al trabajo se los facilita la empresa a través de un transporte especial al 60.9% de los trabajadores, utilizándolo en mayor proporción las mujeres que los hombres; esta diferencia se explica porque los hombres utilizan más que las mujeres automóviles o bicicletas para su traslado.

Con relación a la propiedad de la vivienda de los trabajadores, se observa que sólo 42.6% tienen casa propia; 24.4% renta casa y el 30.9% vive con un familiar. En este caso la demanda potencial de vivienda rebasa el 50% del total de trabajadores.

En cuanto al número de cuartos que posee la vivienda, 79.2% de los trabajadores viven en casas con un número de cuartos no mayor a 4. Por otra parte, 89% de trabajadores vive en casas habitadas por 3 o más personas. La combinación de ambas estadísticas son indicativas de las condiciones de hacinamiento en la que viven los trabajadores.

Cabe destacar, por otra parte, que la mayoría de las casas en las que habitan los trabajadores cuentan con los principales servicios básicos: más del 95% con agua y luz; 73.7% con drenaje; 76% con alumbrado público. Una proporción menor, de 63.9%, cuenta con gas; 54% con calle pavimentada y banquetas y sólo 26% con servicio telefónico.

En lo que respecta a la existencia de servicios comunitarios con que cuenta la colonia, 84.8% de los trabajadores manifiestan que en su comunidad hay escuelas primarias; 72.9% transporte público; 66.9% teléfono público; 66.3% iglesia. En contraste, sólo 16.8% de los trabajadores reporta contar en su comunidad con escuelas técnicas; 30.9% con servicio de policía; 36% con centro de salud; y 36.5% con parque público.

Por lo que atañe a los servicios públicos que a juicio de los encuestados requiere la colonia destaca, en primer lugar, que sólo 59.3% de los trabajadores contestaron la pregunta, lo que supone que el resto no tiene idea clara de lo que más requiere. Del total de trabajadores que respondieron, 34.7% señaló la necesidad de seguridad pública; 16.4% de pavimentación de calles; 8.4% teléfonos públicos; 7.4% centros de salud; y 7.2% alumbrado público.

Conclusiones y recomendaciones

En lo que se refiere al estudio que se realizó en veinte empresas maquiladoras que operan en el Estado de Coahuila, este resultó altamente representativo de la población bajo estudio, según indicadores de tamaño de empresa, tipo de categoría laboral y género.

En cuanto a la procedencia de los trabajadores, los resultados de la encuesta confirman que la mayoría de los mismos son originarios de Coahuila, con migraciones menores de Durango, Nuevo León y Zacatecas.

De acuerdo con la distribución por edades y el estado civil de los trabajadores, es clara la incorporación masiva de mano de obra joven al proceso productivo. La distribución por sexo muestra que 49% de los trabajadores son hombres y 51% mujeres, destacando una proporción mayor de éstas, en el caso de las empresas medianas y pequeñas.

En lo que corresponde a la posición en el trabajo, 82% de los trabajadores son operarios, 12% técnicos en producción y supervisores y 6% empleados administrativos, con un porcentaje mayor de mujeres con respecto a hombres en el primer caso, menor en el segundo y similar en el tercero.

En cuanto al nivel educativo, se observa que los niveles alcanzados por los trabajadores son aún insuficientes con respecto a las necesidades del aparato productivo. Por tamaño de empresa, los grandes establecimientos presentan una planilla de trabajadores mejor preparados que en el caso de los medianos y éstos, a su vez, mejores niveles que los pequeños.

La encuesta confirma la alta dinámica del mercado laboral y la tendencia a la rotación laboral, pues la gran mayoría de los trabajadores tardan menos de tres meses en conseguir empleo. En lo que atañe a horas semanales trabajadas, destaca que alrededor del cuarenta por ciento de los trabajadores llevan a cabo jornadas superiores a las 48 horas, lo que significa una alta proporción de trabajadores que laboran horas extras, principalmente en empresas pequeñas.

