

LA PROBLEMÁTICA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO URBANO:
CONSIDERACIONES EN TORNO AL ANÁLISIS DE UN CASO EN MÉXICO.

Alberto Lenz.

Maestría en Desarrollo Urbano.
Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.

EL COLEGIO DE MÉXICO.

1982.

Introducción.

Si bien es cierto que de 1960 en adelante el producto interno bruto ha experimentado, tanto en México como en otros países de América Latina, un importante y sostenido ritmo de crecimiento, también es cierto que en la práctica este crecimiento no ha sido acompañado por un mejoramiento real, sustancial, de las condiciones de vida de la mayor parte de la población. En este sentido, sería incluso posible afirmar que, de hecho, tales condiciones de vida han tendido a empeorar, acentuándose en los últimos años la ya muy marcada concentración del ingreso e incrementándose dramáticamente los índices de desempleo y subempleo registrados tanto en el campo como en las ciudades.

De esta manera entonces, y en contra de lo que supusieron los planes y las políticas de desarrollo fundamentados en el impulso dado al proceso de industrialización, en las últimas décadas se ha acrecentado continuamente la brecha existente entre la mayor parte de la población de los países latinoamericanos, pobre y con niveles de consumo muchas veces inferiores a los mínimos necesarios para simplemente sobrevivir, y una minoría privilegiada que todo lo tiene pero que en ningún país de América Latina llega a representar siquiera el 10% de la población nacional (Pinto, A.: 1975).

Ha sido a raíz de esto que, en los últimos años, se ha suscitado en México y en otros muchos países del área latinoamericana, si no una "desilusión" con respecto al proceso de industrialización en general --como alguna vez alguien dijera--, por lo menos sí una reconsideración más o menos profunda de la forma en que dicho proceso se ha venido dando. Así, identificando las agudas desigualdades sociales observables en nuestros países como derivadas, en una buena parte al menos, del estilo de desarrollo adoptado y de los efectos de éste sobre las estructuras socioeconómicas de cada país, desde hace ya algún tiempo diversos analistas han estado llamando la atención sobre un fenómeno que parecería ser la base misma del problema: la coexistencia, en el seno de las estructuras productivas de la mayor parte de los países latinoamericanos --y de los países subdesarrollados en general--, de formas de producción correspondientes a modalidades y fases distintas del proceso de desarrollo económico. En otras palabras, se habla de la presencia, tanto en las actividades -

agrarias como en las urbanas, de unidades y agentes de producción sumamente desiguales en términos de sus niveles de productividad, sus recursos tecnológicos y financieros, su escala de operación, etc., que ofrecerían por lo tanto un amplio espectro de posibilidades técnicas, yendo desde las más avanzadas empresas industriales, hasta unidades de producción francamente "primitivas" (Pinto y Di Filippo, 1979).

En términos de la problemática del empleo, se afirma por otro lado — que estos variados agentes y unidades de producción se constituirán en una serie de sectores claramente diferenciados entre sí, dando lugar a un proceso de estratificación del mercado laboral. En otras palabras, se asume que la marcada heterogeneidad de los agentes y unidades de producción que conforman la estructura productiva de países como México provoca que el mercado de trabajo aparezca como una estructura segmentada, no homogénea, constituida a su vez por un cierto número de sectores o segmentos en los que regirán condiciones de trabajo muy distintas, siendo muy distintos también los atributos de escolaridad, experiencia, — edad, etc., exigidos al individuo.

Como podrá observarse, a partir del señalado proceso de estratificación o segmentación del mercado laboral resultarían explicadas tanto las agudas desigualdades sociales —por cuanto el nivel de vida de los trabajadores va a estar determinado por las características del segmento laboral en el que se ubi—
quen—, como las cada vez más fuertes tendencias hacia el desempleo y el subem—
pleo de crecientes sectores de la población trabajadora. Y es que, al ser las — grandes empresas del sector moderno, empleadoras de una tecnología cada vez más desplazadora de mano de obra, las que en general son capaces de ofrecer las mejores condiciones de trabajo —aunque a cambio del cumplimiento, por parte del indiv
viduo, de determinados requisitos de escolaridad, de edad, etc.—, se deduce que, a medida que avance el proceso de incorporación de adelantos tecnológicos en dichas empresas, un contingente creciente de trabajadores se verá condenado al des
empleo o, cuando mucho, al subempleo en pequeños talleres, con condiciones laborales sumamente pobres.

Dada su gran importancia dentro del examen global de los procesos de industrialización y urbanización que se han venido dando en el país durante las últimas décadas, el objetivo central de este documento es realizar una aproxima-

ción al análisis de esta problemática del mercado laboral en países como México. Para ello, tras realizar en la primera parte de nuestro estudio una serie de consideraciones generales sobre el fenómeno de la heterogeneidad de la estructura productiva y sus repercusiones sobre la organización interna y el funcionamiento del mercado de trabajo, abordaremos en la segunda parte el examen de un caso específico: el mercado de trabajo urbano-industrial en la región veracruzana de Córdoba-Orizaba. En esta segunda parte, utilizaremos como fuente de información los datos recabados en una encuesta levantada en dicha región, a finales de 1980, por un grupo de trabajo del Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano de EL COLEGIO DE MEXICO.

Primera Parte.

PLANTRAMIENTOS GENERALES SOBRE EL PROCESO DE SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO.

1. La Heterogeneidad de la Estructura Productiva y Sus Condicionantes Históricas.

Como hemos señalado ya, la estructura productiva de México -y de los países latinoamericanos y subdesarrollados en general-, se caracteriza por la coexistencia en ella de unidades sumamente heterogéneas, empleadoras de métodos y técnicas de producción tan dispares que, en tanto que algunas de estas unidades pueden ser consideradas plenamente como empresas industriales modernas, similares en todo a las existentes en los países técnica y económicamente más avanzados, otras muchas se ubican aún, por sus bajos niveles de productividad y por su escaso grado de división-especialización de funciones, en periodos del desarrollo tecnológico incluso anteriores a lo que históricamente se conoce como la Revolución Industrial. En otras palabras, es posible afirmar que, mientras algunas de estas unidades de producción han iniciado ya el camino hacia la automatización y los niveles tecnológicos más altos, otras están apenas incorporando a sus procesos productivos los avances tecnológicos de la Revolución Industrial mundial y muchas otras aún ni siquiera entran todavía a esta fase (1).

Como podrá suponerse, sobre este fenómeno inciden una multiplicidad de

factores cuya naturaleza no es solamente técnica o económica, sino también histórica, social, cultural y política. Estos factores giran en torno o varían de acuerdo a las diversas fases del proceso de desarrollo del país, las cuales son a su vez, en una importante medida, consecuencia de las distintas formas en las que la economía mexicana se ha insertado en el sistema económico mundial a partir de la colonización española.

En muchos estudios ampliamente conocidos, se ha señalado ya cómo, a raíz de dicha colonización, fue implantado en México y en otros países del continente, un modelo económico orientado casi exclusivamente a la exportación de materias primas y de metales preciosos y fundamentado en el establecimiento, dentro de ciertas regiones del territorio colonial, de lo que en esos mismos estudios se han denominado "enclaves" o "complejos exportadores" (vease por ejemplo: Finto, A., op. cit.). Dichos enclaves, que en México giraron sobre todo alrededor del proceso de extracción de la plata en regiones como Guanajuato o San Luis Potosí, tuvieron por otra parte que ver muy poco con el resto del territorio, en el sentido de que su vínculo fundamental no estaba dado con éste, sino directamente con la metrópoli española, que favorecía y propiciaba el crecimiento y desarrollo de estos ámbitos de exportación al tiempo que relegaba a un segundo plano a las demás regiones y actividades económicas de la colonia. De esta manera, mientras que los enclaves apuntados, "verdaderas extensiones del sistema central", crecían "desde y hacia afuera" en base a una serie de estímulos externos, las demás regiones y actividades vegetaban prácticamente sin ningún estímulo, ni interno ni externo, conservando en muchos casos los mismos niveles de productividad vigentes antes de la llegada de los españoles (2).

El proceso de industrialización plenamente capitalista que habría de darse en el presente siglo tuvo que desarrollarse, entonces, sobre esta base de crecimiento desigual heredada de la época colonial. Para no repetir aquí análisis ya muy difundidos sobre el tema, tan sólo señalaremos que, como ha sido ampliamente establecido, este proceso implicó un nuevo modelo de desarrollo, ahora orientado "hacia adentro", en el cual el eje de la economía recayó sobre un nuevo sector, capitalista y no-exportador, dedicado a producir bienes que anteriormente se importaban para el consumo interno, en particular de las clases urbanas acomodadas. Para efectos de su estudio, este proceso ha sido dividido en dos fases principales; la primera de ellas, llamada de "industrialización fácil", comprendió desde los inicios de la década de los 30 hasta finales de los 50, y se -

caracterizó porque el impulso matriz-estuvo dado por la actividad industrial de tipo "ligero" (producción de textiles, calzado, artículos eléctricos sencillos, etc.), en la cual se hacía uso de una tecnología relativamente simple que, a su vez, permitía la incorporación de una mano de obra ex-artesanal o ex-rural poco entrenada en las labores y en la disciplina propias de la industria (3). Fue - en base a este tipo de desarrollo industrial, por otro lado, que se creyó poder obtener los impulsos necesarios para homogeneizar la estructura productiva, dig- tribuyendo mejor el ingreso e incorporando al sistema económico capitalista a - quienes todavía estaban fuera de él y que, de hecho, constituían el contingente más amplio de la población (4).

Sin embargo, cualesquiera que hayan sido las posibilidades reales de que esta primera fase del proceso de industrialización cumpliera efectivamente con los objetivos señalados -cuestión que es aún tema de debate por los analig- tas-, lo cierto es que ya para mediados de la década de los 50 la misma había - agotado cuanto hubiera podido tener de dinamismo interno. Este hecho, aunado a una serie de otros factores de carácter tanto nacional como internacional -tales como la crisis económica mundial de los 60, que determinó e impulsó una nueva - forma de inserción de las economías latinoamericanas en el sistema capitalista mundial-, provocó el surgimiento de una segunda fase, todavía vigente, en el - proceso de industrialización del país. En esta segunda fase, el eje de la econo- mía se ha estado desplazando hacia la actividad industrial de tipo "pesado" - (es decir, hacia la producción de bienes de capital y bienes intermedios básic- os), lo cual ha implicado el uso de métodos de producción que, a diferencia de los vigentes en la fase primera de la industrialización, se basan en el empleo intensivo del capital y en la incorporación constante de adelantos tecnológicos, generados cada siempre en los países centrales. Como se podrá comprender, esto ha repercutido en el desplazamiento de volúmenes crecientes de trabajadores y - en el establecimiento de una situación de dependencia tecnológica muy marcada, - que incluso ha venido restándole vitalidad a la burguesía industrial nacional, - surgida anteriormente bajo el amparo de los gobiernos posrevolucionarios (al res- pecto véase: Meyer, L., 1977).

