

Características laborales de la fuerza de trabajo empleada en la maquila de ropa en la subregión de Tehuacán *

*Fernando Octavio Díaz Núñez***

Introducción.

Este documento constituye un subproducto de la investigación de campo que realizamos durante el verano de 2000 en el cual nos planteamos regionalizar la influencia que ha tenido la instalación de empresas maqui-

* Este proyecto de investigación fue financiado por el Programa de Desarrollo Urbano de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional a través del Groupe Interuniversitaire de Montreal y la especialidad en Economía Urbana y Regional de la Facultad de Economía de la BUAP. El financiamiento consistió en el pago de los pasajes de autobús.

Se agradece la colaboración a los alumnos de la Facultad de Economía, BUAP, del curso de verano de Geografía y Demografía Económica, en el levantamiento de las encuestas: Carlos Capilla, María de los Ángeles Carreto, Luis Ángel Castañeda, Noelia Conde, Ramón Cortéz, José A. Coyotl, Ariadna K. Flores, Gabriela Flores, Víctor H. González, Jorge H. González, Karla León, Alejandra Montes de Oca, Juan A. Montes, Fernando Montes, Lucien D. Pedauga, Charlie Posadas, Guillermo Ramírez, Aurora Rodríguez, Argel Romero, César Salazar, Gaspar Saldivar, Jesús G. Pérez. En especial a Argel Romero por su contribución en el procesamiento de las encuestas y a Guillermo Ramírez por haber facilitado el acceso a la cartografía temática y lineal y en la clasificación de localidades por municipios.

** Profesor-investigador de la Facultad de Economía de la BUAP.

ladoras de ropa pertenecientes a la industria de la confección en lo que se refiere a la formación del mercado de trabajo específico.¹ En términos generales, la instalación de empresas adquiere fuerza a partir de la primera mitad de la década de los noventa en la ciudad de Tehuacán y en algunas de las principales cabeceras municipales que se encuentran a su alrededor, nos referimos a las ciudades de Ajalpan, San Gabriel Chilac y Santiago Miahuatlán. Si bien es cierto, que otras empresas tienen localizaciones distintas a las indicadas, por ejemplo en Magdalena Cuayucatepec (ubicada al norte de la ciudad de Tehuacán) podemos señalar que la instalación se ha presentado principalmente en las mencionadas ciudades.

Cabe apuntar que este mercado de trabajo específico de la industria maquiladora de ropa se empieza a gestar a partir de la demanda de trabajo por parte de las primeras empresas instaladas en el territorio [Do-

¹Agradecemos la opinión de dos dictaminadores anónimos de la Revista.

Una aclaración de la metodología empleada en la investigación y en el levantamiento de las encuestas, se encuentra en, Díaz Núñez, Fernando [2000]

ger, 2000], allá por los años sesenta, sin embargo, el auge en lo que se refiere a la creación-localización se presenta principalmente a partir de la década señalada y todo indica que ocurre centralmente a partir de la firma y puesta en vigencia del TLC [Cepal, 1999].

Asimismo, nos parece que en la construcción de este mercado concurren tres elementos centrales, que están interrelacionados e interconectados, lo cual nos indica que resultaría imposible la explicación del mismo sin la consideración conjunta de estos, en sus interrelaciones y sobre todo, en los procesos que resultan de estas relaciones. Los elementos que señalamos son los siguientes: *i*) la instalación de las empresas, tanto transnacionales como nacionales y con ellas el surgimiento de un gran número de pequeñas empresas o talleres, la gran mayoría “informales”, dedicadas a algún segmento del proceso productivo de la ropa, a alguna fase del mismo; *ii*) la presencia de población, que vive en localidades de los municipios, en las cabeceras municipales de la región, en municipios que no pertenecen a la región o por último de población que ha emigrado a la subregión, y que se encuentra en condiciones de ser contratada por los empresarios de la maquila en sus diferentes modalidades y, *iii*) a partir de las actividades que desempeña el Gobierno del Estado, entre otras, las políticas de promoción y fomento que hace viable la instalación y aparición de empresas; al pautar las relaciones obrero patronales participando en la fijación de los salarios mínimos, en la seguridad social, entre otras.

Si bien lo anterior destaca la importancia de considerar las interrelaciones e interconexiones de estos tres elementos, en este

documento sólo nos ocuparemos centralmente de algunas de las características de la fuerza de trabajo de este mercado particular. Entonces, se sistematiza la información obtenida con el trabajo de campo, lo cual tiene como sustento el hecho de que el mercado de trabajo de la maquila de ropa y la inserción real de los individuos al mismo —tengan o no experiencia laboral—, ya está conformado y, son las características laborales de los trabajadores que se insertan en éste sobre las cuales se pone el acento.²

Como se sabe, el sector de la industria maquiladora de ropa de vestir a nivel mundial, se caracteriza [Cepal, 1999] por los bajos salarios que paga, por el empleo de tecnologías relativamente sencillas en la fabricación de productos básicos, la existencia de pocas barreras a la entrada y por ser una industria productora de bienes de consumo con un uso intensivo de mano de obra. Estas características que son propias de su forma de funcionar, nos parece que en

² La forma de concebir la investigación y la preguntas de investigación son relevantes. Al respecto, parafraseando a García [2000], cuando realizamos el trabajo de campo “no vemos” a trabajadores de la Maquila, “vemos” a individuos a los cuales aplicamos la encuesta, buscando que nos respondan aquellas preguntas que permitan conceptualizarlos como “trabajadores de la Maquila de Ropa”, para lo cual indagamos acerca de las características de estos. El individuo es un dato, a ese es al que entrevistamos. Trabajadores de la Maquila es un observable, resultado de la elaboración conceptual que refiere las actividades de estos individuos y sus características laborales que son también resultado, no exclusivo, de las relaciones que establecen con empresarios y con los organismos estatales. En este entendido, el documento pone énfasis en *la sistematización* de los datos empíricos obtenidos mediante el trabajo de campo y no en *el análisis* de los mismos.

conjunto o parcialmente anuncian en gran medida los resultados que hemos obtenido a partir de aplicar y procesar las encuestas efectuadas. Es decir, estas características, que son generales de la maquila de la confección a nivel internacional, se repiten y determinan en buena medida, *mutatis mutandis*, las características tanto de la fuerza de trabajo, como del mercado de trabajo específico de la industria de la maquila de ropa de la región de estudio y por ende, el perfil de los trabajadores en cuanto a sexo, edad, calificación (escolaridad), salario y antigüedad (experiencia).