La comparación en los niveles de remuneraciones, por sexo, muestra que el grupo de las mujeres operarias recibe en algún grado ingresos superiores a las de los hombres; esta diferencia se asocia a altos niveles de productividad en actividades y empresas donde participa principalmente mano de obra y sistemas adicionales de incentivos monetarios por el trabajo realizado. En el caso de los empleados administrativos, se observan diferenciales significativos de alrededor de 25%, desfavorables a las mujeres. En el caso de dos terceras partes de los trabajadores, las remuneraciones representan un ingreso complementario al hogar.

En lo que corresponde al conocimiento de los procedimientos del puesto que desempeñan los trabajadores, sólo la mitad los conocen por escrito, lo cual significa un porcentaje muy bajo. El análisis por tipo de empresa revela porcentajes incluso menores en las empresas medianas y, en

el caso de las pequeñas, un porcentaje que sólo alcanza a alrededor de un tercio de los trabajadores.

Por lo que atañe al conocimiento de las normas de seguridad e higiene, una cuarta parte de los trabajadores no las conoce en el caso de las empresas pequeñas y, en general, sólo tres cuartas partes de los trabajadores se han enterado de ellas formalmente por medio de la empresa, bajando este porcentaje a alrededor de 60% en las empresas chicas. Sólo dos terceras partes de los trabajadores conocen los acuerdos de las comisiones de seguridad e higiene, disminuyendo dicha proporción notablemente en la medida en que las empresas son menores.

En lo relativo al conocimiento del programa de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, menos de la mitad de los trabajadores afirman conocerlo, con una proporción ligeramente menor en el caso de las mujeres y con un porcentaje de 30% en el caso de las empresas pequeñas.

En cuanto a capacitación, las encuestas revelan que se concede poca importancia a la misma, pues sólo la mitad de los trabajadores manifiestan haber recibido cursos de capacitación durante el último año. Del total de trabajadores que han tomado cursos, la mayoría manifiestan que son importantes para adquirir nuevas habilidades y mejorar la calidad y la productividad.

Menos del 10% de los encuestados ha tomado cursos de capacitación fuera de la empresa, resultando adicionalmente muy poco significativo el número de trabajadores que han tomado cursos en instituciones gubernamentales o estatales, lo que manifiesta la falta de presencia que aún tienen este tipo de instituciones en la capacitación de los trabajadores ya incorporados al mercado laboral.

Los trabajadores que conocen sus derechos y obligaciones ascienden al 80%, disminuyendo este porcentaje en la medida en que el tamaño de las empresas es menor y registrándose un conocimiento de ellos fundamentalmente a través de las propias empresas, excepto en las chicas en donde se aprecia que una quinta parte de los trabajadores conocen sus derechos a través de su organización gremial.

Relacionado con lo anterior, se observa un conocimiento poco satisfactorio de las percepciones que por ley reciben los trabajadores adicionales al salario siendo estos porcentajes significativamente mayores en las grandes empresas y menores en las medianas y pequeñas.

En lo relativo a presencia sindical, si bien más de dos terceras partes de las empresas reportaron tener sindicato, sólo una tercera parte de los trabajadores reconoce pertenecer a alguna organización sindical, con un porcentaje ligeramente mayor en el caso de las mujeres y en el caso de las empresas pequeñas.

La opinión de los trabajadores sobre los factores que contribuyen a mejorar su desempeño indica que la mayor capacitación y la mejor

supervisión de su trabajo son los elementos claves al respecto, concediendo los hombres mayor énfasis a la capacitación y las mujeres a la supervisión.

Los servicios institucionales de apoyo al sector laboral a nivel estatal y federal, son utilizados por un porcentaje poco significativo de trabajadores. Sin embargo se consigna una opinión favorable en el caso de los trabajadores que han acudido a ellos.

En cuanto a los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social, casi el total de los trabajadores manifiesta utilizarlos y sólo cuatro de cada diez considera que son buenos o muy buenos, destacando que la calificación de las mujeres es aún menos favorable que la promedio.