Peró además de lo anterior, esta segunda fase del proceso de indus- trialización de México se ha caracterizado, como en la mayor parte de los demás países de América Latina, por la penetración masiva, brusca, del capital monopp- lista transnacional que, en definitiva, ha asumido el control de todo el proceso, provocándose así una concentración creciente de la producción, de los recursos,-

de los adelantos tecnológicos, de la información, etc., en unas cuantas empresas de gran tamaño (en términos tanto del capital invertido como del personal ocupado en ellas). En este sentido, bástenos señalar aquí que, ya en 1965, la mitad de las diez empresas industriales más grandes de México eran de capital transnacional, predominantemente norteamericano, y que en 1970 la inversión extranjera directa (IED) realizada en el país ascendía a una cifra superior a los 2 000 millones de pesos, lo que permitía a las empresas extranjeras participar con el 44.7% de la producción total del sector industrial moderno (Cordero, S., 1977).

De esta manera, podemos decir que a raíz de la irrupción violenta del capital monopolista transnacional en la economía mexicana, las desigualdades presentes desde antaño entre las diversas unidades que conforman la estructura productiva del país se han venido agudizando en las últimas décadas, a medida que avanza la fase actual del proceso de industrialización. De hecho, esta agudización ha alcanzado un grado tal, que ya no resulta posible seguir hablando, como se venía haciendo hasta hace poco, de un cierto "dualismo" estructural (sector tradicional-sector moderno), y es preciso reconocer, por el contrario, la existencia de una profunda y generalizada heterogeneidad entre dichas unidades de la estructura productiva. Para fines analíticos, sin embargo, agruparemos estas unidades dentro de por lo menos tres estratos, de acuerdo tanto a sus características tecnológicas como a sus niveles de productividad y de ingreso; tales estratos serían los siguientes:

- a) Un estrato "primitivo", de muy bajo nivel tecnológico, considerado en general como resabio de la época preindustrial. En este estrato, integrado por unidades de producción artesanal-familiar sumamente pequeñas, los niveles de productividad y de ingreso por habitante son los más bajos de todo el sistema económico.
- b) Un estrato "intermedio", cuyos niveles de productividad y de ingreso por habitante oscilan alrededor de lo que, en términos generales, podría ser considerado como el promedio del país, y que estaría integrado por un cierto número de empresas de tamaño medio, empleadoras de una tecnología moderna pero todavía relativamente simple y, en algunos casos, ya obsoleta.
- c) Un estrato "avanzado", de muy alto nivel tecnológico (sobre todo de acuerdo a los parámetros nacionales), cuyos niveles de productividad y de ingreso por habitante resultan comparables al promedio prevaleciente en los países capitalistas

más desarrollados. Este estrato estaría conformado por un reducido número de empresas de gran tamaño, dedicadas a actividades industriales y de exportación fundamentales para todo el sistema económico.

Cabe señalar, por otra parte, que las diferencias apuntadas entre los distintos estratos arriba definidos no tienden, como lo supusieron ciertos análisis efectuados desde la perspectiva del dualismo (5), a reducirse con el crecimiento económico; por el contrario, dichas diferencias se acentúan a medida que avanza el proceso de concentración de los recursos y de los adelantos tecnológicos en el estrato "avanzado" de la estructura productiva, proceso que, por otro lado, es característico de la etapa actual de dominación del capital monopolista (Pinto y Di Filippo, op. cit., p. 581). De esta manera, tenemos que no sólo la brecha existente entre los distintos estratos de la estructura productiva se ensancha cada vez más, sino que el fenómeno mismo es resultado del funcionamiento del sistema socioeconómico en su totalidad y presenta, por lo tanto, "una connotación dinámica" (Foxley, A. y Muñoz, O.: 1976).

Finalmente, es importante hacer notar también el carácter multisectorial de los distintos estratos apuntados. En otras palabras, como nos dicen Foxley y Muñoz, la heterogeneidad no debe ser considerada como una característica exclusiva de la economía urbana, sino como un fenómeno que se presenta también en la estructura productiva rural, sobre todo a medida que el proceso de industrialización se extiende a las actividades agrarias (Foxley y Muñoz, op. cit. p. 8).

2. Repercusiones de la Heterogeneidad en el Funcionamiento del Mercado de Trabajo.

Hemos señalado ya cómo, a raíz de una serie de procesos históricos de carácter socioeconómico, es posible observar dentro de la estructura productiva de países como el nuestro un amplio espectro de unidades y agentes de producción que provoca la caracterización de dicha estructura como una entidad profundamente heterogénea. La existencia de este amplio espectro de unidades y agentes de producción implica por otro lado, como resulta lógico suponer, una gran variedad de procesos técnicos de producción, incluso al interior de una misma rama de ac-

tividad, que se manifestaría en la presencia de máquinas, herramientas, escalas - de operación, grados de especialización de funciones, etc., sustancialmente distintos para cada estrato de la estructura productiva.

Al lado de esta dimensión "tecnológica" de la heterogeneidad -o más correctamente dicho, respondiendo a ella-, es posible observar también una segunda dimensión planteada al nivel de las relaciones sociales básicas que se articulan alrededor de los distintos procesos técnicos de producción, que se manifestaría a su vez en la vigencia de muy diversas formas de contratación, utilización y retención de la mano de obra y, por consiguiente, en el ofrecimiento de condiciones de trabajo radicalmente desiguales.

En este último sentido, es ampliamente conocido que las grandes empresas del estrato avanzado son las que ofrecen las mejores o más atractivas condiciones laborales, en términos tanto del salario como del grado de estabilidad del empleo, de las prestaciones sociales recibidas, de las posibilidades de promoción personal, etc. (6). Por un lado, esto obedece a que, como lo ha señalado ya Galbraith, este tipo de empresas representan un sistema de organización económica ig existente para las empresas y unidades de producción ubicadas en los estratos intermedio y primitivo de la estructura productiva. Sin embargo, debe tomarse también en cuenta el hecho de que, a partir de los postulados de la llamada "teoría de la organización" -desarrollada, entre otros, por Elton Mayo-, la empresa moderna tiene entre sus objetivos fundamentales la formación de equipos humanos altamente especializados y plenamente identificados con los fines que la mueven. Así, la empresa moderna busca satisfacer una serie de necesidades, tanto materiales co no psicológicas, del trabajador, con el fin de lograr su adhesión a los objetivos empresariales, incrementar su eficiencia en el trabajo y obtener "respuestas indj individuales más favorables a las demandas de la organización en su conjunto" (Czislak, C., 1973, p. 89).

Como podrá comprenderse, todo lo anterior queda lejos de las posibilidades reales, económicas y organizativas, de las empresas y unidades de producción pertenecientes a los estratos inferiores de la estructura productiva, en las cuales el empleo se va a caracterizar por tener una baja jerarquía social. En este tipo de empresas, entonces, las condiciones laborales van a ser, por lo general, muy poco favorables para el trabajador.

De todo esto, que resulte posible entonces hablar de la existencia de un mercado de trabajo altamente diferenciado, compuesto al igual que la estructura productiva por una serie de estratos, sectores o segmentos distintos entre sí, en cada uno de los cuales regirán condiciones de trabajo sustancialmente diferentes. Este hecho, que contradice claramente los principales postulados de la — "teoría del capital humano" — que conceptualiza al mercado laboral como una entidad perfectamente homogénea—, ha empezado a ser confirmado por diversos estudios empíricos realizados tanto en México como en otros países con condiciones socio-económicas similares, dando pie al surgimiento de un conjunto de teorías explicativas del funcionamiento del mercado de trabajo, tales como la llamada "teoría de la segmentación" (7).

De acuerdo con esta teoría, la señalada segmentación del mercado laboral puede y debe ser contemplada a partir de dos niveles básicos, "diferentes y complementarios" a la vez (vease: Gómez, V.N., 1981):

- un primer nivel, "intraorganizacional", en el que la segmentación asume, en su expresión más general, la forma de una división entre la esfera del trabajo intelectual y la esfera del trabajo manual; a un nivel más particular, la segmentación asume la forma de la división existente entre las llamadas ocupaciones gerenciales (o de planeación y gestión), las ocupaciones técnico-administrativas (o de supervisión y control) y las ocupaciones propiamente manuales (o de producción directa).

- un segundo nivel, "interorganizacional", en el que la segmentación se manifiesta a través de las diferentes condiciones o características del empleo en cuanto tal (salario, prestaciones sociales, posibilidades de ascenso, etc.) que aún un mismo tipo de ocupación puede presentar según su ubicación dentro de los diferentes estratos de la estructura productiva. En otras palabras, a partir de este segundo nivel en el que se presenta la segmentación del mercado, es posible que dos personas "con perfil educativo similar y desempeñando tareas similares", obtengan condiciones de trabajo muy desiguales entre sí, de acuerdo "al poder económico y a la política laboral de la empresa en la que cada uno labore" (Gómez, V.N., op. cit., p. 58).

Por otro lado, respecto a este segundo nivel en el que se presenta la

segmentación del mercado laboral, existen diferentes tipologías que, en términos generales, nos atreveremos a clasificar aquí dentro de dos modalidades principales:

- a) Tipologías basadas en las características y condiciones del empleo (veáanse: - Reich, M. et al., 1973; Piore, M., 1971; Muñoz Izquierdo, C. et al., 1978).
- b) Tipologías basadas en el nivel tecnológico y en las características internas de las empresas o unidades de producción.

En cuanto al primer grupo de tipologías señalado, éstas distinguen fundamentalmente dos segmentos básicos:

- un segmento PRIMARIO, en el cual los empleos son estables y, por lo mismo, requieren y desarrollan en el trabajador hábitos de conducta acordes a esta estabilidad: disciplina, puntualidad, eficiencia, etc. Por otro lado, los salarios en este segmento son los más altos del mercado, existiendo también buenas posibilidades de promoción para el trabajador que, además, se encuentra protegido por la legislación laboral vigente y goza, por lo mismo, de prestaciones sociales, derecho de huelga, etc. (8).

- un segmento SECUNDARIO, en el que las características del empleo son en todo contrarias a las que se presentan en el segmento anterior; es decir, en este segmento los empleos son muy inestables (careciéndose por lo general de un contrato que regule la relación laboral) y no sólo no requieren de hábitos de disciplina y puntualidad sino que además fomentan entre los trabajadores la falta de orden, la carencia de ambiciones personales, etc. Concordantemente, los salarios son bajos, las posibilidades de promoción mínimas y las relaciones entre el trabajador y la empresa se establecen al margen de las leyes.

Por otro lado, y sin que sea del todo posible establecer un paralelismo directo, cabe apuntar que los dos segmentos del mercado laboral arriba definidos han recibido también -y esto fundamentalmente de parte de estudiosos del ámbito latinoamericano en general-, los nombres de sector "formal" y sector "informal", estando referida esta terminología al grado de "formalidad organizativa" -de los distintos tipos de empleo y al índice de "apego a las leyes" que presentan las relaciones laborales en cada sector (9). En este mismo sentido, resulta

interesante hacer notar también que tanto en los análisis efectuados desde la — perspectiva de los segmentos primario-secundario, como en aquellos realizados bajo el enfoque de los sectores formal-informal, se ha detectado que son los empleos del segmento secundario o del sector informal los que ocupan a los mayores porcentajes de trabajadores adolescentes y de mujeres, así como los que requieren de menores niveles de capacitación (véase: Tokman, V., 1979).