De estas características nos ocuparemos en lo que sigue, para lo cual presentamos en primer lugar, un análisis cuantitativo de las mismas. En segundo lugar, algunas conclusiones generales obtenidas a partir de la sistematización de la información que arrojan las encuestas. La referencia territorial o georeferencia, son las cuatro cabeceras municipales en las cuales se aplicó la encuesta.

Al respecto, se aplicaron 741 encuestas en las ciudades cabeceras municipales de Tehuacán, Ajalpan, San Gabriel Chilac y Santiago Miahuatlán, municipios que pertenecen a la Región de Tehuacán y Sierra Norte, que utiliza el gobierno del Estado de Puebla y las distintas secretarías de gobierno para efectos de política y planeación en la entidad.³ (mapa 1) El mapa de lo que llamamos en principio, la subregión de Tehuacán, incluye a los municipios de Tehua-

³ Gobierno del Estado de Puebla [1999] Esta región está integrada por 21 municipios y más de 700 localidades. Las principales actividades productivas son la avicultura, la porcicultura, industria refresquera y la maquila de ropa.

cán, Ajalpan, San Gabriel Chilac y Santiago Miahuatlán, se presenta a continuación, así como el número de encuestas aplicadas (mapa 2).

La presentación incorpora cuadros que representan un agregado y un porcentaje promedio de las respuestas a las preguntas de la encuesta levantada en cada una de las cuatro cabeceras municipales. Cuando sea pertinente también haremos referencia de la información de cada una de las cabeceras municipales.⁴

Por subregión de Tehuacán entenderemos un territorio en el cual ocurre la instalación de empresas (las cuatro cabeceras municipales y otras localidades pertenecientes a los municipios del mismo nombre) y la movilidad espacial de la fuerza de trabajo desde cualquier distancia, excluyendo la que se traslada desde otros estados de la República.⁵

Una referencia obligada aunque breve, en el marco de la construcción del mercado de trabajo regional de la maquila de ropa, se refiere al número de empresas existentes en la subregión de Tehuacán. El que informan

⁴ Se consideran las respuestas a las preguntas 1, 2, 5, 7, 9 y 19 de la encuesta. En relación a la encuesta y los aspectos metodológicos que guiaron la investigación se puede consultar el citado documento de investigación indicado en la nota 1.

⁵ Otros elementos están involucrados implícitamente en la construcción de esta subregión, y por ende deben tener incidencia en la conformación del mercado de trabajo particular. Nos referimos, por ejemplo, a la atracción que representa cada una de las cabeceras municipales en cuanto a jerarquía y por ende la aglomeración de actividades tanto productivas y principalmente de servicios, sin embargo, ahondar en estos aspectos está más allá de los alcances del trabajo de ahí que no los abordemos por ahora.



Fuente: Plan Estatal de Desarrollo, 1999 - 2005.

las fuentes institucionales, —de gobierno y privadas— y el que captamos a partir de la aplicación de la encuesta⁶, son en número bastante menor de la que se cree existen [Doger, 2000]. En este aspecto, la siguiente cita nos parece ilustrativa, “en 1990 <hay> establecidas más de 100 fábricas de ensamblado de maquila; a partir de la apertura comercial, en 1994 (sic), se disparó a 400 en la ciudad de Tehuacán y su región ...<a las que

debe sumarse las más de> ... 500 empresas clandestinas con pocos trabajadores y muy bajos sueldos” y que trabajan bajo un régimen de subcontratación. Así, el número de empresas que informan las mencionadas fuentes, más allá del error de tiempos de la cita en cuanto a la apertura comercial que inicia en 1986 con el ingreso de México al GATT y en 1994 la firma del TLC, incluida la propia encuesta representan sólo una pequeña parte del total que se supone existen en las cabeceras municipales y municipios de la región de Tehuacán.⁷

⁶ CANAIVES [1998 y 1999]. INEGI, [2000]. Directorio de fuentes de la Industria Maquiladora de Exportación, Puebla. De estas fuentes institucionales se obtuvieron un total de 235 empresas. Las preguntas 6 y 9 arrojan un total de 256 empresas en las que laboran los trabajadores encuestados.

⁷ Es interesante destacar aquí el fenómeno que nos parece que está vinculado a la atracción y que



Para terminar esta introducción debemos señalar que en los apartados del documento, cuando sea pertinente haremos mención del caso general, que referirá a toda la subregión como un agregado y la referencia a las cabeceras municipales por considerar que se aparta del primero en cuanto a los fenómenos que estamos estudiando. En otros casos, solo el agregado, esto es, la subregión importa.

1.- Género y edad de los trabajadores de la maquila de ropa.

En términos de género, Cuadro 1, poco más de la mitad de los trabajadores de la maquila de ropa son mujeres, el 52.8 por ciento, en tanto que el 43.9 por ciento son hombres. Una mirada de esta distribución por cabecera municipal, nos indica que en el caso de San Gabriel Chilac la fuerza de trabajo femenina es relativamente menor que la masculina, en tanto que en las restantes cabeceras municipales la fuerza de trabajo femenina es relativamente mayor.

En relación a la edad, (Cuadro 2) se desprende que en promedio para las cuatro cabeceras municipales, poco más de dos tercios de la fuerza de trabajo empleada en la maquila es joven⁸, estamos hablando de

refiere al proceso de concentración - distribución espacial de las empresas, fenómeno sobre el cual no profundizaremos en este documento, sin embargo, apuntamos que en el caso de la ciudad de Tehuacán, la gran mayoría de empresas se localizan en las colonias situadas alrededor del zócalo, en tanto que en las restantes cabeceras municipales, la observación nos indica que las empresas de la maquila se distribuyen principalmente a lo largo de la "calle principal".

⁸ Una noción de joven totalmente empírica. INEGI [1993] clasifica a la como joven a aquella parte de la población que en el Censo de Población de 1990, tiene entre 15 y 29 años de edad.

que —en promedio para los municipios— el 68 por ciento del total de encuestados, tienen edades que oscilan entre menos de 14 años y 23 años.⁹ En este rango de edad, para cada una de las cabeceras municipales, se tiene que en Tehuacán el 61 por ciento es joven, en tanto que en Ajalpan, San Gabriel Chilac, Santiago Miahuatlán el 74.6 por ciento, 74.4 por ciento y el 74.5 por ciento respectivamente son jóvenes. Nótese que la muestra indica que existen menores de 14 años laborando en la maquila, estamos hablando del 1.3 por ciento del total de los encuestados.

