

AJUSTE ESTRUCTURAL, MERCADOS LABORALES Y TLC



El Colegio de México
Fundación Friedrich Ebert
El Colegio de la Frontera Norte

AJUSTE ESTRUCTURAL, MERCADOS LABORALES Y TLC



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



EL COLEGIO DE MÉXICO
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE

Portada de María Eugenia Vidales

Primera edición, 1992
D.R. © El Colegio de México
Camino al Ajusco 20
Pedregal de Santa Teresa
10740 México, D.F.

ISBN 968-12-0528-6

Impreso en México / *Printed in Mexico*

PRESENTACIÓN

En este libro se incluyen las ponencias y comentarios presentados en el seminario "Mercado de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes", celebrado en las instalaciones de El Colegio de México, del 23 al 26 de octubre de 1991.

Este seminario fue posible gracias a la colaboración del Centro de Estudios Sociológicos (CES) de El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte (Colef), la Fundación Friedrich Ebert, y al apoyo financiero del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

La comisión conformada por Jorge Carrillo (Colef), Fernando Cortés (CES), Orlandina de Oliveira (CES) y Ludger Pries (profesor invitado del CES), tuvo a su cargo la coordinación académica y la preparación del seminario.

Las cinco partes en que está dividido el libro corresponden a las mesas de trabajo en que se presentaron las ponencias: *i*) tendencias generales y cambios recientes en el mercado de trabajo urbano: precarización, terciarización e informalidad; *ii*) algunos factores condicionantes del funcionamiento del mercado de trabajo; *iii*) la movilidad en el trabajo en contextos regionales específicos; *iv*) trabajo y unidad doméstica, y *v*) el tratado de libre comercio y su impacto en los mercados de trabajo.

Colaboró en el cuidado de la edición Nelson Minello, director de la revista de Estudios Sociológicos y profesor-investigador del CES. Adrián Alcalá Castañeda, con la asistencia de Pablo Reyna, de la Coordinación de Servicios de Cómputo de El Colegio de México, formó el libro. La labor secretarial fue de Guadalupe Luna.

El Departamento de Publicaciones de El Colegio de México revisó la versión final y diseñó la portada.

INTRODUCCIÓN

El tema de los mercados de trabajo es de gran importancia y actualidad. Por un lado, la transformación industrial-productiva que estamos viviendo y que se acelera con la incorporación creciente de México a los mercados internacionales requiere y, al mismo tiempo, trae consigo cambios en la estructura de la fuerza de trabajo, en las pautas de su movilidad y flexibilidad vertical y horizontal y apunta al problema de crear las posibilidades de empleos adecuados para toda la población económicamente activa. Pero el tema de los mercados de trabajo no solamente es un problema en el nivel macro, por ejemplo de la política estatal, pues por otro lado, influye directamente en el destino de la gran mayoría de ciudadanos. En una sociedad capitalista de mercado, la mano de obra, es para sus compradores, una mercancía entre otras, mientras que para sus "vendedores" frecuentemente constituye la única fuente de reproducción. La estratificación social, las oportunidades de bienestar y, muchas veces, el simple sobrevivir, están directamente relacionadas con los mercados de trabajo. Por lo tanto, estos últimos provocan fuertes impactos tanto sobre la suerte individual como sobre la estructura y cohesión de las sociedades como tales.

En octubre de 1991, el Centro de Estudios Sociológicos (CES) de El Colegio de México organizó un seminario internacional que abarcó una amplia gama de temas y perspectivas acerca de los mercados de trabajo. La intención central de este seminario era reunir a reconocidos expertos en el tema, presentar estudios empíricos recientes y ofrecer un espacio amplio de debate y discusión. En este texto se presentan las ponencias revisadas de este seminario.¹ Con esta publicación, el lector tiene en sus manos una compilación amplia, profunda y bastante actual de lo que es *the state of the art* con respecto al tema de los mercados de trabajo en México en una perspectiva comparativa; lamentablemente, no podemos documentar la discusión intensa e interesante del seminario. Por lo tanto, aquí sólo haremos algunas

¹ Los lectores notarán algunas diferencias en la forma de presentación de cada trabajo. Esto se debe a que, para acelerar la presentación de estas ponencias, hemos optado por eliminar algunos pasos clásicos en la impresión de textos y aprovechar ciertos adelantos tecnológicos. Por ello, hemos sometido los artículos, tal y como los enviaron los autores, a un programa de procesamiento de textos.

observaciones y resúmenes, sin orientarnos directamente en el orden de las ponencias ni pretender tocarlas todas sino, más bien, indicar objetivos y objetos importantes a enfocar en el futuro.

Una de las preguntas centrales del seminario fue: ¿Cuáles son las tendencias empíricas y los cambios recientes en los mercados de trabajo en México? T. Rendón y C. Salas muestran las tendencias de cierto estancamiento de la “proletarización” (en términos del empleo en el sector manufacturero) y de la “salarización” (en términos de empleo dependiente). El aumento relativo de empleo en el sector terciario se debe sobre todo a un crecimiento del trabajo no asalariado (por cuenta propia, ayudantes). Según ellos, la notable “feminización” de la fuerza de trabajo no se debe tanto a una real emancipación de la mujer en el mundo del trabajo sino, más bien, a las necesidades de ingresos adicionales ante la situación de una fuerte pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Otro aspecto central de la estructura y los cambios actuales en los mercados de trabajo es su interrelación con el sistema educativo. Frecuentemente oímos quejas de que el sistema educativo no proporciona la fuerza de trabajo adecuada. Sin embargo, H. Muñoz y H. Suárez sostienen la hipótesis de que el sistema productivo no se incorpora a la mano de obra calificada que sale del sistema educativo. Pero esto no significa que no se requiera gente calificada, hecho que muestra el estudio de J. Casar y C. Márquez,² sino que el sistema productivo no valora adecuadamente la educación formal y selecciona según otros criterios, como son los antecedentes y la trayectoria en el trabajo. Esta creciente demanda de mano de obra calificada coincide con las hipótesis de J. Bustamante³ sobre un drástico cambio en las necesidades de capacitación en las regiones dinámicas de crecimiento del norte del país (que, según este autor, contrastan con el estancamiento del sur). Aunque, a muy grandes rasgos se sabe algo acerca de las tendencias globales de requerimientos de calificaciones, en el futuro será muy importante investigar más a fondo los mecanismos concretos de intercambio tanto entre el sistema productivo y educativo como de los procesos de adiestramiento y de capacitación en el sistema productivo mismo.