Por lo que toca al segundo grupo de tipologías, es decir, a aquellas basadas en las características propias de las empresas y unidades de producción, la variedad de criterios es mucho mayor. Sin embargo, es posible distinguir, como las más sobresalientes, las dos tipologías siguientes:

a) De acuerdo con José Nun, a un nivel muy esquemático es posible observar en el mercado de trabajo de países como el nuestro, por lo menos dos segmentos principales, a saber:

- el segmento del gran capital o del "capital monopólico", constituido por unas cuantas empresas de gran tamaño (en términos del personal ocupado, del capital invertido y/o del valor de la producción), que utilizan una tecnología sumamente — avanzada y que basan sus procesos productivos en el uso intensivo del capital y — en la incorporación constante de los más recientes adelantos tecnológicos. La alta productividad de estas empresas les permite ofrecer las mejores condiciones de trabajo de todo el mercado, pero el acceso a ellas es muy restringido, sobre todo a medida que son incorporadas las innovaciones técnicas desplazadoras de mano de obra.

- el segmento del pequeño y mediano capital o del "capital competitivo", integrado por empresas pequeñas y medianas —en los mismos términos anteriores— que utilizan una tecnología relativamente sencilla y que todavía basan sus procesos productivos en el uso intensivo de la mano de obra. Caracterizadas por sus bajos niveles de productividad y sus escasos recursos económicos y organizativos, ofrecen — condiciones de trabajo mucho menos atractivas que las ofrecidas por las empresas del segmento anterior pero, por ser el acceso a ellas más abierto, ocupan a la mayor parte de la población trabajadora (véase: Nun, J., 1969).

b) Paul Singer, por su parte, nos proporciona una tipología algo más completa y — específica para el caso de los países latinoamericanos, en cuyo mercado de traba-

jo distingue los siguientes segmentos o sectores:

- un sector "de mercado", constituido exclusivamente por las empresas privadas capitalistas -es decir, por aquellas que primordialmente emplean trabajadores asalariados-, sin importar aquí el nivel tecnológico de las mismas. Al interior de este sector, se insertarían entonces los dos segmentos definidos por Nun, es decir, el segmento del capital monopólico y el del capital competitivo.
- un sector "gubernamental", conformado por las empresas de propiedad pública o de economía mixta, así como por todas aquellas actividades gubernamentales orientadas a prestar servicios no remunerados: hospitales y escuelas públicas, fuerzas armadas, burocracia estatal, etc.
- un sector "autónomo", integrado por unidades cuyo producto se destina al mercado, pero que no emplean trabajo asalariado sino trabajo familiar o doméstico no remunerado: explotaciones campesinas, talleres artesanales, etc.
- un sector "de subsistencia", en el que las unidades que lo conforman no destinan su producto al mercado -al menos no primordialmente-, sino al consumo de los propios productores, razón por la cual se ubican casi exclusivamente en el medio rural. (véase: Singer, P., 1976).

Ahora bien, si tomamos las tipologías elaboradas tanto por Nun como por Singer y las referimos a los estratos tecnológicos distinguibles en el seno de la estructura productiva que definimos anteriormente en este documento, nos resulta posible establecer, para fines analíticos, la siguiente correspondencia:

ESTRATO TECNOLÓGICO

Alto o Avanzado.

Intermedio.

Bajo o Primitivo.

SEGMENTO DEL MERCADO LABORAL

Empresas Monopólicas (Privadas y Gubernamentales).

Empresas Competitivas.

Unidades del Sector Autónomo y del Sector de Subsistencia.

Finalmente, cabe enfatizar aquí que, de acuerdo con los autores ubicados dentro de esta perspectiva teórica, la segmentación del mercado laboral no de-

be ser entendida nunca a manera de una simple convivencia de los distintos segmentos enunciados. Por el contrario, debe entenderse que entre dichos segmentos se establece una muy compleja y extensa red de interrelaciones, según la cual la expansión de los segmentos más dinámicos se efectúa, en gran medida, en base a la explotación de los menos dinámicos. Esta explotación opera a través de una serie de mecanismos y procesos muy diversos, tales como el control de los mercados, la subordinación tecnológica, la integración vertical y horizontal, el monopolio del crédito y de la información, etc., estando además todo esto acentuado y reforzado por la "alta intensidad de capital que presenta la inversión monopolística extranjera" en países como el nuestro (véase: Gómez, V.M., 1978).

Segunda Parte.

ANÁLISIS DE CASO: EL MERCADO DE TRABAJO URBANO-INDUSTRIAL EN LA REGIÓN DE CORDOBA-ORIZABA, VERACRUZ.

Una vez asentada la tesis de la existencia, como producto de la marcada heterogeneidad de la estructura productiva en países como el nuestro, de un mercado laboral estratificado, no homogéneo, constituido por una serie de segmentos en los que las condiciones de trabajo (salario, estabilidad en el empleo, legalidad de las relaciones laborales, etc.) son sustancialmente distintas y desiguales aún para un mismo tipo de ocupación o tarea laboral, realizaremos en esta segunda parte un análisis en torno a un caso de estudio concreto: el mercado de trabajo urbano-industrial en la región de Córdoba-Orizaba.

El objetivo de nuestro análisis será el de detectar hasta qué grado un proceso de segmentación como el descrito se ha dado en el seno del mercado laboral de una importante región industrial del país, especialmente en términos de las condiciones de trabajo de la población. Sin embargo, nuestro interés habrá de centrarse también en analizar de qué manera esta pretendida segmentación del mercado de trabajo tiene o no una correspondencia al nivel de los mecanismos de selección y clasificación del personal ocupado por las empresas de la industria de transformación localizadas en la zona, con objeto de realizar, al final de este documento, una serie de consideraciones que nos lleven a visualizar algunos de

los complejos aspectos de la problemática del empleo en nuestro país.

Como hemos apuntado ya al inicio de este documento, para la realización de esta segunda fase de nuestro estudio utilizamos, como fuente principal de información, los datos contenidos en una encuesta levantada en la zona, con cierta anterioridad a nuestro estudio, por un grupo de trabajo de EL COLEGIO DE MEXICO. Debido a esto, tuvimos que adaptarnos a las características propias de dicha información, con las obvias limitaciones que esta adaptación impuso a nuestro trabajo. Así, por ejemplo, no nos fue posible analizar ciertas variables — que resultaban sumamente pertinentes para nuestro estudio — tales como el nivel de ingreso de los trabajadores y su origen social—, pero para las cuales carecíamos de datos o bien contábamos con información muy poco confiable. Sin embargo, tras un examen meticuloso de la encuesta, llegamos a la conclusión de que tales limitaciones podían ser en buena medida superadas y que de cualquier manera la información contenida en ella era lo suficientemente rica como para ser explotada por nosotros.

3. Marco General del Análisis.

3.1. Aspectos Geográficos y Demográficos.

La región de Córdoba-Orizaba se ubica en la parte central del Estado de Veracruz. En ella se localizan las ciudades vecinas de Córdoba y de Orizaba, que le dan nombre a la región y que forman parte del principal subsistema urbano de la entidad, al lado de centros de población tan importantes como Xalapa, Tierra Blanca, Cosamalcoapan y el propio Puerto de Veracruz (véase Anexo, Mapa 1).

Como lo señala Alejandra Moreno, tanto Córdoba como Orizaba surgieron en el siglo XVI bajo la forma de poblados-estaciones a lo largo de la que en —aquel entonces era la ruta más corta entre el Puerto de Veracruz y el Altiplano,— desarrollándose y creciendo ambas ciudades alrededor de esta vía a un grado tal — que, por ejemplo, la Calle Real de Orizaba no era otra cosa que "el propio camino carretero" (Moreno Toscano, A.: 1974, p. 111). En este mismo orden de cosas, cabe señalar además que, aún cuando Córdoba tuvo siempre menor número de habitantes que Orizaba (10), las dos ciudades se desarrollaron a un ritmo de crecimiento similar, sin que ninguna haya podido nunca predominar sobre la otra. Como nos dice la propia autora, este hecho, que dió lugar a uno de los muy raros casos en el —

país de desarrollo paralelo de dos ciudades medianas, situadas a menos de 30 km - de distancia entre sí, pudo deberse a que desde temprano ambas ciudades se especializaron en funciones distintas y complementarias: Orizaba como centro incipiente pero regionalmente importante de actividad industrial en torno a fábricas textiles y cerveceras, Córdoba como centro del comercio regional y ciudad-almacén de productos agrícolas provenientes del territorio circundante (11).

En la actualidad, el territorio de la región se encuentra dividido en 46 municipios (véase Anexo; Mapa 2), entre los cuales destacan precisamente, tanto en términos de población como de actividad económica, los municipios de Córdoba y de Orizaba. En torno a estos dos municipios dominantes, por otra parte, se han venido conformando desde hace algunas décadas dos grandes grupos de centros de población, el primero de los cuales tiene como eje al municipio de Orizaba y está integrado por los municipios vecinos de Ixtaczoquitlan, Río Blanco, Nogales y Camerino Z. Mendoza; el segundo de estos grupos, gira alrededor del municipio de Córdoba y en él encontramos principalmente al municipio de Fortín como centro de población menor asociado (véase Anexo, Mapas 3 y 4) (12).

En 1970, estos siete municipios enlistados -que, por otro lado, son precisamente aquellos donde se levantó la encuesta que utilizamos para nuestro estudio- concentraban al 49% de la población regional total, estimada en 607 199 habitantes, y al 78% del total de la población urbana de la región, calculada en 311 763 personas (véase: Fac. de Arquitectura, 1976, pp. 116-130). Los volúmenes respectivos de población por municipio son presentados en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

REGION CORDOBA-ORIZABA:

POBLACION TOTAL Y POBLACION URBANA EN LOS SIETE MUNICIPIOS ANALIZADOS, 1970.

MUNICIPIO	POBLACION TOTAL*	POBLACION URBANA*	%
Camerino Z. Mendoza	20 656	18 761	90.8
Córdoba	93 285	77 523	83.1
Fortín	21 658	13 346	61.6
Ixtaczoquitlan	22 935	3 309	14.4
Nogales	19 469	14 163	72.7
Orizaba	92 517	92 500	99.9
Río Blanco	27 245	24 850	91.2
TOTAL	297 765	244 452	82.0

FUENTE: IX Censo de Población y Vivienda, Edo. de Veracruz.

* Datos al 28 de enero.

Como podemos apreciar en el cuadro anterior, en casi la totalidad de los municipios analizados —es decir, con la única excepción de Ixtaczoquitlan—, el porcentaje de población urbana con respecto a la población municipal total sugiere un elevado grado de urbanización (13). Esta consideración se corrobora, por otra parte, cuando se analizan los porcentajes de población económicamente activa (PEA) que se dedica a actividades de carácter urbano —industria, comercio, servicios— en cada municipio. A este respecto, cabe señalar que, por lo que toca específicamente a la PEA ocupada en la industria de transformación, los siete municipios que hemos venido considerando concentraban en 1970 a casi el 75% de la PEA total regional ocupada en esta rama de actividad (véase: Fac. de Arquitectura, op. cit., pp. 180-183), sobresaliendo en este sentido especialmente los municipios de Río Blanco, Camerino Z. Mendoza, Nogales y Orizaba. En efecto, como se podrá apreciar a continuación, en estos cuatro municipios la PEA ocupada en la industria de transformación representaba una fracción importante de la PEA total municipal, superior en todos los casos al 30% de esta:

Cuadro 2

REGION CORDOBA-ORIZABA:

PEA TOTAL Y PEA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION
EN LOS SIETE MUNICIPIOS ANALIZADOS, 1970.