En este intervalo de edad, la mayor parte de estos trabajadores jóvenes se ubica en el estrato de entre menos de 14 y 18 años, cuestión que queda de manifiesto al considerar a cada una de las cabeceras municipales. En Tehuacán el 50 por ciento, el 63 por ciento en Ajalpan, el 69 por ciento en San Gabriel Chilac, y el 71.4 por ciento en Santiago Miahuatlán.

Ahora bien, si consideramos la relación cuantitativa entre género y edad para el intervalo de menos de 14 a 23 años de edad (cuadro 2), se desprende que las mujeres jóvenes representan el 70 por ciento del total mujeres lo cual nos indica que son relativamente más numerosas que los hombres jóvenes, puesto que estos representan el 68.3 por ciento del total de hombres. Para cada uno de las cabeceras municipales se tiene la siguiente representación, siempre comparando con el total de mujeres y hombres en cada uno de estos: en Tehuacan el 61.2 por

⁹ Este promedio incluye a aquella parte de los trabajadores que tiene menos de 14 años, es decir, edades de 11, 12 y 13 años, que en las encuestas son el 1.3 por ciento.

ciento son mujeres jóvenes y el 64.7 por ciento son hombres jóvenes; en Ajalpan el 77 por ciento y el 71 por ciento; San Gabriel Chilac el 69.7 por ciento y el 76.2 por ciento; en Santiago Miahuatlán el 83.9 por ciento y el 63.2 por ciento.

De lo que hemos comentado podemos concluir, de manera preliminar, que en la ciudad de Tehuacán la edad promedio de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, es mayor. Este resultado se puede atribuir, como hipótesis, a la localización “temprana” de la industria maquiladora en esta cabecera municipal, en comparación a la

localización “tardía” en el resto de las cabeceras municipales de la región. Esta hipótesis exigiría indagar las fechas de instalación - aparición de las empresas y talleres, aspecto que escapa al trabajo que presentamos, pero que tiene importancia toda vez que permite precisar la fecha de la aparición del mercado de trabajo de la maquila de ropa en la región y cada uno de las cabeceras municipales.

Una segunda conclusión, es la referida a la importancia que representa la incorporación de población joven al mercado de trabajo de la maquila de ropa, sobre todo de

CUADRO 1
SUBREGIÓN DE TEHUACÁN: TOTAL DE ENCUESTAS SEGÚN GÉNERO

Género	Tehuacán		Ajalpan		S. G. Chilac		S. Miahuatlán		Total	%
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
Femenino	183	50.8	113	59.5	33	33.7	62	66.0	391	52.8
Masculino	167	46.4	77	40.5	63	64.3	19	20.2	325	43.9
N.D.	10	2.8	-	-	2	2.0	13	13.8	25	3.4
TOTAL	360	100.0	190	100.0	98	100.0	94	100.0	741	100.0

Fuente: Investigación de directa. ND: no determinado debido a información incompleta

CUADRO 2
SUBREGIÓN DE TEHUACÁN: EDAD Y SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS MAQUILADORAS DE ROPA

Edad	Femenino		Masculino		N.D.	Total	%
	Total	%	Total	%			
<14 años	7	1.8	3	0.9	-	10	1.3
14 – 18 años	165	42.2	128	39.4	7	300	40.5
19 – 23 años	102	26.1	91	28.0	1	194	26.2
24 – 28 años	51	13.0	54	16.6	1	106	14.3
29 – 33 años	26	6.6	24	7.4	2	52	7.0
> 34 años	40	10.2	25	7.7	2	67	9.0
N.D.	-	-	-	-	12	12	1.6
TOTAL	391	99.9	325	100	25	741	99.9

Fuente: Investigación de directa. Los totales no dan el cien por ciento debido al redondeo.
ND: no determinado debido a información incompleta

aquella que alcanza hasta los 18 años de edad, puesto que, también a manera de hipótesis, su incorporación supone en algunos casos la interrupción de sus estudios ya sea de primaria, secundaria, etcétera y en otros casos si bien indican el término de la formación básica, en ambos casos la alternativa no es otra que su incorporación al mercado de trabajo como obrero.

Escolaridad. (Calificación)

En el caso de la escolaridad de los trabajadores de la maquila de ropa de la subregión de Tehuacán, el análisis que sigue se realiza considerando dos cuestiones que nos parecen importantes a tener en cuenta. La primera está referida la pregunta de la encuesta que recoge el resultado que estamos presentando (Cuadro 3). Nos referimos al hecho de que al momento del levantamiento de la encuesta a los trabajadores no se les preguntó si el nivel de estudios que señalaban era completo, es decir si habían terminado todo el ciclo, por ejemplo primaria, etcétera, de ahí que se asume que la respuesta dada

indica que el encuestado cursó todo el nivel.

Por otra parte, en nuestra interpretación lo cual constituye una elaboración propia, consideramos a la escolaridad como una aproximación a calificación toda vez que el nivel educativo de un individuo, digamos primaria, haya o no ingresado al mercado de trabajo, es relevante puesto que una vez contratado por la empresa entra a desempeñar una actividad productiva con habilidades adquiridas como resultado del nivel educativo o la escolaridad que alcanza, como habilidad del pensamiento y, es en el proceso mismo de producción que habilidades y capacidades, estas últimas adquiridas en el desempeño efectivo de una actividad, se despliegan, dando como resultado el desempeño laboral del trabajador.¹⁰ Lo anterior nos parece relevante toda vez que, como

¹⁰ El desempeño laboral es para nosotros un despliegue de habilidades y capacidades. Un noción que en su construcción concurren, por ejemplo, - presentando el asunto de manera muy esquemática - habilidades básicas vinculadas al nivel educativo del individuo (primaria, secundaria, etc.), lo cual

CUADRO 3.
SUBREGIÓN DE TEHUACÁN: ESCOLARIDAD Y SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS MAQUILAS DE ROPA

Escolaridad	Femenino		Masculino		N.D.	Total	%
	Total	%	Total	%			
Primaria	212	54.2	148	45.4	10	370	50.5
Secundaria	112	28.6	137	42.0	2	251	34.3
Bachillerato o preparatoria	26	6.6	22	6.7	1	49	6.7
Técnico	2	0.5	1	0.3	0	3	0.4
Universitario	4	1.0	4	1.2	0	8	1.1
Sin escolaridad	20	5.1	13	4.0	2	35	4.8
N.D.	15	3.8	1	0.3	0	16	2.2
TOTAL	391	99.8	326	99.9	15	732	100.0

Fuente: Investigación de directa. Los totales no dan el cien por ciento debido al redondeo.