La preocupación por las desigualdades regionales y la hipótesis de la tendencia hacia una polarización del país en un norte dinámico y un sur estancado estuvo presente en muchas ponencias y debates del seminario. Se enfocó sobre todo en los *impactos de un posible Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá* en los mercados de trabajo. Es interesante comprobar que quienes estudian la región norte —y, sobre todo, la industria maquiladora del país—, tienen una visión bastante ambigua de las consecuencias del TLC sobre los mercados de trabajo. Para J. Bustamante, sus impactos

² No incluido en este volumen, por circunstancias ajenas a nuestra voluntad.

³ *Ibid.*

sobre los flujos migratorios, por ejemplo, van a ser muy reducidos. Mientras J. Carrillo y A. Hualde hablan de una real integración de la economía fronteriza hacia un microcosmos propio con su propia dinámica de mercado de trabajo, E. Zepeda y M. Sotomayor apuntan la otra cara de esta moneda, la brecha creciente entre la dinámica del sistema industrial-productivo fronterizo y las deficiencias de infraestructura pública (de la cual forman parte las instituciones de capacitación técnica y profesional). E. de la Garza también formula preguntas escépticas de las consecuencias de un TLC para la contratación colectiva. Entre una “visión catastrófica” y una “visión optimista” plantea la hipótesis de una creciente polarización del aparato productivo. Todos estos trabajos indican que para estudios futuros va a ser cada vez más importante la diferenciación, por ramas y en el espacio, de las consecuencias de los cambios globales.

Junto con estos aspectos más generales de los efectos de los cambios globales, como lo son el TLC y la internacionalización de la economía, un tema no menos importante era y es la relación entre la unidad doméstica y los mercados de trabajo. Sobre todo en un país como México donde la familia es, para muchos trabajadores, casi la única red de seguridad social. No se pueden entender las decisiones y los movimientos en los mercados de trabajo sin pensar en la unidad doméstica como “unidad de actuación” y “unidad de análisis”. La teoría dominante de mercados de trabajo, sobre todo la que se desarrolló en otros contextos socioculturales, frecuentemente ignora esta dimensión. Con su estudio empírico, B. García y O. de Oliveira pueden mostrar que la creciente inserción de la mujer en los mercados de trabajo, —aunque inicialmente quizás se base primordialmente en necesidades económicas—, trae consigo o está relacionada con una dinámica muy singular de cambios más profundos y a largo plazo de valores y papeles. En este trabajo también parece muy interesante el desarrollo de una tipología de percepciones y conceptos de trabajo de las mujeres: la necesidad de avanzar en la investigación de los aspectos cualitativos de los mercados de trabajo trae consigo la obligación de desarrollar nuevos métodos adecuados para la “reducción de complejidad”, las tipologías propuestas (véase también la contribución de P. Arias y R. Dombois) indican un camino importante a desarrollar en el futuro.

Así como el análisis de la unidad doméstica nos puede ofrecer innovaciones enriquecedoras de la teoría de los mercados de trabajo, también lo hace el enfoque que analiza las *trayectorias en el empleo y los ciclos laborales*. En vez de analizar estructuras estáticas (de salarios, de calificaciones, etc.), en un punto del tiempo, esta estrategia de investigación nos permite estudiar movimientos y flujos. R. Dombois nos presenta un análisis muy rico de cuatro segmentos diferentes de mercados de trabajo que se distinguen, entre otros, según las pautas diferentes de ciclos laborales. De igual forma: el estudio de L. Pries muestra que los cambios entre diferentes tipos de empleo (asalariado y por cuenta propia) son más significativos en la

trayectoria individual de empleo que en la coyuntura global económica. Tomar el eje del tiempo como una variable central para explicar ciertos “eventos” —como por ejemplo el cambio de un empleo o el ascenso en la categoría laboral—, con los antecedentes de la persona —es decir con los “eventos” anteriores— nos parece una perspectiva muy útil, que deberá desarrollarse con mayor profundidad en el futuro. Lo mismo se debe señalar con respecto a la estrategia de aplicar el *método de comparación* (entre países, regiones, ramas, tipos de fuerza de trabajo, de hombres y mujeres, etcétera).

Un último tema e impulso para el trabajo futuro se refiere al *marco conceptual mismo de la teoría del mercado de trabajo*. Esta teoría de mercado(s) de trabajo que dio nombre al seminario realizado, en un sentido estricto se refiere al trabajo asalariado, es decir a la fuerza de trabajo dependiente. Pero por otro lado, frecuentemente se habla de mercado(s) de trabajo para referirse al conjunto de la población económicamente activa. Aún hay mucho que avanzar en el desarrollo de marcos conceptuales apropiados a la realidad de un país como México. Mientras en países altamente industrializados se habla de una segmentación doble o triple del mercado de trabajo —refiriéndose siempre al trabajo asalariado— en América Latina el concepto del “sector informal urbano” sirvió por mucho tiempo para recordar y apuntar la situación muy diferente de estos países en comparación con aquellos altamente industrializados. Como mencionaron muchos ponentes y comentaristas, hoy en día hay que revisar este concepto y hacer grandes esfuerzos en el avance de marcos teóricos que puedan explicar las estructuras y los mecanismos de capacitación, gratificación y movilidad en el trabajo y en el empleo. En este sentido, el seminario y sus ponencias aquí reunidas nos dan una visión general de lo que sabemos sobre el tema, pero también de lo que todavía no sabemos, ni entendemos.