El servicio de guarderías es utilizado por menos del diez por ciento de las trabajadoras, con opiniones positivas sobre el mismo. Por otra parte, las trabajadoras que teniendo derecho al servicio de guardería, no lo utilizan, representan alrededor de 40% del total de trabajadoras y casi la mitad de ellas señaló que quienes cuidan sus hijos son principalmente los abuelos, siguiendo en importancia los parientes, el cónyuge o los hijos. Esta situación vinculada a aspectos culturales, y la existencia de un alto porcentaje de trabajadoras solteras, se refleja en una demanda potencial limitada.

En lo que atañe a la educación sexual de los trabajadores, sólo la mitad de los trabajadores manifestó haber recibido algún tipo de orientación, con un porcentaje mayor en el caso de las mujeres; de este grupo, sólo 60% señala haber recibido dicha orientación de manera formal a través de un centro de salud o de la empresa. Lo anterior es indicativo de que sólo una tercera parte del total de trabajadores cuenta con orientación sexual, a través de un centro de salud o de una empresa. En cuanto a atención médica preventiva en el caso de las mujeres casadas o solteras con edades mayores a 25 años, se observan porcentajes significativamente bajos al respecto.

En lo que atañe a características del entorno social, la información relativa al tiempo de traslado al centro de trabajo indica que la mayoría de los trabajadores tardan menos de 30 minutos en trasladarse y que alrededor de dos terceras partes de ellos cuentan con transporte de la empresa, utilizándolo en mayor proporción las mujeres que los hombres.

En lo que corresponde a vivienda, destaca que sólo alrededor del 40% de los trabajadores tiene casa propia, registrándose una alta demanda potencial de vivienda. En cuanto a servicios de las viviendas, estas cuentan en su mayoría con servicios básicos de agua, luz y drenaje.

El análisis de los servicios comunitarios indica que en alrededor de dos terceras partes de las colonias en que habitan los trabajadores, existe escuela primaria, transporte público, teléfono e iglesia. En contraste, sólo una tercera parte de las comunidades cuentan con servicios de policía, centro de salud o parque público.

En relación a servicios públicos que a juicio de los encuestados requieren las comunidades en las que viven, para el 60% de los trabajadores que pudieron precisar sus necesidades, la principal de ellas es seguridad

pública, siguiendo en importancia la pavimentación de calles y con porcentajes menores, pero significativos, la necesidad de teléfonos públicos, centros de salud y alumbrado público.

Las conclusiones del presente estudio permiten derivar las siguientes recomendaciones.

- Impulsar la educación técnica media y media superior a través de organismos gubernamentales federales y estatales en las áreas de mayor desarrollo industrial, en conexión con las empresas que requieren mano de obra calificada, de acuerdo a competencias laborales específicas.
- Propiciar la creación de programas de nueva cultura laboral que fomenten el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las relaciones empresa-trabajadores, como base para aumentar la productividad y vincularla a la mejora en las remuneraciones de los trabajadores. Ello podría incluir la realización de campañas coordinadas entre autoridades del sector laboral, empresas y sindicatos, a fin de que todos los trabajadores conozcan por escrito los procedimientos de su función y participen en la mejora de los mismos; estén informados de las normas de seguridad e higiene, y conozcan y participen en los acuerdos de las comisiones de seguridad e higiene de sus empresas; estén enterados y participen activamente en la integración de los programas de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento; tengan pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales, así como de las disposiciones jurídicas respecto al trato igualitario y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.
- Convocar a las organizaciones sindicales a crear programas de apoyo a sus agremiados con base en los postulados de una nueva cultura laboral, que implique vincular la mejora en remuneraciones y condiciones laborales con mejoras en productividad y, en este contexto, establecer una mayor atención a sus agremiados a través de cursos y asesorías sobre derechos y obligaciones laborales, seguridad e higiene, relaciones obrero patronales, así como equidad laboral en género, tareas domésticas y atención a los hijos.
- Realizar campañas por parte de los diversos organismos de apoyo al sector laboral de carácter federal y estatal, a fin de que los trabajadores aprovechen más los servicios que ofrecen y que se establezcan compromisos de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad e higiene y capacitación, con la asesoría de las propias instancias gubernamentales.