ND: no determinado debido a información incompleta

se verá, el nivel de escolaridad (habilidad del pensamiento y capacidades) no parece ser significativo en la contratación de trabajadores puesto que el desempeño de las tareas de elaboración del bien de consumo ropa, “la tecnología empleada es relativamente sencilla” de ahí que, simplificando, el desempeño laboral de un trabajador cualquiera, estará pautado principalmente por el desempeño efectivo de una actividad en el proceso de producción.

Teniendo presente lo anterior, el cuadro 3, nos informa acerca de la relación escolaridad y sexo de los trabajadores de la maquila. Para toda la región, tenemos que el 50.5 por ciento de los trabajadores de ambos sexos, cubrieron el ciclo de primaria, en tanto que el 34.3 por ciento declaró haber cursado secundaria, los trabajadores que cursaron Bachillerato (o Preparatoria) representan el 6.7 por ciento del total. El 1.5 por ciento restante adquirieron el nivel de técnico (0.4 por ciento) o lograron estudios superiores (1.1 por ciento). El 4.8 por ciento del total no tiene escolaridad.

Si ahora consideramos escolaridad y género, el resultado general muestra que las mujeres tienen relativamente menor grado de escolaridad que los hombres, puesto que,

también supone un nivel de calificación. Asimismo, esta calificación también es posible alcanzarla con el desempeño laboral propiamente y que puede considerarse como aprender aprendiendo. Entonces, la calificación del individuo, lograda a partir de la educación y el desempeño laboral, significa la generación de destrezas del nivel que sea, como capacidad, por ejemplo de desempeñar una tarea, y solucionar problemas concretos de su ámbito de trabajo, lo cual se adquiere, en general, con la práctica, esto es, con el manejo de los instrumentos de trabajo y el conocimiento del proceso de trabajo o en su caso de una fase del mismo.

por una parte son relativamente más las mujeres que no tienen escolaridad, y por otra parte, son relativamente más las que han logrado el nivel de primaria.

Un breve recuento de lo anterior para cada una de las cabeceras municipales arroja los siguientes resultados: en primer lugar, considerando al total de trabajadores, se tiene que sólo Tehuacán muestra un porcentaje menor de trabajadores de ambos sexos que ha cursado primaria, en tanto que el porcentaje de los que han cursado secundaria y bachiller es algo mayor que los indicados para toda la subregión. El resto de las cabeceras municipales no se apartan de lo mostrado para el caso de la subregión. Si consideramos escolaridad y género, también la situación en este caso se presenta algo distinta para Tehuacán esto es, se tiene un mayor grado de escolaridad para las mujeres, sin embargo, aún cuando esto ocurre, no hay gran variación dentro de la tónica general. En las otras cabeceras municipales, se conserva el hecho general de que las mujeres, en comparación con los hombres, tienen relativamente, por lo general, un menor grado de instrucción.

Salario

Como se verá, los bajos salarios percibidos por los trabajadores de la maquila de ropa es otra de las características laborales de los trabajadores y del mercado de trabajo de la maquila de ropa. El bajo salario parece ser un atributo de este último si consideramos que se determina por oferta y demanda. Sin embargo, nos parece que los bajos salarios dependen, por una parte, en buena medida de la gestión salarial que realiza el gobierno, vía comisión de salarios mínimos, cuando fija los salarios mínimos para las distintas

regiones geográficas del país y, por la otra, por la formación misma del mercado de trabajo de la maquila en el sentido de que establecida la demanda de trabajo, son las condiciones que rodean la reproducción social de los individuos y trabajadores, los que hacen que estos se inserten en este mercado específico, en donde las condiciones de pago de la jornada laboral ya están fijadas.

Lo anterior será una cuestión a tener en cuenta, puesto que para tener una base de comparación del salario que perciben los trabajadores de la maquila en la región de estudio tomamos como referente el que indica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), esto es, los salarios mínimos vigentes durante el año 2000, para la Región Salarial C en la cual se encuentra el estado de Puebla y la región de Tehuacan. El salario es de 32.7 pesos por día o de 228.9 pesos por semana de seis días laborados¹¹

El análisis acerca del salario por día, semana o mes, que hacemos a partir de sistematizar los resultados de la encuesta, debe ser matizado, debido a que si bien los trabajadores encuestados declararon percibir un salario semanal, muchos dijeron trabajar por "tarea", esto es, por trabajo terminado lo cual les alarga la jornada laboral más allá de las ocho horas de trabajo y con ello el salario por hora debe pues disminuir. Cabe apuntar que "la tarea" representa, en

nuestras consideraciones de las características generales de los trabajadores de la maquila de ropa, una característica más, la cual deberá ser incorporada como tal en futuros trabajos.

Con estas consideraciones, pasamos al análisis de los cuadros 4, 5, 6 y 7. Empezando con el cuadro 4, que muestra la relación salario y género de los trabajadores de la maquila de ropa de la subregión de Tehuacán.

En primer lugar, el 10.6 por ciento de los trabajadores reciben un salario que es igual o menor que el salario mínimo general de la región salarial C, categoría 18 que es de 295.4 pesos semanales. En segundo lugar, el 67.4 por ciento, esto es, la gran mayoría de los trabajadores perciben más de uno y hasta dos salarios mínimos, es decir, estamos hablando de 590.82 pesos semanales. Si consideramos que una parte importante de los trabajadores desempeñan su labor en talleres como trabajo a domicilio, el salario percibido debería pues corresponder a la categoría 19 del tabulador de salarios profesionales. De lo indicado, tenemos que el 78.0 por ciento de la fuerza de trabajo, de ambos sexos, percibe hasta 2 salarios mínimos.

Sin embargo, considerando los tres niveles salariales que se encuentran entre más de un salario mínimo y dos salarios mínimos, se desprende que, *grosso modo*, aproximadamente el 52 por ciento de los trabajadores de ambos sexos perciben menos de 500 pesos por semana y sólo el 15.4 por ciento alcanza hasta los dos salarios mínimos semanales (o un valor muy cercano a éste).