**TENDENCIAS GENERALES Y
CAMBIOS RECIENTES
EN EL MERCADO DE TRABAJO URBANO:
PRECARIZACIÓN, TERCIARIZACIÓN
E INFORMALIDAD**



EL MERCADO DE TRABAJO NO AGRÍCOLA EN MÉXICO. TENDENCIAS Y CAMBIOS RECIENTES

*Teresa Rendón
Carlos Salas*

1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones que ha experimentado la economía mexicana en el último decenio han tenido un impacto notable en el mercado de trabajo. La profundidad de la crisis iniciada en 1982 y las acciones que, con el objeto de recuperar el crecimiento sostenido, han llevado a cabo la clase empresarial y el Estado, mermaron la capacidad del sistema económico para generar nuevos empleos asalariados, a la par que los salarios perdían poder adquisitivo. Esto ocurría en el momento en que la población en edad de trabajar crecía con mayor celeridad que en el pasado. Como consecuencia de estos procesos, se acelera el ritmo de crecimiento de las ocupaciones no asalariadas.

Pero algunas de las alteraciones ocurridas en las estructuras productiva y ocupacional durante los años ochenta, no aparecen de manera abrupta, de hecho la mayor parte de ellas se había iniciado ya desde la década previa. Por otra parte, la etapa actual tiene algunos elementos en común con el decenio de los años treinta. Al igual que hoy, en esa época tenían lugar importantes transformaciones institucionales, que habían de permitir el tránsito de un patrón de acumulación que languidecía hacia otro nuevo que requería un sustento social diferente. No obstante, el nuevo modelo de acumulación tardó una década más en consolidarse. En ese periodo las reformas cardenistas implicaron un incremento de la injerencia directa del Estado en la economía nacional y en la regulación del mercado de trabajo, a la vez que se fortalecía el papel de los sindicatos. En la actualidad estamos presenciando cambios de envergadura comparable, aunque con signo contrario. ¿Estará la economía nacional transitando a un nuevo modelo de acumulación y en el umbral de una nueva fase expansiva de onda larga?

Debido a las consideraciones anteriores, y con el objeto de lograr una mejor caracterización de la etapa actual, trataremos de ubicar el estudio de los cambios recientes en una perspectiva de largo plazo. Con ese fin, el análisis del mercado de trabajo se iniciará con una breve reseña de su

evolución durante el periodo que va desde 1930 hasta finales del decenio de los setenta. A partir de allí pasaremos al análisis del mercado de trabajo no agrícola durante los años ochenta.

Antes de abordar el tema central del artículo consideramos importante aclarar nuestra posición acerca de un concepto que ha sido muy utilizado en el análisis de la ocupación, tanto en México como en un sinnúmero de países. Nos referimos a la noción de sector informal urbano.

Es ampliamente reconocido que en los así llamados países en desarrollo existen problemas ocupacionales de carácter estructural que, en la mayoría de los casos, se han agravado en fechas recientes. Entre esos problemas destacan la persistencia de relaciones no capitalistas en parte importante de las actividades de producción y distribución y en el hecho de que los niveles de retribución de la mayoría de los trabajadores —asalariados y no asalariados— siguen siendo muy inferiores a los que perciben sus homólogos en el mundo industrializado.

En los años setenta surge el término “sector informal urbano”, en un intento por tratar de describir y explicar las condiciones en las cuales ciertos grupos de la población urbana de esos países obtienen ingresos y desempeñan actividades económicas. Este concepto es heredero de intentos anteriores por explicar la realidad ocupacional de los países con capitalismo atrasado aprehendiendo la heterogeneidad productiva mediante un modelo dual (Lewis, 1960). La diferencia del dualismo formal-informal con sus antecesores, está en que el sector atrasado (el informal) no es un sector preexistente, sino que surge *pari-pasu* con el sector moderno y como consecuencia de la incapacidad de este último para absorber cabalmente los incrementos de la fuerza de trabajo, resultantes del crecimiento natural de la población de las ciudades y de las migraciones campo-ciudad.

Uno de los aspectos más criticados del enfoque formal-informal ha sido precisamente su carácter dual, que deja de lado la diversidad que pueda existir al interior de cada uno de los sectores. Pero, en nuestra opinión, el problema principal de enfoque que nos ocupa no está en la visión dualista de lo que caracteriza, sino en la dificultad para distinguir las unidades pertenecientes a uno u otro sector. Esta dificultad se deriva de que para establecer la distinción formal/informal se recurre a definiciones que involucran el cumplimiento de varios criterios a la vez. Así, la primera definición de informalidad incluye siete características, las cuales se pueden o no cumplir simultáneamente (OIT, 1972). En consecuencia, si un establecimiento cumple, digamos, tres de las siete características, no podemos decidir a qué sector pertenece. La situación se fue complicando con el paso del tiempo, como muestra un estudio reciente que da cuenta de la existencia de veinte condiciones para definir el sector informal (Suárez-Berenguela, 1988). Como es obvio, esta dificultad no se presenta si la definición se hace en términos estrictamente dicotómicos. Tal sería el caso de la definición (operativa) que considera como informales a los trabajadores no asalariados en actividades no agrícolas, excepto

a los profesionales. Pero en este caso no hay necesidad de usar el término de informal, ya que como se observa en la misma definición está hablando de trabajo no asalariado.