MUNICIPIO	PEA TOTAL*	PEA IND. TRANSF.*	%
Camerino Z. Mendoza	4 917	1 827	37.15
Córdoba	26 238	4 663	17.77
Fortín	6 356	662	10.45
Ixtaczoquitlan	6 313	864	13.69
Nogales	4 659	1 590	34.12
Orizaba	26 656	8 392	31.48
Río Blanco	<u>6 825</u>	<u>2 700</u>	39.81
TOTAL	81 944	20 707	25.26

FUENTE: Plan de Desarrollo Urbano y Regional de la Región Económica de Córdoba-Orizaba, Facultad de Arquitectura de la U. Veracruzana y Dirección de Patrimonio del Estado de Veracruz, 1976.

*Datos al 28 de enero.

Los datos presentados en los dos cuadros anteriores indican que, en efecto, el estudio del mercado de trabajo urbano-industrial en los municipios señalados resulta altamente significativo, dado el importante papel que la industria de transg

formación juega como fuente de empleo para la población de la región.

3.2. Estructura y Capacidad Industriales.

Tradicionalmente, la región de Córdoba-Orizaba ha sido una de las principales zonas de actividad industrial dentro del Estado de Veracruz. En 1970, — por ejemplo, la industria de transformación de la región aportó el 30.19% del valor agregado total de dicha rama de actividad a nivel estatal, colocándose así en el primer lugar dentro de la entidad (véase: Bravo Garzón, R.: 1972). De hecho, — sólo hasta fecha muy reciente la importancia de la región en este aspecto comenzó a disminuir, en especial a raíz del mayor impulso otorgado a la industrialización de otras regiones del Estado, tales como Coatzacoalcos-Minatitlán (fertilizantes y petroquímica), Veracruz (aluminio) y Tuxpan-Poza Rica (alimentos industrializados).

Sin embargo, a pesar de su importancia dentro del Estado, la estructura industrial de la región presenta un pronunciado proceso de polarización, fruto de la creciente concentración de la producción y de los recursos en unas cuantas empresas de gran tamaño. A este respecto, señalaremos que un estudio realizado recientemente sobre la estructura industrial de la región demostró que ya en 1970, — de un total de 354 establecimientos industriales considerados, tan sólo nueve (es decir, el 2.5% de los establecimientos) concentraban al 68.2% del personal ocupado y al 83.1% del capital invertido. Estos nueve establecimientos pertenecían, — por otra parte, a sólo dos grupos industriales, el de elaboración de bebidas y el de fabricación de textiles, que como hemos apuntado anteriormente, son los dos — grupos industriales en los que se ha especializado la región desde la época colonial (véase: Garza Villareal, G.: 1980, p. 144).

Por lo que toca al número de empresas industriales instaladas en los siete municipios que hemos venido considerando, encontramos que éstas se hallan — particularmente concentradas en los municipios de Córdoba y de Orizaba. De hecho, en 1976 estos dos municipios contenían al 64.5% de la capacidad industrial total de toda la región, representada en aquel entonces por 451 establecimientos industriales registrados (véase: Pac. de Arquitectura, op. cit., pp. 58-105).

En el siguiente cuadro presentamos la capacidad industrial por municipio en 1976. Como se podrá observar, los datos apuntados corroboran nuestras an-

teriores consideraciones sobre la importancia del mercado de trabajo urbano-industrial en la zona de estudio:

Cuadro 3

REGION CORDOBA-ORIZABA:

CAPACIDAD INDUSTRIAL INSTALADA EN LOS SIETE MUNICIPIOS ANALIZADOS, 1976.

MUNICIPIO	NO. DE ESTABLECIMIENTOS	% *
Camerino Z. Mendoza	10	2.22
Córdoba	160	35.48
Fortín	17	3.76
Ixtaczoquitlan	11	2.44
Nogales	11	2.44
Orizaba	131	29.05
Río Blanco	9	2.00
TOTAL	349	77.39

FUENTE: Directorio Industrial, 1976. Dirección de Industria, Comercio y Estadística del Gobierno del Estado de Veracruz.

* Respecto a la capacidad industrial total de la región, estimada en 451 establecimientos.

3.3. Perfil Educativo de la Población.

El perfil educativo de la población residente en la región reproduce - los bajos niveles observables entre la población de todo el Estado y, en general, de todo el país (14). Para mencionar sólo a los dos municipios más importantes - de los siete que hemos venido considerando aquí, señalaremos que de un total de 75 862 habitantes con seis y más años de edad residentes en 1970 en el municipio de Córdoba, el 30% carecía de instrucción escolar, el 60% presentaba la escolaridad primaria como nivel máximo de instrucción y sólo el 10% restante había tenido acceso a algún grado de instrucción post-primaria. De la misma forma, de un total de 77 749 habitantes con seis y más años de edad residentes en esa fecha en - el municipio de Orizaba, el 21% no había asistido nunca a la escuela, el 62% había tenido acceso sólo a la escuela primaria y únicamente el 17% había alcanzado algún grado de instrucción post-primaria. En ambos municipios, sin embargo, el - grupo de habitantes mayores de 15 años de edad concentraba a más del 70% de la po

blación total, lo que nos indica que la baja proporción de personas con instrucción post-primaria no estaba determinada por la existencia de un gran número de niños entre la población (véase: Fac. de Arquitectura, op. cit., pp. 212-223).

Los datos anteriores se reproducen de manera muy similar en los otros cinco municipios considerados, predominando también en ellos la población con un nivel máximo de escolaridad primaria. Esto, cabe anotar, otorga sin embargo una posición un tanto privilegiada a los siete municipios analizados en relación a la región en su totalidad, donde predomina la población carente de instrucción escolar alguna.

Y si bien todos estos datos proporcionan un resultado por demás previsible —que a mayor grado de urbanización corresponde un perfil educativo más alto en la población—, los mismos han sido presentados aquí por cuanto nos permiten realizar algunas consideraciones significativas para nuestro estudio. Tales consideraciones son:

a) Que las empresas industriales, concentradas muy marcadamente en los siete municipios señalados, encuentran una población que, a diferencia del resto de la población residente en la región, es predominantemente alfabeta y, por lo mismo, resulta más apta para el trabajo industrial.

b) Que, en tanto la mayor parte de esta población cuenta con sólo el nivel de escolaridad primaria (siendo además muy bajo el porcentaje de individuos con algún grado de instrucción post-primaria), muy probablemente este nivel de escolaridad representa el mínimo requerido para poder tener acceso al trabajo en las empresas industriales, a diferencia de otras zonas más urbanizadas del país donde, al parecer, los empleadores tienden a exigir un nivel de escolaridad algo mayor (al respecto, véase: Brooke, N., 1978).

4. El Mercado de Trabajo Urbano-Industrial en la Región de Córdoba-Orizaba.

4.1. Consideraciones Metodológicas.

Siguiendo los postulados generales de la teoría de la segmentación del

mercado laboral, hemos realizado nuestro estudio del mercado de trabajo urbano-industrial de la región a partir de la distinción de dos niveles analíticos diferentes y complementarios, a saber:

a) Un nivel interorganizacional o "intersegmentos", en el cual hemos clasificado a las empresas de la industria de transformación establecidas en la zona en diferentes grupos o "segmentos", fundamentalmente de acuerdo a datos obtenidos sobre el personal ocupado y el capital invertido en cada una de ellas y siguiendo en esto de cerca la lista de las mayores empresas industriales instaladas en la región, proporcionada por fuentes tanto gubernamentales como empresariales (15). Se constituyeron entonces así el grupo de las grandes empresas monopólicas (GE) y el de las pequeñas y medianas empresas competitivas (PME).

b) Un nivel intraorganizacional o "intra-segmentos", en el cual el personal ocupado en cada uno de los grupos de empresas arriba mencionados fue clasificado de acuerdo a los datos contenidos en la encuesta utilizada y referentes al tipo de ocupación, a la situación laboral dentro de la empresa, a la forma de percepción del ingreso, etc. De esta manera, se distinguieron las siguientes cinco categorías de trabajadores asalariados: i) directivos (función de planeación); ii) técnicos (función de supervisión y control); iii) obreros calificados (producción directa especializada); iv) obreros no calificados (producción directa no especializada); v) empleados (función de administración) (16).

Por lo que toca al primer nivel de análisis planteado, señalaremos que el grupo de las GE quedó integrado por las empresas industriales más grandes e importantes de la región, cuyo número ascendió a ocho y cuyos datos aparecen a continuación:

<u>EMPRESA</u>	<u>PERSONAL OCUPADO.</u>	<u>CAPITAL INVERTIDO</u>
CERVECERIA NOCTEZUMA. (Cerveza)	más de 1001	más de 100,000,000.
CERVECERIA CUAUHTEMOC. (Cerveza)	-----	50,000,001 - 100,000,000.
C.I.D.O.S.A. (Textiles)	más de 1001	más de 100,000,000.
METALURGICA VERACRUZANA. (Productos de Metal)	501 - 750	50,000,001 - 100,000,000.

C.I.V.S.A. (Textiles)	751 - 1000	50,000,001 - 100,000,000.
CEMENTOS VERACRUZ. (Cemento)	501 - 750	50,000,001 - 100,000,000.
KIMBERLY CLARK DE MEXICO. (Celulosa y Papel)	mas de 1001	más de 100,000,000.
INDUSTRIAS ORIZABA. (Productos de Hule)	501 - 750	50,000,001 - 100,000,000.

El grupo de las PNE, por su parte, quedó integrado por un conjunto de - empresas cuyas características comunes resultaron ser el tener menos de 100 trabajadores ocupados y contar con una inversión de capital menor a los cinco millones de pesos. Para dar una idea del tipo de empresas que conformaron este grupo, apuntaremos las más sobresalientes:

<u>EMPRESA</u>	<u>PERSONAL OCUPADO</u>	<u>CAPITAL INVERTIDO</u>
SOMER, S.A. (Calzado)	26 - 50	500,001 - 1,000,000.
PRODUCTOS AGSA. (Fundición en Metal)	51 - 75	1,000,001 - 5,000,000.
INDUSTRIAL ATLAS. (Molinos, Calentadores)	51 - 75	500,001 - 1,000,000.
EMBOTELLADORA O'KEY. (Refrescos Embotellados)	76 - 100	1,000,001 - 5,000,000.
COVER, S.A. (Productos de Plástico)	26 - 50	1,000,001 - 5,000,000.
EMPRESAS DIEZ ALONSO. (Textiles y Ropa)	76 - 100	1,000,001 - 5,000,000.
CALZADO ZAGNA. (Calzado)	26 - 50	500,001 - 1,000,000.