En tercer lugar, los trabajadores que perciben más de dos salarios hasta aproximadamente 3½ salarios mínimos, estamos

¹¹ En la fecha de la aplicación de la encuesta, julio de 2000. STPS. Página de Internet. Los salarios profesionales, son como sigue. Categoría 18: costurero (a) en confección de ropa en talleres o fábricas, el salario por día es de 42.2 pesos o de 295.41 pesos por semana; Categoría 19: costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio, el salario por día es de 43.35 pesos o de 303.45 pesos por semana.

hablando de entre 601 pesos a mil pesos a la semana, son aproximadamente un 17.2 por ciento. Sólo el 2.6 por ciento de los trabajadores perciben más de mil pesos a la semana. Estos trabajadores por lo general reúnen los requisitos de edad, experiencia y calificación de ahí que pueden ser considerados como empleados.

Ahora bien, si lo indicado se lee a partir de considerar el género de los trabajadores de la maquila de ropa, inmediatamente salta a la vista que las mujeres perciben relativamente menor salario que los hombres. Esto se observa en la columna de porcentaje acumulados de niveles salariales del cuadro 4.

Como se señaló, el número de mujeres trabajadoras de la maquila de ropa es mayor al de hombres, su nivel de “instrucción” y el salario que perciben es relativamente inferior al de estos, lo cual no se corresponde con la percepción, tal vez “ideal”, pero forzada, de que a igual productividad de

ambos igual salario o “mismo nivel de educación igual salario”. No hay nada de determinación lineal en este caso. Al contrario, la existencia mediaciones, principalmente sociales en este asunto deben ser relevantes pero no las investigamos, sin embargo el dato empírico evidente es que la desigualdad salarial no hace justicia con la situación “ideal”.

En términos generales, podemos decir que lo indicado hasta aquí, confirma para el caso nacional - regional, lo que la OIT señala en su informe del año 2000 al referirse a la situación de desigualdad, al menos salarial de las mujeres en relación los varones y que a la letra dice “casi la mitad de la mano de obra mundial dedicada a la producción de textiles, prendas de vestir y calzado son mujeres, sobre las que se ceban las desigualdades salariales” y agrega el citado documento que “cualquiera que sea la participación del empleo femenino en el

CUADRO 4
SUBREGIÓN DE TEHUACÁN: SALARIO Y SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS MAQUILADORAS DE ROPA

Salario (\$)	Femenino			Masculino			N.D.	Total		
	Total	%	% Ac.	Total	%	% Ac.		Total	%	% Ac.
< 200	8	2.0	2.0	2	0.6	0.6	0	10	1.4	1.4
200 – 300	45	11.5	13.5	21	6.4	7.0	1	67	9.2	10.6
301 – 400	116	29.7	43.2	61	18.7	25.7	4	181	24.7	35.3
401 – 500	100	25.6	68.8	95	29.1	54.8	5	200	27.3	62.6
501 – 600	59	15.1	83.9	54	16.6	71.4	0	113	15.4	78.0
601 – 700	26	6.6	90.5	42	12.9	84.3	2	70	9.6	87.6
701 – 800	13	3.3	93.8	16	4.9	89.2	0	29	4.0	91.6
801 – 900	4	1.0	94.8	11	3.4	92.6	0	15	2.0	93.6
901 – 1000	6	1.5	96.3	6	1.8	94.4	0	12	1.6	95.2
> 1000	9	2.3	98.6	10	3.1	97.5	0	19	2.6	97.8
N.D.	5	1.3	99.9	8	2.5	100.0	3	16	2.2	100.0
Total	391	99.9		326	100.0		15	732	100.0	

Fuente: Investigación de directa. Los totales no dan el cien por ciento debido al redondeo.

ND: no determinado debido a información incompleta.

empleo total de estas industrias, una cosa parece darse con carácter universal; los salarios de las mujeres <en las mencionadas industrias> son inferiores a los de los hombres” [OIT, 2000]¹²

Ahora bien, la relación entre género, escolaridad, y salario se retoma en el cuadro 5. La consideración de que el número de mujeres en los primeros cuatro niveles salariales es relativamente mayor que el de los hombres, para los grados de primaria secundaria y bachiller, es al mismo tiempo, un indicador de que perciben relativamente menos salarios que estos. Por ejemplo, si se acumula la participación relativa de los trabajadores de ambos sexos, para estos niveles salariales, considerando la escolaridad, se tiene que para el grado de primaria, secundaria y bachiller, el 69.4 por ciento, 70.2 por ciento y el 58.3 por ciento de las mujeres se ubican hasta el estrato de cuatro salarios, en tanto que el 57.1 por ciento, 53.2 por ciento y el 45.9 de los hombres están en los mismos estratos y niveles de escolaridad. Este diferencial es más acentuado para los primeros tres niveles salariales, o se presenta de manera algo atenuada si se consideran los primeros cinco niveles salariales.

Cabe apuntar que al nivel de cada una de las cabeceras municipales la situación es la misma, de ahí que se considere uno u otro de los niveles salariales, el hecho es el mismo. No hay nada que nos indique con esta evidencia que mayor nivel de escolaridad, mayor salario. Las razones que concurren

¹² Este organismo no avanza explicación alguna de esta situación, sin embargo, nos parece que al respecto, deben ser consideradas las percepciones sociales y costumbre, y en general, los roles sociales asignados e históricamente determinados.

en la explicación no están contempladas por ahora, en este trabajo.

Algo parecido se presenta en la relación género, edad y salario, cuadro 6. Como se señaló, una buena parte de los trabajadores de la maquila es joven y considerando que las mujeres, por una parte tienen un menor grado de escolaridad y por otra parte, perciben relativamente menor salario que los hombres, se tiene la siguiente situación. Hasta el nivel salarial 5, esto es de 501 a 600 pesos semanales, si se acumula el porcentaje de la participación de mujeres y hombres según intervalos de edad, en todos y cada uno de los niveles de salario hasta el límite indicado, la participación femenina es mayor que la participación masculina, lo cual por una parte comprueba lo señalado párrafos arriba, y por otra parte, se precisa que cualquiera sea la edad de los trabajadores de la maquila, siempre los hombres perciben un salario que es relativamente superior al de las mujeres. A esta misma conclusión se arriba para cada una de las cabeceras municipales, sin excepción.

Ahora bien, ¿Cómo se comparan los salarios de los trabajadores de la maquila de ropa de la subregión de Tehuacan con los salarios que perciben los trabajadores del sector en otros países y regiones del orbe? El cuadro 7 nos da una idea de las diferencias salariales para los diferentes países y regiones.