Desde su surgimiento, el enfoque formal-informal ha ido ganando aceptación en el mundo entero, a tal grado que no faltan los autores que lo consideran aplicable al primer mundo (*cfr.* Portes *et al.*, 1989). Pero, al difundirse, la noción de informalidad ha ido adquiriendo significados cada vez más diversos, conforme se ha tratado de aplicar a realidades diferentes y ha recibido influencias teóricas distintas. Así, lo "informal" es, a veces, un segmento del aparato productivo o distributivo; otras veces, un segmento de la población. Y para definir esos segmentos se parte tanto de criterios económicos como de criterios legales. La polémica entre Klein y Tokman por un lado y Benton y Portes,¹ por otro, ilustra claramente que, lejos de existir una definición única de informalidad, los significados que ha adquirido ese término llegan a ser contradictorios entre sí. Para Klein y Tokman, "lo informal" consiste en una manera —precaria— de hacer las cosas, donde la presencia de relaciones salariales es más bien la excepción. Mientras que para Benton y Portes la informalidad consiste en las diversas formas de subcontratación mediante las cuales el capital elude el cumplimiento de la legislación laboral; en esta acepción la característica definitoria es la ausencia de regulación estatal y no las condiciones (precarias o no) en que se realizan las actividades.

Las dos encuestas oficiales que se han realizado en México para medir el sector informal en las localidades de 100 mil y más habitantes también evidencian la laxitud con que se ha empleado este concepto. La primera de ellas, levantada en 1976, tuvo como universo de referencia la población ocupada (asalariada y no asalariada) en actividades primarias excepto las agropecuarias y, para distinguir a los trabajadores informales de los formales, se partió de cinco atributos de los cuales deberían cumplirse por lo menos tres (SPP/ST y PS/PNUD, 1979). Doce años después se realizó una nueva encuesta, pero en esta ocasión el universo de referencia fueron los establecimientos privados no agropecuarios y el criterio utilizado para delimitar al sector informal fue el tamaño de las unidades: cinco trabajadores como máximo (INEGI, 1991). El único elemento en común entre ambas encuestas consiste en la exclusión de las actividades agropecuarias y las del sector público, además de la cobertura geográfica.

Debido a que al abarcar un número creciente de fenómenos, el concepto de sector informal se ha vuelto cada vez más difuso, algunos autores —entre otros encontramos a Roubaud (1990), Hussmans R. y F. Mehran (1989), Haan (1989)— proponen acotar el alcance del término enfatizando que la unidad de observación adecuada es el establecimiento y no el individuo. En

¹ La polémica aparece en los números 13, 16 y 20 de la revista *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México (véanse las referencias bibliográficas que aparecen al final del artículo).

cambio, otros autores consideran que este enfoque ha resultado de escasa utilidad analítica y, por lo tanto, recomiendan su abandono. Tales son las afirmaciones, por ejemplo, de Peattie (1980 y 1987), Little (1987) y Cartaya (1987). Nosotros coincidimos más con esta segunda posición y preferimos no utilizar la noción de informalidad. Con esto no rechazamos la existencia de los distintos fenómenos que se han definido como informales, ni negamos la necesidad de profundizar en su estudio. Por el contrario, en esta ponencia abordaremos varios de los problemas que con más frecuencia se han incluido bajo el manto de informalidad; nos referimos en particular a las unidades económicas de pequeña escala y al trabajo no asalariado. Consideramos que un análisis de lo que ocurre en el mercado de trabajo sería incompleto si se dejara de lado el estudio de su complemento —el trabajo no asalariado— en un país donde más de un tercio de las personas ocupadas realizan una actividad económica al margen de las relaciones salariales (Rendón y Salas, 1990).

Si bien el mercado de trabajo se restringe a las relaciones salariales, el trabajo asalariado y el no asalariado no son compartimientos estancos que evolucionan con independencia el uno del otro. El capital, al irse apoderando de las distintas esferas de la producción y de la distribución de los bienes producidos, va eliminando espacios para la realización de la producción por cuenta propia, pero a su vez le va creando espacios nuevos, siempre y cuando no haya logrado (el capital) su predominio absoluto.

2) EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO, 1930-1979

En otro lugar (Rendón y Salas, 1987), hemos argumentado que el periodo 1930-1980 se puede concebir como una fase del desarrollo capitalista, la cual se inicia con el tránsito de un proceso de acumulación, sustentado en la exportación de bienes primarios, a otro proceso, basado en la industria orientada hacia el mercado interno. Esta etapa cubre entre 1930 y 1950. El subperiodo posterior, 1950-1970, es uno donde el desarrollo industrial se encuentra ya consolidado y en el decenio 1970-1980 aparecen visibles síntomas de freno al proceso de desarrollo. Estos periodos del desarrollo estuvieron acompañados de una evolución distintiva del mercado de trabajo.

Así, es durante los años treinta cuando culmina el desplazamiento masivo de la producción artesanal por la fabril. Además, la ocupación creció a un ritmo superior al de la década previa. En ese periodo, el empleo femenino recupera el crecimiento después de una caída sistemática entre 1900 y 1930. Si bien sólo 15% de las nuevas ocupaciones generadas en los treinta correspondieron a las manufacturas, esto es únicamente reflejo de un vigoroso proceso ocurrido en los años del cardenismo y la caída en el empleo que sobrevino con la depresión de 1932. Por lo que respecta a la retribución al trabajo, podemos decir que, al menos en el caso industrial, el salario real se incrementó en poco más de 20%. No obstante, es en los últimos años del

periodo cardenista cuando da inicio la caída del salario real que había de concluir sólo a principios de los años cincuenta (*cfr.* Rendón y Salas, 1989).