Como se podrá observar, la composición de los dos grupos de empresas - establecidos es un claro reflejo de la profunda heterogeneidad existente en el seno de la estructura industrial de la región. Aún más, cabe decir que la composición de ambos grupos obedece al marcado proceso de "polarización" al que esta estructura se ha visto sometida en las últimas décadas, proceso cuyo resultado ha sido el hecho de que las empresas industriales de la región se encuentren claramente divididas en dos sectores: un sector francamente minoritario de empresas - económicamente muy poderosas - las empresas enlistadas en el grupo de las GE-, y un sector mayoritario integrado por una multitud de empresas con poco personal y baja inversión de capital, que en la mayoría de los casos se debaten en la baja productividad y en la ineficiencia económica (17).

Por lo que se refiere al número de trabajadores cuyos datos aparecieron en la encuesta utilizada, éste ascendió a 331, correspondiendo 120 al grupo - de las PME y 211 al de las GE. Para el caso de las GE, resulta interesante presentar aquí la distribución por empresa de los trabajadores:

<u>EMPRESA</u>	<u>NO. DE CASOS</u>	<u>% *</u>
CERVECERIA NOCTEZUMA.	86	40.7
C.I.D.O.S.A.	50	23.7
CEMENTOS VERACRUZ.	13	6.2
KIMBERLY CLARK DE MEXICO.	12	5.7
C.I.V.S.A.	11	5.2
Otras	39	18.4
TOTAL	211	100.0

(*) Respecto al total de trabajadores ocupados en las GE que fueron encuestados.

Finalmente, y esto por lo que toca al segundo nivel de análisis planteado, se observó la siguiente distribución de los trabajadores por tipo de ocupación:

<u>TIPO DE OCUPACION</u>	<u>NO. DE CASOS</u>	<u>GE</u>	<u>PME</u>
DIRECTIVOS.	9	5	4
-Porcentaje.	100.0	55.5	44.5
TECNICOS.	22	13	9
-Porcentaje.	100.0	59.0	41.0
OBREROS CALIFICADOS.	122	81	41
-Porcentaje.	100.0	66.4	33.6

OBBEROS NO CALIFICADOS.	111	73	38
-Porcentaje.	100.0	65.8	34.2
EMPLEADOS.	67	39	28
-Porcentaje.	<u>100.0</u>	<u>58.2</u>	<u>41.8</u>
TOTAL	331	211	120
-Porcentaje.	100.0	63.8	36.2

4.2. Resultados del Análisis.

En primer lugar, examinamos lo que, para efectos de nuestro estudio, denominamos las "condiciones de empleo". Con esta expresión, quisimos referirnos al grado de estabilidad y formalidad que presentaba el empleo en cada uno de los dos grupos de empresas establecidos, efectuando el análisis tanto a nivel de todo el sector como a nivel de cada tipo de ocupación (18). En esta primera fase, — nuestro objetivo central consistió entonces en determinar en qué medida era posible observar, como lo postulan tanto la teoría de la segmentación como los enfoques basados en la dicotomía sector formal-sector informal, una diferencia significativa en las condiciones de estabilidad y formalidad del empleo en los distintos tipos de empresas. Para esto, nos basamos en dos indicadores fundamentales: a) el carácter mismo de la relación laboral establecida entre el trabajador y la empresa (determinado a partir de la existencia o no de un contrato y de la duración y las características del mismo); b) el grado de afiliación de los trabajadores a un organismo sindical (que nos sugería la capacidad de negociación de los trabajadores en el establecimiento de la relación laboral, así como la medida en la que los trabajadores podían hacer valer sus derechos).

En el cuadro 4 presentamos los resultados obtenidos a nivel de los grupos de empresas. En dicho cuadro, es posible apreciar que, en efecto, las que hemos denominado "condiciones de empleo" son sustancialmente diferentes para cada grupo de empresas, siendo cualitativamente superiores —o si se quiere, más favorables— en el grupo de las GE. Así, podemos observar que el 70.6% del personal ocupado en este tipo de empresas contaba con contrato de planta, en tanto que únicamente el 42.5% —menos de la mitad— de los trabajadores en las PME gozaban de esta condición de estabilidad en el empleo. Consecuentemente, la suma de los porcentajes de trabajadores eventuales y carentes de contrato fue notablemente mayor para el caso de las PME (51.7%) que para el de las GE (27.0%).

REGION CORDOBA-ORIZABA:
CONDICIONES DE EMPLEO, POR GRUPO DE EMPRESAS.

GRUPO DE EMPRESAS	No. DE CASOS	CARACTER RELACION LABORAL				AFILIACION SINDICAL		N/S - N/R
		Planta	Dur. Variable	Eventual	Sin Contrato	Afiliado	No Afiliado	
GE	211	149	5	35	22	137	71	3
Porcentaje.	100.0	70.6	2.4	16.6	10.4	64.9	33.6	1.4
PME	120	51	7	21	41	41	77	2
Porcentaje.	100.0	42.5	5.8	17.5	34.2	34.2	64.2	1.6
TOTAL	331	200	12	56	63	178	148	5
Porcentaje.	100.0	60.4	3.6	16.9	19.0	57.3	44.7	1.5

Por lo que toca al grado de afiliación sindical de los trabajadores en cada grupo de empresas, mientras que en las GE el porcentaje de trabajadores sindicalizados ascendió al 64.9% del personal, en las PME tan sólo el 34.2% de los trabajadores estaba afiliado a algún organismo sindical. En otras palabras, podemos decir que la relación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados - observada en las GE, se invirtió de hecho en el caso de las PME.

Los anteriores resultados parecen confirmar entonces la tesis, ya expuesta antes aquí, de que las condiciones de estabilidad y formalidad del empleo son radicalmente diferentes en los distintos tipos de empresas. De la misma manera, si nos permitimos asociar dichas condiciones con los niveles de salario, podemos afirmar que seguramente también se presentan diferencias significativas en el nivel salarial de los trabajadores ocupados en uno y otro grupo de empresas. Estas dos conclusiones sostendrían por lo tanto la idea de que en el mercado de trabajo urbano de países como el nuestro es posible diferenciar al menos dos sectores o segmentos: uno donde el empleo es estable y las condiciones laborales tienden a ser más o menos atractivas para el trabajador, y otro donde, por el contrario, el empleo es muy inestable y el trabajador carece de condiciones laborales adecuadas.

Esta última afirmación, válida en términos generales según los resultados de nuestro estudio, merece sin embargo ser analizada más a fondo. En particular, al efectuar el análisis de las condiciones de empleo por tipo de ocupación - (cuadros 5 y 6), se observaron los siguientes resultados:

-Para el caso de las GE:

- i) La gran mayoría de los directivos, técnicos y empleados administrativos contaban con contrato de planta. Sin embargo, ninguno de los directivos o técnicos se encontraba sindicalizado, como tampoco lo estaba el 61.5% de los empleados.
- ii) Los obreros calificados gozaban de un grado de estabilidad en el empleo similar al de las tres categorías ocupacionales anteriores, puesto que el 77.8% de ellos contaba con contrato de planta y sólo el 19.7% carecía de contrato o era personal eventual.

REGION CORDOBA-ORIZABA:
CONDICIONES DE EMPLEO EN LAS GE, POR TIPO DE OCUPACION

TIPO DE OCUPACION	No. DE CASOS	CARACTER RELACION LABORAL			AFILIACION SINDICAL		N/S - N/R	
		Pianta	Dur.Variable	Eventual	Sin Contrato	Afiliado		No Afiliado
DIRECTIVOS.	5	4			1		3	2
Porcentaje.	100.0	80.0			20.0		60.0	40.0
TECNICOS	13	10			3		12	1
Porcentaje.	100.0	76.9			23.1		92.3	7.7
OBREROS CALIF	81	63	2	7	9	61	20	
Porcentaje.	100.0	77.8	2.5	8.6	11.1	75.3	24.7	
OBREROS NO CALIF.	73	39	2	25	7	61	12	
Porcentaje.	100.0	53.4	2.8	34.2	9.6	83.6	16.4	
EMPLEADOS	39	33	1	3	2	15	24	
Porcentaje.	100.0	84.6	2.6	7.7	5.1	38.5	61.5	

REGION CORDOBA-ORIZABA:
CONDICIONES DE EMPLEO EN LAS PME, POR TIPO DE OCUPACION

TIPO DE OCUPACION	No. DE CASOS	CARACTER RELACION LABORAL				AFILIACION SINDICAL		
		Planta	Dur.Variable	Eventual	Sin Contrato	Afiliado	No Afiliado	N/S- N/R
DIRECTIVOS	4	3			1		2	2
Porcentaje.	100.0	75.0			25.0		50.0	50.0
TECNICOS	9	7	1		1	3	6	6
Porcentaje.	100.0	77.8	11.1		11.1	33.3	66.6	66.6
OBREROS CALIF	41	20	3	2	16	14	27	27
Porcentaje.	100.0	48.8	7.3	4.9	39.0	34.2	65.8	65.8
OBREROS NO CALIF	38	10	2	11	15	14	24	24
Porcentaje.	100.0	26.3	5.3	28.9	39.5	36.8	63.2	63.2
EMPLEADOS	28	11	1	8	8	10	18	18
Porcentaje.	100.0	39.3	3.5	28.6	28.6	35.7	64.3	64.3

iii) En el caso de los obreros no calificados, esta situación de relativamente - alta estabilidad en el empleo resultó ser, sin embargo, significativamente inferior. En esta categoría ocupacional, el porcentaje de trabajadores con contrato de planta se redujo al 53.4%, en tanto que, por consiguiente, la suma de los porcentajes de trabajadores eventuales y carentes de contrato (43.8%) fue notablemente superior a la obtenida en las otras categorías ocupacionales. De aquí, — que los obreros no calificados resultaran ser los trabajadores con mayor inestabilidad laboral dentro de este grupo de empresas.

iv) Tanto entre los obreros calificados como entre los no calificados se apreció un alto grado de afiliación sindical, situación que contrastó muy notablemente — con la nula o muy baja afiliación sindical observada entre los directivos, los — técnicos y los empleados.

-Para el caso de las PME:

i) El grado de estabilidad en el empleo de los directivos y técnicos fue similar, en términos generales, al observado en las GE para estas categorías de trabajadores. En el caso de los empleados, sin embargo, este grado de estabilidad resultó ser mucho menor, ya que en esta categoría se obtuvo un alto porcentaje (57.2%) de trabajadores eventuales o carentes de contrato. Por lo que se refiere al grado — de afiliación sindical, al igual que en las GE éste resultó nulo o muy bajo para estas tres categorías ocupacionales, si bien —a diferencia de lo observado en las GE— existió un reducido número de técnicos que sí estaban afiliados a algún organismo sindical.

ii) La estabilidad en el empleo de los obreros calificados resultó ser, como en — el caso de los empleados, muy inferior tanto a la de los directivos y técnicos co mo a la de sus similares en las GE, reduciéndose el porcentaje de obreros calificados con contrato de planta al 48.6%.

iii) En el caso de los obreros no calificados, el grado de estabilidad en el empleo descendió todavía más, presentándose un muy reducido porcentaje (26.3%) de — trabajadores con contrato de planta. Consecuentemente, la suma de los porcentajes de trabajadores eventuales y carentes de contrato (68.4%) fue la más alta no sólo dentro de este grupo de empresas, sino en términos también de todo el mercado.

iv) El grado de afiliación sindical de los obreros calificados y de los no calificados fue sensiblemente bajo, muy inferior al observado en las GE. En ambos casos, los porcentajes de trabajadores sindicalizados rebasaron apenas la tercera parte del total del personal ubicado en cada una de estas dos categorías.