Son elocuentes las diferencias salariales según productores o regiones de producción se refiere. En México, los salarios pagados a los trabajadores de la maquila resultan ser superiores en todos los niveles salariales que los pagados en países como China, Indonesia, Paquistán y Viet Nam, y, en promedio, relativamente menores que los de

CUADRO 5 (1/2)
SUBREGIÓN DE ESTUDIO: SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA DE ROPA RELACIONADO CON ESCOLARIDAD Y GÉNERO

Salario\$	Primaria		Secundaria				Bachiller			
	F	%	M	%	N.D.	F	%	M	%	N.D.
< 200	2	0.9	0	0.0	0	1	2.2	0	0.0	0
200 - 300	25	11.7	13	8.8	1	13	11.7	6	4.4	0
301 - 400	62	29.1	28	19.0	4	33	29.7	23	17.0	0
401 - 500	59	27.7	43	29.3	4	31	27.9	40	29.6	1
501 - 600	32	15.0	26	17.7	0	15	13.5	24	17.8	0
601 - 700	11	5.2	14	9.5	1	8	7.2	20	14.8	1
701 - 800	12	5.6	8	5.4	0	4	3.6	7	5.2	0
801 - 900	1	0.5	6	4.1	0	2	1.8	3	2.2	0
901 - 1000	2	0.9	1	0.7	0	2	1.8	3	2.2	0
> 1000	5	2.3	4	2.7	0	2	1.8	4	3.0	0
N.D.	2	0.9	4	2.7	0	0	0.0	2	1.5	0
TOTAL	213	100.0	147	100.0	10	111	100.0	135	100.0	2

Fuente: Investigación directa

CUADRO 5 (2/2)

SUBREGIÓN DE ESTUDIO: SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA DE ROPA RELACIONADO CON ESCOLARIDAD Y GÉNERO

SALARIO \$	Técnica		Universitaria		Sin Escolaridad		N.D.		Total	
	F	%	M	%	F	%	F	%	M	%
< 200	1	0	0	0	3	0	0	0	8	2.0
200 - 300	0	1	0	0	2	0	0	3	46	11.8
301 - 400	1	0	0	0	6	4	0	8	115	29.4
401 - 500	0	0	0	0	4	2	0	2	101	25.8
501 - 600	1	0	0	0	3	0	0	1	59	15.1
601 - 700	1	0	0	0	0	0	0	1	22	5.6
701 - 800	0	0	0	0	1	0	0	0	17	4.3
801 - 900	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1.0
901 - 1000	0	0	0	0	1	0	0	0	5	1.3
> 1000	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2.6
N.D.	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1.0
TOTAL	4	1	0	0	20	8	2	15	391	100.0

Fuente: Investigación directa

CUADRO 6 (1/2)
SUBREGIÓN DE ESTUDIO: SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA DE ROPA RELACIONADO CON EDAD Y GÉNERO

Salario (\$)	< 14 años			14 - 18 años			19 - 23			24 - 28						
	F	M	N.D.	F	M	%	F	M	%	F	M	%				
<200	0	0	0	2	1.2	2	1.6	0	0	0.0	1	1.1	0	2.0	0	0.0
200 - 300	3	2	0	24	14.5	8	6.3	1	7	6.9	2	2.2	0	4	7.8	6
301 - 400	4	0	0	63	38.2	33	25.8	2	28	27.5	12	13.0	0	10	19.6	8
401 - 500	0	0	0	42	25.5	42	32.8	3	25	24.5	28	30.4	0	14	27.5	11
501 - 600	0	0	0	16	9.7	19	14.8	0	20	19.6	18	19.6	0	13	25.5	8
601 - 700	0	0	0	7	4.2	16	12.5	1	10	9.8	18	19.6	1	4	7.8	7
701 - 800	0	0	0	4	2.4	1	0.8	0	7	6.9	8	8.7	0	2	3.9	5
801 - 900	0	0	0	1	0.6	1	0.8	0	1	1.0	3	3.3	0	1	2.0	3
901 - 1000	0	0	0	3	1.8	1	0.8	0	1	1.0	0	0.0	0	0	0.0	1
>1000	0	0	0	3	1.8	0	0.0	0	1	1.0	0	0.0	0	1	2.0	5
N.D.	0	1	0	0	0.0	5	3.9	0	2	2.0	2	2.2	0	1	2.0	0
TOTAL	7	3	0	165	100.0	128	100.0	7	102	100.0	92	100.0	1	51	100.0	54

Fuente: Investigación Directa.

CUADRO 6 (2/2)
SUBREGIÓN DE ESTUDIO: SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA DE ROPA RELACIONADO CON EDAD Y GÉNERO

Salario (\$)	29 - 33			> 33			N.D.			TOTAL			
	F	M	%	F	M	%	F	M	N.D.	F	M	N.D.	
<200	1	3.8	0	4	10.0	0	0.0	0	0	0	8	3	0
200 - 300	5	19.2	1	3	7.5	1	4.2	0	0	0	46	20	1
301 - 400	4	15.4	5	6	15.0	3	12.5	1	0	0	115	61	5
401 - 500	7	26.9	8	11	27.5	5	20.8	1	0	0	99	94	6
501 - 600	3	11.5	3	9	22.5	4	16.7	0	0	0	61	52	5
601 - 700	1	3.8	0	0	0.0	2	8.3	0	0	0	22	43	3
701 - 800	2	7.7	1	2	5.0	3	12.5	0	0	0	17	18	1
801 - 900	1	3.8	2	0	0.0	1	4.2	0	0	0	4	10	0
901 - 1000	0	0.0	0	1	2.5	3	12.5	0	0	0	5	5	0
>1000	2	7.7	4	3	7.5	2	8.3	0	0	0	10	11	0
N.D.	0	0.0	0	1	2.5	0	0.0	0	0	0	4	8	4
TOTAL	26	100.0	24	40	100.0	24	100.0	2	0	2	391	325	25

Fuente: Investigación Directa.

los países de la Cuenca del Caribe.

Asimismo, si acumulamos el porcentaje de trabajadores para los distintos niveles salariales en la subregión, destaca que hasta el nivel salarial de 600 pesos, el 78 por ciento de los trabajadores perciben salarios inferiores a los pagados en los países de la Cuenca del Caribe. Si se toma en cuenta el promedio salarial de la subregión y además el hecho de que 62 por ciento de la fuerza de trabajo empleada en la maquila de ropa percibe un salario inferior al promedio, se puede decir que la remuneración de estos expresada en dólares resulta todavía más reducida.