A principios de los cuarenta, dos tercios de los trabajadores de la manufactura eran asalariados. En el conjunto de las actividades terciarias, esta proporción era todavía un poco inferior a 50%. Como resultado de las transformaciones económicas ocurridas tanto en el campo como en la ciudad, los años siguientes se caracterizaron por una ampliación constante del mercado de trabajo. Las cifras de los censos de población revelan cómo el aumento que registró, entre 1950 y 1970, el empleo agropecuario asalariado tuvo como contrapartida un importante proceso de descampesinización. En ese mismo lapso, en los sectores no agropecuarios, las ocupaciones asalariadas se expandieron más rápidamente que las no asalariadas; la excepción fue el sector de servicios, donde las ocupaciones por cuenta propia experimentaron un crecimiento extraordinario (*cfr.* cuadro 1). Tal incremento se explica por el auge registrado en diversas actividades de servicios (reparaciones, preparación de alimentos, aseo y limpieza, etc.), donde abundan los pequeños negocios atendidos por sus dueños.

De acuerdo con la información estadística de que se dispone² y si tomamos en cuenta al conjunto de la población ocupada, el proceso de asalaramiento se vio frenado durante el decenio de los setenta. Este punto fue observado y discutido con anterioridad (García, 1988). No obstante, consideramos importante resaltar el hecho de que esa conducta del empleo total es atribuible básicamente al sector agropecuario, el cual registra un descenso en el monto de trabajadores asalariados durante el periodo 1970-1979.³ En cambio, en el conjunto de los sectores no agropecuarios, las ocupaciones asalariadas siguieron aumentando con mayor celeridad que

² Para analizar los cambios ocurridos en la década de los setenta, comparamos las cifras del censo de población de 1970 con las de la Encuesta Continua de Ocupación del trimestre enero-marzo de 1979, debido a que existe consenso respecto a la escasa confiabilidad de los resultados del censo de 1980. En la encuesta de 1979 se consideró como ocupados a quienes, durante la semana anterior al levantamiento, trabajaron por lo menos una hora como trabajadores remunerados o cuando menos 15 horas como familiares no remunerados; en cambio las cifras de 1970 se refieren a la condición de actividad del individuo —y en su caso a la ocupación principal que se desempeñó— durante la mayor parte del año de 1969; los trabajadores familiares no remunerados se consideraron como parte de la población ocupada sólo cuando solían trabajar por lo menos 15 horas a la semana. Las diferencias en el criterio de captación implican que los trabajadores marginales (de tiempo parcial) estén mejor representados en 1979 que en 1970. Debido a que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre los trabajadores no asalariados, estos últimos también están sobrerrepresentados en la encuesta.

³ Las cifras de 1979 se refieren al primer trimestre del año, que se caracteriza por ser el de más baja actividad en la agricultura, mientras que en los datos del censo de 1970 se refieren a lo que ocurrió durante la mayor parte del año anterior. Es posible, entonces, que la disminución del empleo asalariado en este sector —que resulta de comparar ambas fuentes— sea un reflejo de la estacionalidad de la agricultura, más que de un descenso del número de trabajadores asalariados en el sector.

las no asalariadas. Más aún, el peso relativo de los asalariados en el incremento neto del empleo no agropecuario fue mayor en los años setenta que el periodo 1950-1970, como puede comprobarse a partir de las cifras del cuadro 1. Esto ocurrió a pesar de que en el comercio las ocupaciones no asalariadas registraron un crecimiento mayor que las asalariadas.

CUADRO 1

México: incrementos de la población ocupada por sector económico y posición en el trabajo (miles de personas)

	1950-1970			1970-1979		
	Total	Asalariada	No asalariada	Total	Asalariada	No asalariada
<i>Incluyendo a trabajadores familiares no remunerados</i>						
Total nacional	4609.6	4152.4	457.2	6222.2	4004.4	2217.8
Actividades agropecuarias	411.9	1075.0	-663.1	275.7	-826.2	1101.9
Actividades no agropecuarias	4197.7	3077.4	1120.3	5946.5	4830.6	1115.8
Industrias	1939.3	1529.2	410.1	1879.0	1678.3	200.7
Comercio y finanzas	677.7	503.9	173.8	1234.4	534.0	700.4
Servicios	1580.7	1044.3	536.4	2833.1	2618.4	214.7
<i>Sin incluir trabajadores familiares no remunerados</i>						
Total nacional	4735.6	4152.4	583.2	5472.6	4004.4	1468.1
Actividades agropecuarias	714.4	1075.0	-360.6	-221.9	-826.2	604.3
Actividades no agropecuarias	4021.2	3077.4	943.8	5694.5	4830.6	863.9
Industrias	1885.7	1529.2	356.5	1829.2	1678.3	151.0
Comercio y finanzas	624.1	503.9	120.2	1050.3	534.0	516.3

Fuente: cálculos propios a partir de los Censos de Población de 1950 y 1970 y Encuesta Continua de Ocupación, primer trimestre de 1979.

En los setenta también se observa que el dinamismo del empleo industrial es superado por el de las actividades de comercio y servicios. Este fenómeno, aunado al estancamiento del empleo agrícola, produjo un aumento considerable de la así llamada terciarización del empleo.

En los setenta también se observa una desaceleración en la capacidad de las manufacturas para generar nuevas ocupaciones, lo que está acompañado por el proceso de freno al crecimiento del empleo agrícola que data de la década de los sesenta. La combinación de ambos fenómenos, el constante crecimiento del comercio y de los servicios, explican el aumento en la terciarización del empleo.