Como podemos ver, todos estos resultados nos indican que, si bien en términos generales las condiciones de empleo en cada grupo de empresas son muy desiguales entre sí, esta desigualdad parece manifestarse más en el caso de ciertas categorías de trabajadores que en el de otras. De hecho, como en el caso de los directivos y en el de los técnicos, las condiciones de empleo parecen no ser tan desiguales, por lo menos en lo que se refiere a la estabilidad y a la formalidad del empleo. Es en las categorías ocupacionales jerárquicamente inferiores -- donde la desigualdad de las condiciones de empleo tienden a expresarse más notoriamente, particularmente -- como hemos visto -- en el caso de los obreros no calificados y en el de los empleados.

Una vez efectuado el análisis anterior, cabe preguntarse qué factores -- son utilizados para determinar, justificar o reforzar esta desigualdad en las condiciones de empleo vigentes en cada grupo de empresas. En este sentido, y dado -- que, como sabemos, el nivel de escolaridad o calificación de los trabajadores es -- frecuentemente utilizado por los empleadores -- así como por un amplio grupo de analistas sociales -- para explicar el origen de dicha desigualdad, examinaremos enseguida el perfil educativo de los trabajadores ocupados en uno y otro grupo de empresas.

En el cuadro 7 presentamos el perfil educativo de los trabajadores a nivel de los grupos de empresas. Como se podrá observar, este perfil tendió a ser superior en las GE, si bien en ambos grupos de empresas predominó el porcentaje de trabajadores que únicamente habían alcanzado algún grado de escolaridad primaria. Pero en las GE, el porcentaje de trabajadores con algún grado de escolaridad post-primaria llegó a representar al 43.6% del personal, en tanto que en las PTE este mismo porcentaje representó apenas al 22.5% del personal. En este sentido, las diferencias más notables entre ambos grupos de empresas fueron detectadas en el porcentaje de trabajadores con escolaridad secundaria -- completa o incompleta --, y en el de trabajadores con estudios profesionales (universitarios) terminados.

REGION CORDOBA-ORIZABA:
PERFIL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA
DE TRANSFORMACION, POR GRUPO DE EMPRESAS

GRUPO DE EMPRESAS	No. DE CASOS	PRIMARIA							POST-PRIMARIA			TOTAL		TOTAL NA	NS NR		
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D	E	F ⁺				
GE	211	7	8	10	9	2	78	114	44	17	7	20	1	3	92	2	3
Porcentaje.	100.0	3.3	3.8	4.7	4.2	0.9	37.0	54.0	20.8	8.0	3.3	9.4	0.4	1.4	43.6	0.9	1.4
PME	120	7	8	9	7	6	46	83	6	10	4	2	3	2	27	2	8
Porcentaje.	100.0	5.8	6.7	7.5	5.8	5.0	38.3	69.1	5.0	8.3	3.3	1.7	2.5	1.7	22.5	1.7	6.7
TOTAL	331	14	16	19	16	8	124	197	50	27	11	22	4	5	119	4	11
Porcentaje.	100.0	4.2	4.8	5.7	4.8	2.4	37.4	59.5	15.0	8.1	3.3	6.6	1.2	1.5	35.9	1.2	3.3

+

A: SECUNDARIA C: PROFESIONAL INCOMPLETA E: TECNICA INCOMPLETA NA: NO ASISTIO
 B: PREPARATORIA D: PROFESIONAL COMPLETA F: TECNICA COMPLETA. NS, NR: NO SABE,
 NO RESPONDE

Al examinar el perfil educativo de los trabajadores al interior de cada grupo de empresas, por tipo de ocupación (cuadros 8 y 9), se obtuvo la explicación de lo anterior. Como se podrá apreciar en los cuadros presentados, el nivel de escolaridad de los técnicos ocupados en las GE fue sumamente alto, ya que el 84.6% de ellos contaba con estudios profesionales terminados. Esto contrastó fuertemente con lo observado en las PME, donde la mayor parte de los técnicos — (55.6%) apenas habían alcanzado la escolaridad secundaria. De la misma manera, también el perfil educativo de los directivos y de los empleados resultó ser más alto en las GE que en las PME. En particular, en el caso de los empleados el porcentaje de trabajadores con algún nivel de escolaridad post-primaria ascendió al 59.0% en las GE, mientras que en las PME este mismo porcentaje alcanzó sólo — el 28.5%.

Por lo que toca a los obreros, es interesante hacer notar que quienes se ubicaban en la categoría de calificados dentro del grupo de las GE tendían, — en un porcentaje por demás importante (35.8%), a contar con estudios de secundaria. En las PME, por el contrario, sólo el 9.7% de los obreros calificados presentaba estudios superiores a la primaria. En el caso de los obreros no calificados, sin embargo, los perfiles educativos de los trabajadores en ambos grupos de empresas tendieron a ser menos desiguales —con un amplio predominio de trabajadores con sólo la escolaridad primaria—, si bien continuó observándose una ligera superioridad en el caso de las GE.

Por otra parte, cabe señalar que el examen de las distancias existentes, en términos de años de instrucción, entre las distintas categorías de trabajadores en cada uno de los grupos de empresas, reveló que éstas eran más marcadas en las GE que en las PME. En este sentido, resultó ser particularmente interesante el análisis de las distancias existentes entre los técnicos y los obreros calificados, y entre estos últimos y los obreros no calificados. Así, en — las GE los técnicos tenían un nivel de escolaridad siete u ocho años superior al máximo nivel de escolaridad presentado por los obreros calificados, y éstos aventajaban con cerca de tres años más de instrucción —los tres años de la secundaria— a los obreros no calificados. En las PME, la escolaridad de los técnicos — fue unos cinco años superior a la de los obreros calificados, pero la de éstos y la de los obreros no calificados resultaron ser básicamente similares (19).

REGION CORDOBA - ORIZABA:
PERFIL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES EN LAS GE,
POR TIPO DE OCUPACION

TIPO DE OCUPACION	No. DE CASOS	PRIMARIA					POST-PRIMARIA					TOTAL NA	NS	NR					
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D				E	F ⁺			
DIRECTIVOS Porcentaje.	5 100.0						1	1									4 80.0		
TECNICOS Porcentaje.	13 100.0											1	11				13 100.0		
OBROS CALIF Porcentaje.	81 100.0	2	3	4	3	1	30	43	29	3	2	2	2		1		35 43.2	1 1.2	2 2.4
OBROS NO CALIF Porcentaje.	73 100.0	4	3	6	3	1	37	54	10	6	1						17 23.3	1 1.3	1 1.3
EMPLEADOS Porcentaje.	39 100.0	1	2	5	1	3	10	16	5	6	2	6			2		23 59.0		2 5.1

⁺ A: SECUNDARIA C: PROFESIONAL INCOMPLETA E: TECNICA INCOMPLETA NA: NO ASISTIO
 B: PREPARATORIA D: PROFESIONAL COMPLETA F: TECNICA COMPLETA NS, NR: NO SABE
 NO RESPONDE

Esta última observación, resulta por demás reveladora del importante papel que la escolaridad del individuo juega, particularmente en las GE, como determinante del puesto de trabajo y de la categoría ocupacional accesibles a dicho individuo. Pero entre los factores determinantes del tipo de empleo, existen también otras variables, cuya importancia relativa varía seguramente de un grupo de empresas al otro. Entre tales variables, resulta pertinente destacar, como diversos estudios lo han hecho ya, el papel que juega la edad de los trabajadores, la cual además es frecuentemente tomada como asociada con la experiencia laboral de éstos. De aquí entonces, que para indagar la importancia de esta variable en cada uno de los grupos de empresas hayamos querido examinar, en la última fase de nuestro estudio, la estructura de edad de los trabajadores encuestados.

En el cuadro 10 presentamos los resultados de nuestro examen a nivel de grupos de empresas. Como podemos observar en dicho cuadro, al parecer los trabajadores tienden a ingresar al mercado laboral un tanto más jóvenes y a egresar de éste un tanto más viejos en las PME que en las GE. Así, mientras que en las PME el 10.8% del personal contaba con menos de 20 años de edad, en las GE sólo el 8.5% de los trabajadores era tan joven. De la misma manera, el porcentaje de trabajadores mayores de 40 años ocupados en las PME ascendió al 49.2%, en tanto que este mismo porcentaje alcanzó únicamente el 36.0% en las GE. Sin embargo, a pesar de estos resultados, y en contra de lo que quizás se podría suponer, en términos globales se observó que los trabajadores ocupados en las GE eran más jóvenes que aquellos ocupados en las PME. Este hecho significativo fue encontrado al analizar y comparar entre sí los respectivos porcentajes de trabajadores con edades máximas de 40 y de 30 años en cada grupo de empresas. En el caso del porcentaje total de trabajadores con 40 o menos años de edad, éste fue de 61.6% en las GE y de 50.3% en las PME; por lo que toca al porcentaje total de trabajadores con 30 o menos años de edad, éste ascendió al 43.6% en las GE, en tanto que en las PME alcanzó apenas el 28.3%.

Los anteriores resultados fueron ampliados y confirmados al analizar la estructura de edad de los trabajadores por tipo de ocupación. En particular, en el caso de las PME se pudo observar que los trabajadores ubicados en las categorías de directivos, técnicos y obreros calificados, no sólo eran más "viejos" que aquellos ubicados en las categorías de obreros no calificados y empleados en este mismo grupo de empresas, sino también más "viejos" que sus similares en las GE. En el caso de los directivos, por ejemplo, mientras que en las PME no había

REGION CORDOBA-ORIZABA:
ESTRUCTURA DE EDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA
DE TRANSFORMACION, POR GRUPO DE EMPRESAS

GRUPO DE EMPRESAS	No. DE CASOS	AÑOS CUMPLIDOS						NS- NR
		menos de 20	20-25	26-30	31-35	36-40	más de 40	
GE	2 11	18	34	40	19	19	80	1
Porcentaje.	100.0	8.5	16.1	19.0	9.0	9.0	38.0	0.4
PME	1 20	13	10	11	14	13	59	
Porcentaje.	100.0	10.8	8.3	9.2	11.7	10.8	49.2	
TOTAL	3 31	31	44	51	33	32	139	1
Porcentaje.	100.0	9.4	13.3	15.4	10.0	9.6	42.0	0.3

uno solo que no tuviera más de 40 años de edad, en las GE el 60.0% de ellos contaba con 40 o menos años de edad. Como podemos apreciar en los cuadros 11 y 12, — una situación similar se presentó en el caso de los técnicos y en el de los obreros calificados. De hecho, el personal ubicado en estas dos categorías ocupacionales fue sorprendentemente joven en las GE, ya que casi el 70.0% de los técnicos y el 53.4% de los obreros calificados resultaron tener 30 o menos años de edad. — Contrariamente a esto, en las PME sólo el 11.1% de los técnicos y el 39.4% de los obreros calificados podían ser agrupados bajo este límite de edad. Finalmente, — cabe apuntar que mientras en las GE casi el 10.0% de los obreros calificados no pasaba aún de los 20 años de edad, en las PME ningún trabajador ubicado en esta categoría ocupacional resultó ser tan joven.