Lo comentado se relaciona por una parte, con las estrategias y decisiones de localización empresarial, principalmente por parte de la empresa transnacional norteamericana y/o de los acuerdos de subcontratación con empresas nacionales (maquila o mecanismo de producción compartida desde el punto de vista de las empresas de E. U.) en México y la Cuenca del Caribe, las cuales buscan la disminución de los costos de manufactura de las prendas y, por la otra, con la política salarial y su gestión por parte del aparato estatal, además de las “otras condiciones” que las empresas transnacionales de EU toman en cuenta, nos referimos, por ejemplo a la política macroeconómica del país.

Así, si bien los niveles salariales de la subregión —y por qué no, de la maquila de ropa del país— son un referente para la localización empresarial, nos parece que en este tipo de decisiones también son relevantes las diferencias del “conjunto que rodea la instalación de ET y el nacimiento de empresas”, con esto, nos queremos referir al hecho evidente de que por ejemplo en el caso de México, el nuevo escenario de inserción

de México en las corrientes del comercio a partir del TLC de norteamérica son al mismo tiempo el escenario que se considera para localizarse, esto es la macroeconomía y la política económica del país, son aspectos que también se vinculan a los salarios y pasan a ser “datos” para la decisión de localización, aunados a la ventaja de la cercanía la cual se considera a través de los costos de transporte. Sin embargo, también los cambios de política y costos salariales al alza en cada país y regiones, harán de las decisiones de localización empresarial, algo cambiante, esto es, que las empresas se relocalicen, sino de manera permanente, sí lo hagan en el mediano y largo plazo redistribuyendo la producción dentro de sus “áreas de influencia” puesto que nos parece que por ahora el reparto del mundo en cuanto a áreas de producción y de mercado ya está configurado.¹³

Antigüedad – experiencia – movilidad, de la fuerza de trabajo.

Respecto a estos tres fenómenos, son varios los factores que debemos de tener en cuenta para su análisis. Como se ha visto, gran parte de los trabajadores de la maquila son jóvenes, con baja escolaridad, bajos salarios y, buena parte de los mismos, posiblemente más del 60 por ciento, no cuentan con seguro social, principalmente aquellos que laboran en empresas pequeñas (talleres) y medianas. Son estos factores los que en conjunto o por separado nos permiten entender en buena medida cada uno de los fenómenos apuntados.

¹³ Esta es una “lectura” de los modelos de producción – regionalización – exportación que propone CEPAL [1999].

CUADRO 7.

Regiones y países seleccionados: Salario promedio por hora (1) En dólares	Subregión de Estudio: salario por hora, según nivel salarial seleccionado. (2) En pesos y equivalente en dólares
Países Europeos 10	Hasta \$ 300 semanales o \$ 6.25 la hora: en dólares 0.67 centavos; 10.6% de los trabajadores de la maquila de ropa.
Japón 9.40	
Estados Unidos 7.64	De \$ 301 a \$ 400 semanales o \$ 8.33 la hora: en dólares 0.89 centavos de dólar; 24.7% de los trabajadores de la maquila de ropa.
Canadá 8.70 (3) 6.81	
Hong Kong (China) 3.50	De \$ 401 a \$ 500 semanales o \$ 10.4 la hora: en dólares 1.11 dólares; 27.3% de los trabajadores de la maquila de ropa.
Países Asiáticos > 3.50	
China, Indonesia, Pakistán y Viet Nam. > 0.45	De \$ 501 a \$ 600 semanales o \$ 12.5 la hora; en dólares 1.34 dólares; 15.4% de los trabajadores de la maquila de ropa.
Países de la Cuenca del Caribe:	
Costa Rica 2.23	De \$ 600 a \$ 700 semanales o \$ 14.5 la hora; en dólares 1.55 dólares; 9.6% de los trabajadores de la maquila. PROMEDIO SALARIAL DE LA SUBREGION: \$ 9.9 la hora; en dólares 1.06 dólares (4)
El Salvador 1.43	
Guatemala 1.30	
Jamaica 1.55	
R. Dominicana 1.52 (3)	

Fuente: 1) OIT. Comunicado de Prensa, 28 de Septiembre de 2000.

2) Investigación Directa, Cuadro 4. Tomamos un tipo de cambio de \$9.35 por dólar. De cada nivel salarial, se considera el valor más alto y una jornada de trabajo de 8 horas.

3) CEPAL, (1999). En general, los países que integran los sistemas regionales de ensamblaje, comandados por las empresas de E. U., y/o de producción compartida, incluido México y cuyo destino principal de las prendas es el mercado de América del Norte. El nivel salarial de los países se refiere al año de 1995. Esta fuente indica que en esta fecha el salario promedio del trabajador de la maquila de ropa en México es de 1.61 dólares.

4) Promedio simple.

Avanzando en la explicación, el cuadro 8, recoge lo que podríamos denominar “antigüedad” en el trabajo, esto es, el tiempo que un trabajador lleva desempeñando labores productivas en la misma empresa. Del mismo se desprende que el 40.8 por ciento de los trabajadores, mujeres y hombres, tienen una “antigüedad” menor a 6 meses y, el 67.3 por ciento alcanza a un año de antigüedad.

Esta antigüedad, entendida como el tiempo de laborar en la misma empresa, puede tener varios aspectos que se deben tomar en cuenta. Por ejemplo, se encuentran trabajadores de la maquila de ropa que recién ingresan al mercado de trabajo, —principalmente los más jóvenes—, así como aquellos que cambian de empresa en el mismo año luego de laborar un tiempo en otra, también puede ocurrir que durante el año cambien varias veces de trabajo o, debido a que la empresa es nueva en el ramo o ya tiene tiempo de operar en el. Entonces, la pregunta es ¿que motiva a los trabajadores de la maquila de ropa cambiar de trabajo o moverse de una empresa a otra? ¿cuál es el

sentido de esta movilidad?

El cuadro 9 nos da una idea del sentido que tiene para un trabajador adquirir experiencia laboral (una estrategia laboral del individuo), o la importancia que reviste la prestación de la seguridad social de los trabajadores de la maquila o también el desempeño de tareas distintas a las anteriores (le gusta más el nuevo trabajo) a sí como la distancia que hay desde su domicilio al lugar de ubicación de la empresa en que labora, o también por el trato que recibe por parte de los patrones. Estas causalidades y otras dan sentido a la antigüedad – experiencia - movilidad de los trabajadores en las empresas del sector en la subregión.