Respecto a la evolución salarial se observa en todo el periodo 1940-1979 un ciclo completo. Según J. Bortz (1990), los salarios industriales sufrieron una caída sistemática a partir de 1939, que sólo se ve frenada en 1952. Desde esa fecha el salario real asciende de manera ininterrumpida hasta el año de 1976. En los años subsecuentes se observa un nuevo retroceso. Ahora bien, en el mismo lugar, J. Bortz ha argumentado convincentemente que el movimiento del salario industrial refleja la conducta de los salarios en los otros sectores.

3. CAMBIOS RECIENTES, LOS AÑOS OCHENTA

Privilegiamos el análisis de lo ocurrido en el mercado de trabajo —y en general con la ocupación— en las actividades no agropecuarias por ser el ámbito para el que se dispone de cifras derivadas de observaciones reales (y no de simples estimaciones), las cuales permiten tener una idea de lo que está ocurriendo a nivel nacional. En este sentido, las cifras de los censos económicos (industrial, comercial y de servicios) resultan una ayuda invaluable.

Los resultados de los cuatro últimos censos económicos (1975, 1980, 1985 y 1989) relativos a los establecimientos fijos de los sectores industrial, comercial y de servicios privados permiten verificar que durante los años ochenta se acentuaron tres fenómenos importantes, que habían aparecido en la década previa. Nos referimos a:

- a) La pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero de generar nuevas ocupaciones.
- b) El freno a la proletarización de fuerza de trabajo.
- c) La terciarización del mercado de trabajo se profundiza aún más.

Estos procesos están estrechamente vinculados entre sí, ya que el ritmo al que crece el empleo en las manufacturas tiene un fuerte impacto sobre la evolución del empleo asalariado global. Esto se debe al hecho de que en este sector la inmensa mayoría de los trabajadores (92%) realiza su actividad a cambio de un salario, mientras que en los otros dos sectores el peso relativo del salario no asalariado es todavía muy importante, particularmente en el comercio (46 por ciento).

Debido a que en el último decenio, la tasa de aumento de las ocupaciones asalariadas se redujo drásticamente en el sector manufacturero, a la vez que las no asalariadas registraron cierto repunte, el empleo asalariado global creció más lentamente que el no asalariado. Esto ocurrió a pesar de que en las actividades terciarias continuaba el proceso de proletarización, a la par que el empleo en esas actividades aceleraba su ritmo de crecimiento (Rendón y Salas, 1990).

A pesar del auge que registró la industria maquiladora de exportación, cuyo empleo se triplicó de 1980 a 1990, en el conjunto del sector manufac-

turero el empleo asalariado aumentó a una tasa media anual de 3% entre 1980 y 1985 y de sólo 1.8% en el periodo 1985-1989.

El freno al crecimiento del empleo asalariado en las manufacturas se debió no sólo a que la producción, destinada en su mayor parte al mercado interno, aumentó menos que en las décadas previas, sino también al proceso de modernización tecnológica que ha ocurrido en algunas ramas, como es el caso de las industrias automotriz y electrónica. Así, en estos dos periodos intercensales, el leve incremento del empleo manufacturero fue el resultado neto de un aumento importante en algunas industrias, y de la pérdida del empleo en otras; incluso en varias de ellas disminuyó el número de establecimientos, lo que da cuenta que la crisis y la competencia han tenido entre sus efectos la quiebra de un número no despreciable de empresas (Rendón y Salas, 1990).

Las diferencias cada vez mayores en el crecimiento del empleo secundario y del terciario se aprecian claramente en el cuadro 2. Mientras que en el lustro 1975-1980 el sector manufacturero explica más de la mitad del incremento neto del empleo asalariado, entre 1985 y 1989 sólo contribuyó con el 12 por ciento.

CUADRO 2

Contribución sectorial al cambio en la ocupación, cifras quinquenales

	<i>Total</i> %	<i>Manufacturas</i> %	<i>Comercio</i> %	<i>Servicios</i> %
<i>1975-1980</i>				
Establecimientos	100.00	2.28	62.88	34.84
Personal ocupado	100.00	41.64	29.18	29.19
Asalariados	100.00	53.52	20.14	26.33
No asalariados	100.00	2.35	59.03	38.62
<i>1980-1985</i>				
Establecimientos	100.00	5.93	39.63	54.44
Personal ocupado	100.00	35.55	30.98	33.48
Asalariados	100.00	44.27	26.53	29.20
No asalariados	100.00	8.88	44.58	46.54
<i>1985-1989</i>				
Establecimientos	100.00	6.50	57.22	36.28
Personal ocupado	100.00	10.63	37.66	51.71
Asalariados	100.00	12.33	32.36	55.31
No asalariados	100.00	6.71	50.03	43.26

Nota: en 1980 transferimos la preparación y venta de pollos rostizados, etc., de las manufacturas al comercio, ya que ése fue el criterio seguido en censos posteriores.

Fuente: las cifras de 1980 provienen de los Censos Económicos de 1981. Para 1985 las cifras de las manufacturas corresponden a las censales definitivas, mientras que los datos de comercio y servicios provienen de los Resultados Oportunos de los Censos de 1986. Las cifras de 1989 fueron tomadas del Empadronamiento Urbano de los Censos Económicos de 1989.

A pesar de que en esa década aumentó el ritmo de crecimiento de las ocupaciones no asalariadas en la manufactura, la aportación de este sector al incremento neto de esas ocupaciones no asalariadas también declinó.