En el caso de la estructura de edad de los empleados, ésta fue muy similar en ambos grupos de empresas, si bien en las PME, a diferencia de lo observado en las GE, se pudo apreciar un cierto porcentaje (7.1%) de trabajadores menores de 20 años. En este último sentido, el caso de los obreros no calificados — fue mucho más notable, por cuanto en esta categoría ocupacional se detectó un porcentaje muy alto (23.9%) de trabajadores con menos de 20 años de edad, porcentaje que no sólo sobrepasó ampliamente al obtenido en las GE (13.7%), sino que además resultó ser el porcentaje de trabajadores menores de 20 años más alto de todo el mercado. Como se podrá comprender, este resultado sugiere que efectivamente, como afirman diversos analistas, la categoría de obreros no calificados en las PME representa la principal puerta de entrada al mercado laboral para los individuos más jóvenes y, como hemos visto anteriormente, con los niveles de escolaridad más bajos.

Pero de los resultados anteriores es posible obtener otra conclusión — interesante. Y es que, al ser más "viejos" los trabajadores ocupados en las PME que aquellos ocupados en las GE, podemos aventurar la hipótesis —si nos permitimos asociar aquí la edad con la experiencia laboral— de que en este primer grupo de empresas los antecedentes laborales del individuo juegan un importante papel — en la determinación de su categoría ocupacional. En otras palabras, mientras que, como hemos visto en nuestro estudio, en las GE el nivel de escolaridad parece jugar un papel central, fundamental, en la determinación del tipo de empleo al que cada individuo puede acceder, en las PME este papel de la escolaridad podría verse atenuado, complementado o incluso suplantado por el papel jugado por otras variables, como en este caso serían la edad y la experiencia laboral propia (20).

**REGION CORDOBA-ORIZABA:
ESTRUCTURA DE EDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS GE,
POR TIPO DE OCUPACION**

TIPO DE OCUPACION	No. DE CASOS	AÑOS CUMPLIDOS					NS-NR
		menos de 20	20-25	26-30	31-35	36-40 más de 40	
DIRECTIVOS Porcentaje.	5 100.0			2 40.0	1 20.0	2 40.0	
TECNICOS Porcentaje.	13 100.0		3 23.0	6 46.1	2 15.4	1 7.7	1 7.7
OBREROS CALIF Porcentaje.	81 100.0	8 9.9	11 13.6	10 12.3	4 4.9	9 11.1	39 48.1
OBREROS NO CALIF Porcentaje.	73 100.0	10 13.7	14 19.2	15 20.5	7 9.6	4 5.5	23 31.5
EMPLEADOS Porcentaje.	39 100.0		6 15.4	7 17.9	5 12.8	5 12.8	16 41.0

REGION CORDOBA-ORIZABA:
ESTRUCTURA DE EDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS PME,
POR TIPO DE OCUPACION

TIPO DE OCUPACION	No. DE CASOS	AÑOS CUMPLIDOS					NS- NR
		menos de 20	20-25	26-30	31-35	36-40	
DIRECTIVOS	4						4
Porcentaje.	100.0						100.0
TECNICOS	9		1		2		6
Porcentaje.	100.0		11.1		22.2		66.7
OBREROS CALIF	41		2	7	8	4	20
Porcentaje.	100.0		4.9	17.0	19.5	9.7	48.8
OBREROS NO CALIF	38	11	3	1	2	4	17
Porcentaje.	100.0	28.9	7.9	2.6	5.3	10.5	44.7
EMPLEADOS	28	2	4	3	2	5	12
Porcentaje.	100.0	7.1	14.3	10.7	7.1	17.8	42.8

5. Conclusiones Generales.

De nuestro estudio, podemos obtener las siguientes conclusiones:

a) Tal y como lo afirma la teoría de la segmentación, en el mercado de trabajo urbano analizado se presenta una notoria diferenciación en términos de las condiciones de empleo vigentes en los distintos tipos de empresas, conformándose así, por lo menos dos sectores o segmentos claramente distinguibles: uno, constituido por las grandes empresas monopólicas de la zona, en el cual las condiciones de trabajo son las más atractivas de todo el mercado, con un alto grado de estabilidad y de formalidad en el empleo; otro, formado por las pequeñas y medianas empresas competitivas, donde en términos generales el empleo es inestable y las condiciones de formalidad son muy pobres.

b) La anterior segmentación del mercado laboral, vigente en términos globales, se acentúa o se hace más manifiesta en el caso de las categorías ocupacionales inferiores, es decir, en las categorías de obreros calificados, obreros no calificados y empleados. Al ser estas categorías donde, presumiblemente, se ubica la mayor parte de los trabajadores, se comprenden fácilmente las consecuencias que esto tiene sobre las condiciones de vida de la población.

c) Por otra parte, esta segmentación se encuentra reforzada por la existencia de barreras que, de una u otra manera, impiden o limitan el acceso al empleo en las grandes empresas, destruyendo así la teoría sobre la pretendida homogeneidad del mercado laboral. Entre estas barreras, resulta el nivel de escolaridad exigido para cada una de las categorías ocupacionales analizadas en el grupo de las GE.

Como se podrá comprender, la problemática del mercado laboral aquí planteada tiene una clara incidencia en los fenómenos de desempleo, pobreza y marginación social que cada vez más aquejan a crecientes sectores de población urbana en nuestro país. Si recordamos aquí que en nuestra sociedad el acceso al sistema educativo es muy limitado y, por ende, la escolaridad promedio de la población es muy baja, entenderemos entonces de qué manera la gran mayoría de los trabajadores se ven obligados, al no poder cubrir los requisitos de escolaridad exigidos en las empresas del sector moderno, a buscar empleo cuando mucho en las pequeñas empresas y talleres de los estratos tecnológicos inferiores. Esto no -

solo provoca entonces la subutilización de un amplio potencial humano, sino que acarrea graves y obvias consecuencias en términos de la producción y del ingreso nacionales.

La expansión gradual del sistema educativo ha probado no ser la solución al problema, por cuanto se ha observado que a medida que dicho sistema se expande, se incrementan también, en forma notable, los niveles de escolaridad que limitan el acceso al empleo en las grandes empresas, en un proceso que se ha dado en llamar de "devaluación" de la educación y que algunos autores asocian con determinados mecanismos de dominación social (véanse: Brooke, N. op. cit.; Gómez, V.M., op. cit.). Como quiera que sea, lo cierto es que las empresas del sector moderno, por los procesos tecnológicos que utilizan y por los criterios de selección de personal que emplean, se convierten en "expulsoras" de trabajadores y no representan, por lo tanto, una vía segura para mejorar las condiciones de vida de los sectores mayoritarios de la población.

No obstante todo esto, el desarrollo económico del país se ha venido fundamentando, como sabemos, en el impulso dado a las grandes empresas industriales, concentradoras de los recursos. Se ha olvidado así que son las pequeñas y medianas empresas del sector competitivo las que representan la verdadera fuente de empleo y de ingreso, por más precario que éste sea, para la gran mayoría de los trabajadores. De aquí que, para solucionar los graves problemas sociales que cada vez se manifiestan más marcadamente en nuestras ciudades, sea necesario replantear primero nuestra estrategia de desarrollo.

NOTAS.

1. A este respecto, bástenos señalar aquí que, según datos actualizados, en el sector industrial de transformación y extracción de México existen 125 000 establecimientos registrados; de éstos, apenas 1 500 —es decir, el 1.2%— son empresas modernas, en las cuales se concentran la producción y la inversión. Los 123 500 establecimientos restantes son pequeñas y medianas empresas, 35 mil de las cuales son consideradas como "muy pequeñas", con niveles tecnológicos y de productividad extremadamente bajos.

2. Últimamente, se ha venido exponiendo la tesis de que estos enclaves exportadores, por la naturaleza misma de su actividad industrial, sentaron las bases del mercado interno al establecer un importante sistema de intercambio con zonas adyacentes del territorio, que terminaron siendo contagiadas de la dinámica de dichos enclaves. Sin embargo, lo cierto es que diversas circunstancias impidieron que la influencia de los enclaves se extendiera más allá de un limitado y estrecho ámbito territorial. Entre tales circunstancias, baste señalar el deficiente y poco desarrollado sistema de caminos, así como la constante oposición de los intereses metropolitanos, que jamás cejaron en la defensa de sus privilegios monopólicos y —que, por lo mismo, impidieron de hecho el florecimiento pleno de los escasos sistemas económicos regionales existentes. Al respecto, véase especialmente: Moreno —Toscano, A. y Florescano, E.: "El Sector Externo y la Organización Espacial y Regional de México (1521-1910)". Universidad Autónoma de Puebla, 1977.

3. En este sentido, resulta interesante señalar que, según diversos estudios, la existencia de una mano de obra abundante y poco calificada resultó ser altamente funcional en relación a los requerimientos técnicos de esta primera fase de la industrialización. De hecho, tales estudios revelan que en esta primera etapa se presentó incluso el fenómeno de una muy baja absorción, por parte de las recién instaladas industrias, de los escasos técnicos calificados existentes.

4. Se buscaba, en otras palabras, reducir el dualismo de enclave que había prevalecido durante toda la Colonia y que la constitución de la sociedad nacional independiente en el siglo XIX no había podido eliminar.

5. Para una exposición amplia de las tesis dualistas, véase especialmente: Lutz, —Vera: "The Growth Process in a Dual Economy System". Banca Nazionale del Lavoro —Quarterly Review, septiembre de 1958.

6. Nos referimos aquí sólo a las condiciones "más aparentes" del empleo. Es evidente que, como resultado del continuo proceso de mecanización y rutinización de las diversas funciones productivas, así como de la mayor intensidad de la jornada laboral que este proceso implica, el desgaste físico y mental de los trabajadores ocupados en las grandes empresas modernas puede llegar a ser sumamente alarmante.

7. Una presentación detallada de esta teoría puede ser encontrada en: Gómez, V.M.: "Educación y Estructura Económica: Marco Teórico y Estado del Arte de la Investigación en México", Documentos Base del Congreso Nacional de Investigación Educativa, vol. I, México, 1981. Véase también: Piore, M.: "The Dual Labor Market: Theory and Implications", en Gordon, D.H. (comp.), "Problems in Political Economy: An Urban Perspective", D.C. Heath & Co., Lexington, 1971.

8. Dado que este tipo de empleos se ubican generalmente, por sus propias características, dentro de una estructura ocupacional altamente jerarquizada, algunos autores han distinguido al interior de este segmento una serie de "subsegmentos". En tre dichos subsegmentos destacan: a) el PRIMARIO-INDEPENDIENTE, en el cual el trabajo desempeñado por el individuo tiende a desarrollar su creatividad y su iniciativa (caso de los directivos, gerentes, etc.); b) el PRIMARIO-SUBORDINADO, en el cual el trabajo es muy rutinario y tiende, por el contrario, a inhibir la creatividad y la iniciativa del trabajador (caso de los obreros y empleados de oficina). Al respecto, véase: Reich, M. et al.: "A Theory of Labor Segmentation", American Economic Review, vol. LXIII, mayo de 1973, pp. 359-365.