Lo anterior nos lleva a apuntar que el principal motivo para la movilidad de los trabajadores no es “el pirateo” que realizan las empresas del sector cuando compiten por la oferta de trabajo. Si bien esto es cierto, nos parece que no es más que el síntoma. En la explicación encontramos los niveles salariales diferentes de empresa a empresa, —en un marco de bajos salarios—, el “ambiente de trabajo” en que se desenvuelven

CUADRO 8.
SUBREGIÓN DE TEHUACÁN: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO Y SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS MAQUILADORAS DE ROPA

Periodo	Femenino		Masculino		N.D.	Total	%
	Total	%	Total	%			
1 día a < 6 meses.	151	38.6	140	43.1	11	302	40.8
6 meses a 1 año	111	28.4	83	25.5	2	196	26.5
> 1 año a 3 años	83	21.2	74	22.8	8	165	22.3
> 3 años a 6 años	25	6.4	11	3.4	0	36	4.9
> 6 años.	21	5.4	14	4.3	2	37	5.0
N.D.	0	0.0	3	0.9	2	5	0.6
TOTAL	391	100.0	325	100.0	25	741	100.1

Fuente: Investigación de directa. Los totales no dan el cien por ciento debido al redondeo.
ND: no determinado debido a información incompleta.

las tareas productivas del trabajador (el trato que se da a los trabajadores), las prestaciones sociales —como acceso a la seguridad social— entre otros.

Conclusiones.

De lo que hemos comentado se pueden extraer algunas conclusiones de carácter general. Al respecto tenemos:

- * La incorporación de jóvenes al mercado de trabajo de la maquila supone, por una parte la interrupción de estudios y por la otra tomar la que posiblemente es la única alternativa en cuanto a su reproducción social y económica, esto es, insertarse en el mercado de trabajo de la maquila de ropa.
- * El nivel de escolaridad no parece ser significativo para la contratación de los trabajadores de la maquila de ropa debido a que “la tecnología empleada en el proceso de producción es relativamente sencilla”. El desempeño la-

boral del trabajador se realiza en un contexto de simplicidad del proceso productivo. Asimismo, tampoco parece relacionarse con el salario pagado, en el sentido de que a mayor educación, mayor salario.

- * Considerando lo anterior, la relación entre salario, edad, “experiencia” laboral y movilidad de los trabajadores de la maquila entre empresas parece ser relevante puesto que, la movilidad de los trabajadores entre las empresas, lo que se ha dado en llamar el “pirateo”, se explica por los bajos salarios, la corta edad de la mayoría de los trabajadores, el trato que reciben en la empresa y la carencia de prestaciones para la gran mayoría. No se trata de determinaciones de mercado en que los salarios son el referente para la toma de decisiones y de la asignación del recurso trabajo al interior del sector, nos parece que no es en ningún

CUADRO 9.
SUBREGION DE TEHUACÁN: CAUSAS MÁS FRECUENTES DE CAMBIO DE TRABAJO

Causas	Tehuacán		Ajalpan		Miahuatlán		Chilac		Total	
		%		%		%		%		%
Por Salario.	36	51.4	56	81.2	9	81.8	13	65.0	114	67.1
Experiencia.	10	14.3	-	-	-	-	1	5.0	11	6.5
Le gusta más el nuevo trabajo.	7	10.0	2	2.9	1	9.0	2	10.0	12	7.1
Por prestaciones.	-	-	1	1.4	-	-	1	5.0	2	1.2
Por la distancia	10	14.3	-	-	-	-	-	-	10	5.9
Otras (1)	7	10.0	10	14.5	1	9.0	3	15.0	21	12.4
TOTAL (2)	70	19.4	69	36.3	11	11.2	20	21.3	170	100.2

Fuente: Investigación directa. El total no da el cien por ciento debido al redondeo.

1) las “otras” son diversas, incluso para cada uno de las cabeceras: personales, cambio de domicilio de la empresa, cierre de la empresa, por los parientes, por amistad, por el trato en la empresa, por el ambiente de trabajo.

2) el porcentaje se calcula respecto al total de encuestas por cabecera municipal excepto el de la última columna que se calcula respecto al total de los que cambian de trabajo; los porcentajes en lectura vertical para cada cabecera se calculan respecto al total de los que cambian de trabajo en cada una de las cabeceras.

caso un asunto de oferta y demanda de trabajadores.

- * Los bajos salarios no son resultado de la oferta y la demanda, antes bien nos parece que en buena medida es el resultado de la gestión estatal de los salarios, mediante el establecimiento de salarios mínimos. Asimismo, la jornada laboral muchas veces rebasa el mínimo de ocho horas puesto que se trabaja por tareas, sobre todo en la empresa pequeña o taller domiciliario.
- * La relación salario género nos indica que las mujeres perciben un salario que es relativamente menor al que perciben los hombres, independientemente de la edad y la escolaridad de las primeras. Esto es, cualquiera que sea

la edad y escolaridad de las mujeres empleadas en la maquila de ropa de la subregión, el salario que perciben es relativamente inferior al de los hombres. Se debe tener presente que, dejando de lado el género, al parecer educación y salario no se encuentran relacionados.

- * Los salarios pagados en la subregión son inferiores, como promedio, que los pagados en los países de la Cuenca del Caribe, y en el contexto actual del reparto del mundo en áreas de manufactura de ropa y de mercado de consumo por parte de las empresas transnacionales, la relocalización de estas debe posiblemente ocurrir al interior de sus “áreas de influencia”.

BIBLIOGRAFIA

- CANAIVES,
— (1998) *Directorio* 1998.
— (1999) *Directorio* 1999.
- CEPAL (1999). *La Inversión Extranjera en América Latina y el Caribe*. Revista de la Cepal No 67, Santiago de Chile.
- Díaz Núñez, Fernando (2000) *Regionalización de la movilidad de la fuerza de trabajo en torno a los polos de desarrollo de la maquila textil en la región de Tehuacan, Puebla*. Facultad de Economía, BUAP, Septiembre. Puebla. Sin publicar
- Doger, Cecilia.(2000) *La industria Maquiladora del Vestido. Causas y efectos en el desarrollo de la Ciudad de Tehuacán*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Economía BUAP, Puebla, Julio.
- Gobierno del Estado de Puebla, (2000) *Plan Estatal de Desarrollo, 1999 – 2005*
- García, Rolando. (2000) *El Conocimiento en Construcción. De las formulaciones de Jean Piaget a la Teoría de Sistemas Complejos*. Ed. Gedisa, Barcelona, España. Julio.
- INEGI (1993). *Los Jóvenes en México*. Aguascalientes, México.
- INEGI, (2000). *Directorio de fuentes de la Industria Maquiladora de Exportación*, Puebla.
- OIT, (2000) Comunicado de prensa, lunes 16 de octubre. Pagina web, OIT.