En contraste, la participación de las actividades terciarias en la generación de nuevos empleos —asalariados y no asalariados— se volvió abrumador. Como consecuencia, el proceso de terciarización se profundiza, como lo reflejan las cifras del cuadro 3. Mientras en 1975 la manufactura concentraba todavía cerca de la mitad del personal ocupado en establecimientos fijos, para 1989 la participación de este sector se había reducido en más de 10 puntos porcentuales.

CUADRO 3

Estructura sectorial del personal ocupado 1975, 1980, 1985 y 1989

	<i>Total</i> %	<i>Manufacturas</i> %	<i>Comercio</i> %	<i>Servicios</i> %
<i>1975</i>				
Personal ocupado	100.00	47.47	32.08	20.45
Asalariados	100.00	60.57	21.74	17.70
No asalariados	100.00	14.38	58.22	27.40
<i>1980</i>				
Personal ocupado	100.00	46.01	31.35	22.63
Asalariados	100.00	58.71	21.32	19.97
No asalariados	100.00	11.80	58.40	29.81
<i>1985</i>				
Personal ocupado	100.00	44.09	31.29	24.62
Asalariados	100.00	55.99	22.30	21.71
No asalariados	100.00	11.30	56.05	32.65
<i>1989</i>				
Personal ocupado	100.00	36.83	32.67	30.50
Asalariados	100.00	46.88	24.40	28.72
No asalariados	100.00	10.21	54.61	35.18

Nota: en 1980 transferimos la preparación y venta de pollos rostizados, etc., de las manufacturas al comercio, ya que ése fue el criterio seguido en censos posteriores.

Fuente: las cifras de 1980 provienen de los Censos Económicos de 1981. Para 1985 las cifras de las manufacturas corresponden a las cifras censales definitivas, mientras que los datos de comercio y servicios provienen de los Resultados Oportunos de los Censos de 1986. Las cifras de 1989 fueron tomadas del Empadronamiento Urbano de los Censos Económicos de 1989.

El hecho de que el proceso de terciarización se haya acentuado en este periodo tiene dos orígenes. Por una parte, el capital aceleró su penetración en esos sectores, como se desprende del incremento inusitado de sus capacidades asalariadas, que contrasta con el incremento del empleo asalariado en la industria. Todo parece indicar que la reducción en el ritmo de crecimiento de la demanda interna de productos industriales y la competencia de la producción externa, han motivado que el capital nacional se vuelque hacia el comercio y los servicios en busca de espacios rentables.

Por otra parte, también las ocupaciones terciarias no asalariadas crecieron más que en el pasado. Pero a diferencia de lo que ocurrió en la década de los setenta, esta expansión se debe más al establecimiento de pequeños negocios en busca de ingresos para sobrevivir, que a un fenómeno de demanda derivada de un crecimiento importante de todos los sectores de la economía.

Esta aseveración se desprende del incremento también inusitado que registró el número de establecimientos comerciales y de servicios durante el lapso 1985-1989, fenómeno que ocurrió también en la manufactura. La proliferación de pequeños negocios fue tal que se redujo el tamaño medio de los establecimientos de la manufactura y del comercio.

Como se observa en los cuadros 4 y 5, abundan los establecimientos de una o dos personas, en los cuales se encuentra el grueso del trabajo por cuenta propia.

CUADRO 4

Proporción de trabajo asalariado en el empleo total según estratos de personal

<i>Personas</i>	<i>Comercio %</i>	<i>Manufactura %</i>	<i>Servicios %</i>
<i>Total nacional</i>	54.23	92.41	83.38
Hasta 2	17.38	27.73	29.21
De 3 a 5	52.56	57.52	60.96
De 6 a 10	82.83	81.02	82.52
De 11 a 20	93.62	92.55	91.14
De 21 a 50	97.42	96.96	93.07
De 51 a 100	98.57	98.59	94.71
De 101 a 250	98.76	99.48	96.19
De 251 a 500	98.92	99.44	98.09
De 501 y más	98.49	99.61	99.19

Fuente: cálculos propios a partir del empadronamiento urbano de los censos económicos de 1989.

Los espacios que aún quedan para la realización de actividades por cuenta propia se encuentran en algunos servicios (como los de reparación y los de preparación de alimentos), en ciertas industrias (en especial herrerías, carpinterías, molinos de nixtamal, tortillerías y fabricación de calzado y ropa) y sobre todo en el comercio, donde en 1989 se encontraba concentrada más de la mitad del trabajo no asalariado y donde más de 40% de los trabajadores laboraba en establecimientos de hasta dos personas (el tamaño medio en este estrato era de 1.35 personas).

En otro artículo hemos advertido acerca de la necesidad de tomar con cautela los resultados que arroja la comparación intercensal, ya que existe la posibilidad de que los cambios registrados entre 1985 y 1989 se deban a un aumento considerable de la cobertura censal (Rendón y Salas, 1990). Pero, si ése fuera el caso, la pérdida en la capacidad de generar empleos de la manufactura sería aún mayor de lo que reportan las cifras censales; por lo tanto, la terciarización creciente del empleo parece ser un hecho real.