- Propiciar que el Instituto Mexicano del Seguro Social conozca con mayor detalle las necesidades de servicio médico de su derechohabiente en localidades específicas y que compatibilice la demanda potencial de servicios de guarderías, con las disponibilidades de espacio que actualmente existen, a través de análisis específicos al respecto en conclusión con las empresas.
- Integrar programas de orientación en materia de sexualidad, planeación familiar y exámenes médicos preventivos para la salud de la mujer, así como de equidad en género en el mercado de trabajo, relaciones familiares y cuidado de los hijos, coordinando los esfuerzos de los organismos estatales y federales pertinentes, a fin de elevar significativamente los índices de salud preventiva, y propiciar una mayor atención a la familia.
- Promover programas en coordinación con las autoridades federales, estatales y municipales, a fin de mejorar el entorno social de los trabajadores en los ámbitos de su mayor preocupación, como son los relativos a la seguridad pública, la pavimentación de calles, los centros de salud y la vivienda propia.

La realización de acciones vinculadas a estas recomendaciones, coadyuvaría a mejorar las condiciones laborales, y el entorno social en el cual viven los trabajadores y las trabajadoras de las maquiladoras que operan en el Estado de Coahuila. Con ello se podría contribuir también a la creación de una nueva cultura laboral que favorecería, de manera simultánea, la elevación de la productividad y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Referencias

- Brant, M. 1998. The Farthest Fr. Newsweek, octubre 19, 1998.
- Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte. 1998. El Empleo de la Mujer en América del Norte, Secretariado de la Comisión, Dallas, Tx. EUA.
- Dunn, L. 1994. "Educación de los Trabajadores de las zonas francas industriales del Caribe: dificultades y oportunidades", en "Educación Obrera. (86): 3. Ginebra.
- García, B. y O. de Oliveira. 1994. Trabajo Femenino y Vida Familiar en México, El Colegio de México.
- Gobierno del Estado de Coahuila, Coahuila Hoy, <http://www.coahuila.gob.mx/coah/geo.htm>
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- Estadísticas Históricas de México, 1990.
 - Anuario Estadístico del Estado de Coahuila, 1998.
 - Estadísticas Económicas: Producto Interno Bruto, 1998.
 - IX Censo General de Población 1970, Estado de Coahuila, 1971.
 - Perfil Socio-económico Coahuila, Censo de Población y Vivienda, 1995.
 - Síntesis de Resultados, IX Censo General de Población y Vivienda 1990, 1993.
 - Encuesta Nacional de Empleo, Coahuila, 1996.
 - Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación 1992-1997, 1998.

- Martin,P.L. 1994. Mexican Maquiladoras: Origins, Operations and Outlook, Internacional Institute for Labor Studies, Geneva.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1998. Cuestiones Laborales y Sociales Relacionadas con las Zonas Francas Industriales, Informe para debate, OIT, Ginebra.
- Pedrero,M. y N. Saavedra. 1987. La Industria Maquiladora en México, documento de trabajo 49, OIT, Ginebra.

TABLA 1. Distribución de Trabajadores de Maquiladoras de Coahuila: Información Estatal y Muestral.

TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO	DISTRIBUCIÓN POR NUMERO DE TRABAJADORES		TOTAL DE PERSONAL COAHUILA %		TOTAL DE PERSONAL MUESTRA %	
	10 - 500		20.9		11.3	
	501 - 4000		58.5		65.6	
	4001 en adelante		20.6		23.1	
TIPO DE TRABAJADOR	TOTALES		HOMBRES		MUJERES	
	COAHUILA	MUESTRA	COAHUILA	MUESTRA	COAHUILA	MUESTRA
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
OPERARIOS	82.3	82.2	76.8	77.9	87.9	86.3
TECNICO EN PRODUCCIÓN Y SUPERVISORES	12.3	11.4	16.9	16.7	7.6	7.2
ADMINISTRATIVOS	5.4	6.2	6.3	5.3	4.5	7.1
NO ESPECIFICADO	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.4
TOTAL DE TRABAJADORES	100.0	100.0	50.7	49.2	49.3	50.8

Estadística de la industria maquiladora de exportación 1992-1997 y estudio muestral (INEGI, 2000).