9. La principal razón que impide establecer un paralelismo directo entre ambas terminologías reside en que, en quienes utilizan el enfoque de los sectores formal-informal, se presenta una tendencia a considerar conjuntamente las características del empleo con las de las unidades productivas. Como hemos señalado aquí, los términos "segmento primario" y "segmento secundario" se refieren sólo a las características del empleo, sin hacer referencia a las características de las unidades de producción.

10. Sólo hasta una fecha relativamente reciente esta tendencia se invirtió, contando actualmente Córdoba con una población un poco mayor que Orizaba.

11. La implantación de telares de importancia en Orizaba data del año 1726, en tanto que ya para fines del siglo pasado se habían instalado las grandes fábricas de cerveza que todavía hoy forman parte de las instalaciones industriales más importantes del Estado de Veracruz. En este sentido, cabe anotar también que, a raíz de la

creación del monopolio del tabaco en el siglo XVIII, tanto Córdoba como Orizaba fueron sede de las mayores fábricas de cigarros de la Nueva España, si bien, como ya hemos dicho, hasta hace pocos años a Córdoba le correspondió siempre una función más comercial que industrial en la región.

12. Si bien no se observa aún una integración física verdadera entre estos dos grandes grupos de centros de población, las tendencias actuales observables en el crecimiento demográfico, en el desarrollo económico, en la ocupación del suelo y en la expansión de la red de comunicaciones, permiten prever la formación, en un mediano plazo, de una gran área metropolitana.

13. En este sentido, destaca particularmente el municipio de Orizaba, que prácticamente carece de población rural. Igualmente, se estima que actualmente la población urbana de Córdoba representa ya al 96% de la población total de dicho municipio.

14. Para un análisis completo del perfil educativo de la población de toda la región, véase: Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Veracruz, op. cit., pp. 212-223.

15. Consúltense especialmente: Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Veracruz, op. cit., pp. 58-105; también véase: Gobierno del Estado de Veracruz, - "Plan Estatal de Desarrollo Urbano y Rural", Xalapa, 1979.

16. Por directivos, entendemos a aquellos individuos que, siendo asalariados, realizan tareas de tipo gerencial dentro de la empresa, ocupando los puestos de gerente, subgerente, jefe de departamento, etc.; bajo la categoría de empleados, — por otra parte, se ubican aquellas personas que laboran como secretarías, ayudantes de contabilidad, vendedores, etc.

17. Cabe señalar que el marcado proceso de polarización observado en esta estructura industrial permitió que la composición de los grupos de empresas pudiera ser hecha sin necesidad de recurrir a métodos estadísticos más complejos.

18. Debido a ciertas deficiencias observadas en la información contenida en la encuesta, que nos hicieron dudar de la exactitud de los datos, no nos fue posible examinar el nivel de ingreso de los trabajadores en cada uno de los grupos de empresas. Suponemos, sin embargo, que el salario recibido es una variable estrecha-

mente relacionada con las condiciones de estabilidad y de formalidad del empleo, - por lo que un trabajador con contrato de planta y afiliado a algún sindicato habrá de recibir, por lo general, un mayor salario que un trabajador que, aún siendo de la misma categoría ocupacional que el primero, carezca por ejemplo de contrato.

19. En este análisis, hay que tener en cuenta también la capacidad de acceso de la población a los distintos niveles educativos. De este modo, resulta evidente que la distancia observada, en términos de años de instrucción, entre las distintas categorías de trabajadores ocupados en las GE, es en realidad mucho mayor, ya que el acceso a los niveles superiores de educación es sumamente limitado.

20. Desgraciadamente, la encuesta utilizada no proporcionó datos precisos sobre -- los antecedentes laborales de los trabajadores, por lo que nuestra hipótesis se basa sólo en el análisis de la estructura de edad de los mismos. Para una discusión de los variados factores que pueden intervenir en la determinación del empleo y de la categoría ocupacional del individuo, véase: Hernández, A.: "Sobre las Teorías - Explicativas del Mercado de Trabajo", en "Investigaciones en Educación", Consejo - Nacional de Ciencia y Tecnología, México, 1978.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Bravo Garzón, R. "Un Efecto Regional del Desarrollo Económico de México: Veracruz, 1940-1970", Revista Dualismo, vol. I, no. 1, Xalapa, febrero de 1972, pp. 9-48.
- Brocke, Nigel. "Actitudes de los Empleadores Mexicanos con Respecto a la Educación: ¿Un Test de la Teoría del Capital Humano?", Revista del Centro de Estudios Educativos, vol. VIII, no. 4, México, 1978, pp. 109-132.
- Cordero, Salvador. "Concentración Industrial y Poder Económico en México", Cuadernos del Centro de Estudios Sociológicos (No. 18), El Colegio de México, México, 1977.
- Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Veracruz. "Plan de Desarrollo Urbano y Regional de la Región Económica de Córdoba-Orizaba", Universidad Autónoma de Veracruz y Dirección del Patrimonio del Estado, Xalapa, 1976.
- Foxley, A. y Muñoz, O. "Políticas de Empleo en Economías Heterogéneas", Serie Estudios CIEPLAN (No. 1), Corporación de Investigaciones Económicas Para Latinoamérica, Santiago, septiembre de 1976.
- Garza Villareal, G. "Industrialización de las Principales Ciudades de México", Colección del Centro de Estudios Económicos y Demográficos, El Colegio de México, México, 1980.
- Gómez, Víctor M. "Credencialismo, Dualismo Laboral y Desarrollo Educativo", en "Educación y Realidad Socioeconómica", Centro de Estudios Educativos, México, 1978.
- Gómez, Víctor M. "Educación y Estructura Económica: Marco Teórico y Estado del Arte de la Investigación en México", en "Documentos Base", Congreso Nacional de Investigación Educativa, México, 1981.
- Meyer, Lorenzo. "El Estado Mexicano Contemporáneo", en "Lecturas de Política Mexicana", Centro de Estudios Internacionales, El Colegio de México, México, 1977.
- Moreno Toscano, A. "Tres Ejemplos de Relación Entre Ciudades y Regiones en Nueva España a Finales del Siglo XVIII", en Borah, W. et al., "Ensayos Sobre el Desarrollo Urbano de México", Colección Sep-Setentas, no. 143, 1974, pp. 95-130.

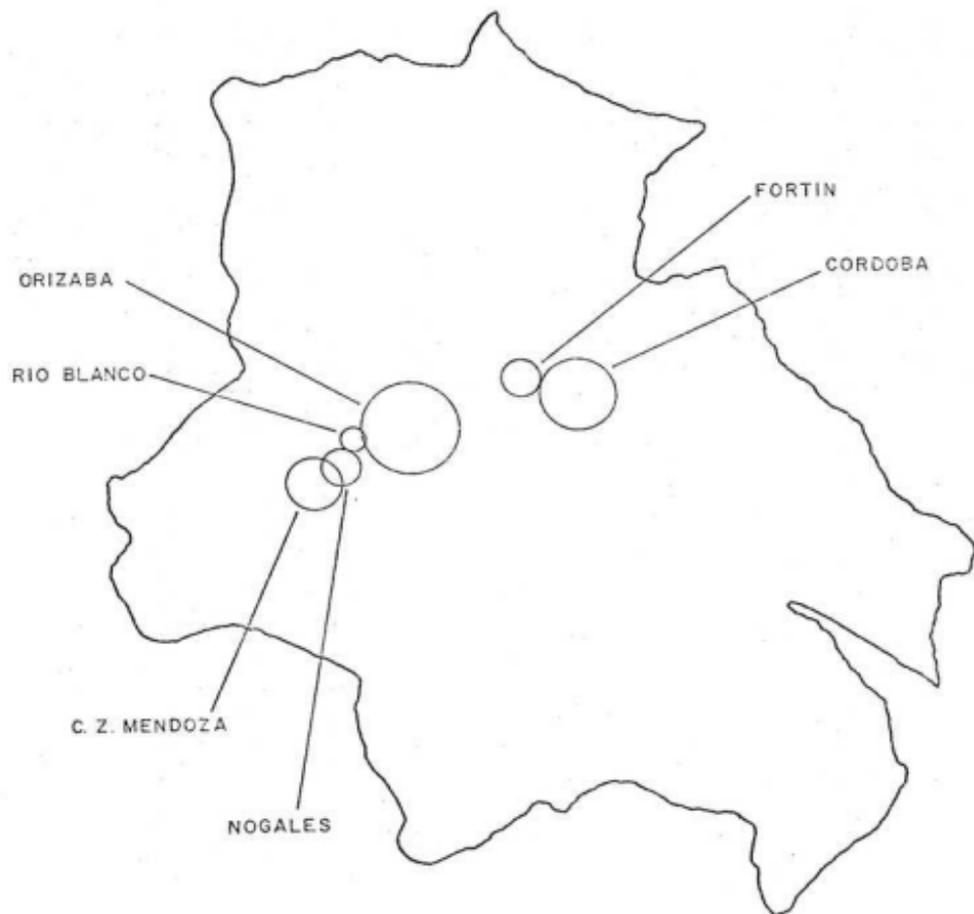
- Muñoz Izquierdo, C. et al. "Educación y Mercado de Trabajo. Un Análisis Longitudinal de los Determinantes de la Educación, la Ocupación y el Salario en la Industria Manufacturera de la Ciudad de México", Revista del Centro de Estudios Educativos, vol. VIII, no. 2, México, 1978, pp. 1-90.
- Nun, José. "Superpoblación Relativa, Ejército Industrial de Reserva y Masa Marginal", Revista Latinoamericana de Sociología, no. 2, 1969.
- Oszlak, Oscar. "Notas Críticas Para Una Teoría de la Burocracia Estatal", Revista Mexicana de Sociología, no. 3, 1978, pp. 881-926.
- Pinto, Aníbal. "Heterogeneidad Estructural y Modelo de Desarrollo Reciente de la América Latina", Documento del VI Curso de Planificación Regional del Desarrollo, Buenos Aires, 1975.
- Pinto, A. y Di Filippo, A. "Desarrollo y Pobreza en la América Latina: Un Enfoque Histórico-Estructural", El Trimestre Económico, vol. XLVI (3), no. 183, julio-septiembre de 1979, pp. 569-590.
- Piore, Michael. "The Dual Labor Market: Theory and Implications", en Gordon, D. M. (comp.), "Problems in Political Economy: An Urban Perspective", D. C. Health & Co., Lexington, 1971, pp. 90-94.
- Reich, Michael et al. "A Theory of Labor Market Segmentation", American Economic Review, mayo de 1973, pp. 359-365.
- Singer, Paul. "Elementos Para Una Teoría del Empleo Aplicable a Países Subdesarrollados", en "El Empleo en América Latina. Problemas Económicos, Sociales y Políticos", Siglo XXI, México, 1976.
- Tokman, Víctor. "Dinámica del Mercado de Trabajo Urbano: El Sector Informal Urbano en América Latina", en Katzman, R. y Reyna, J. L. (comps.), "Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina", El Colegio de México, México, 1979.

A N E X O

MAPA 1
ESTADO DE VERACRUZ:
LOCALIZACION DE LA REGION
CORDOBA-ORIZABA.



MAPA 3
REGION CORDOBA-ORIZABA:
PRINCIPAL SUBSISTEMA DE CIUDADES,
1970.



AREA URBANA DE ORIZABA EN 1921.