CUADRO 5
Estructura del empleo sectorial, según estratos de personal, 1989

<i>Estrato de personal</i>	<i>Personal ocupado</i>			
	<i>Número de unidades %</i>	<i>Total %</i>	<i>Asalariados %</i>	<i>No asalariados %</i>
<i>Comercio</i>				
Total nacional	100.00	100.00	100.00	100.00
Hasta 2	81.63	42.42	13.59	76.56
De 3 a 5	13.00	17.60	17.06	18.24
De 6 a 10	3.07	8.73	13.33	3.27
De 11 a 20	1.31	7.29	12.59	1.02
De 21 a 50	0.68	8.02	14.40	0.45
De 51 a 100	0.19	5.12	9.31	0.16
De 101 a 250	0.09	5.53	10.07	0.15
De 251 a 500	0.02	2.88	5.25	0.07
De 501 y más	0.01	2.41	4.38	0.08
<i>Manufacturas</i>				
Total nacional	100.00	100.00	100.00	100.00
Hasta 2	48.61	4.39	1.32	41.86
De 3 a 5	26.46	5.87	3.65	32.87
De 6 a 10	9.60	4.39	3.85	10.98
De 11 a 20	5.92	5.31	5.32	5.22
De 21 a 50	4.70	9.23	9.69	0.74
De 51 a 100	2.05	8.96	9.56	1.67
De 101 a 250	1.51	14.57	15.69	0.99
De 251 a 500	0.64	13.57	14.61	1.00
De 501 y más	0.50	33.69	36.32	1.72
<i>Servicios</i>				
Total nacional	100.00	100.00	100.00	100.00
Hasta 2	61.31	11.66	4.08	49.68
De 3 a 5	20.98	10.19	7.45	23.95
De 6 a 10	7.87	8.01	7.92	8.42
De 11 a 20	4.99	9.82	10.73	5.23
De 21 a 50	3.00	12.56	14.02	5.24
De 51 a 100	1.00	9.53	10.82	3.03
De 101 a 250	0.57	11.45	13.20	2.63
De 251 a 500	0.16	7.74	9.11	0.89
De 501 y más	0.12	19.04	22.66	0.92

Fuente: cálculos propios a partir del Empadronamiento Urbano de los Censos Económicos de 1989.

Por otra parte, la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU),⁴ cuya cobertura no cambió en el lapso a que haremos referencia, arroja evidencias

⁴ La Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) se levanta en 16 ciudades del país, incluidas las áreas metropolitanas de las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. La ENEU cubre un universo de trabajadores mayor que el de los censos económicos, pues registra a las personas ocupadas no sólo en establecimientos fijos, sino también a quienes desempeñan su

en el mismo sentido que los Censos Económicos. Para ilustrar esas evidencias, mencionaremos a continuación algunos resultados de esa encuesta para los dos centros urbanos más importantes del país: las áreas metropolitanas de México, Guadalajara y Monterrey. La comparación la hacemos para el segundo trimestre de 1987 y 1989 respectivamente. Este breve periodo para el cual se dispone de cifras absolutas de la ENEU, corresponde a una etapa de recuperación en la perspectiva del ciclo corto o de negocios.⁵

CUADRO 6
Tasa de crecimiento del empleo⁶

	<i>Total</i> %	<i>Asalariado</i> %	<i>No asalariado</i> %
Ciudad de México	17.9	14.8	27.6
Guadalajara	6.2	4.8	9.6
Monterrey	11.8	11.8	11.8

Fuente: cálculos propios a partir de ENEU.

Aunque a ritmos considerablemente distintos, en las ciudades de México y Guadalajara el trabajo no asalariado creció mucho más rápidamente que el asalariado. Este crecimiento diferenciado se refleja en el enorme peso relativo de las ocupaciones no asalariadas en el incremento neto del empleo; en Guadalajara dichas ocupaciones explican la tercera parte del aumento neto en el empleo masculino y más del 60% del correspondiente al empleo femenino (véase el cuadro 7). En las dos ciudades mencionadas antes, el aumento espectacular del trabajo no asalariado coincidió con la proliferación de actividades de pequeña escala, como lo refleja la contribución de las unidades de hasta cinco trabajadores al incremento neto del empleo (véase cuadro 8).

En contraste con lo ocurrido en las ciudades de México y Guadalajara entre 1987 y 1989, en Monterrey el incremento neto en el empleo se concentró en establecimientos de seis o más trabajadores. Asimismo el peso relativo de las ocupaciones no asalariadas fue mucho menor. No obstante, también en esta ciudad se vio frenado el proceso de asalariamiento, ya que

su trabajo en establecimientos móviles, sin establecimiento, o en los propios hogares. Por este motivo, las actividades de pequeña escala y el trabajo no asalariado están mejor representados en la ENEU que en los censos económicos.

⁵ Entre 1980 y 1990 podemos identificar en la economía mexicana dos ciclos completos de negocios, con sus respectivas fases de auge, recesión y recuperación.

⁶ En razón de que ésta y otras encuestas a hogares tienen como marco de referencia las cifras de población reportadas en el Censo de Población de 1980, al igual que éste sobreestiman la magnitud de la PEA y de sus respectivas tasas de crecimiento. Incluimos dichas tasas sólo con el fin de poder comparar entre sí los ritmos de crecimiento de las distintas posiciones en el trabajo en las ciudades examinadas.

la tasas de crecimiento del trabajo asalariado y del no asalariado fueron las mismas durante ese periodo.

CUADRO 7

Áreas metropolitanas: participación de las ocupaciones asalariadas y no asalariadas en el incremento neto del empleo, según sexo

	<i>Total</i> %	<i>Hombres</i> %	<i>Mujeres</i> %
<i>México</i>			
Total	100.0	100.0	100.0
Asalariadas	62.6	65.0	59.4
No asalariadas	37.4	35.0	40.6
<i>Guadalajara</i>			
Total	100.0	100.0	100.0
Asalariadas	52.5	66.9	37.8
No asalariadas	47.5	33.1	62.2
<i>Monterrey</i>			
Total	100.0	100.0	100.0
Asalariadas	77.7	76.9	79.0
No asalariadas	22.3	23.1	21.0

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Indicadores trimestrales de empleo. Ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. Abril-junio de 1987 y abril-junio de 1989.

CUADRO 8

Distribución del incremento neto del empleo según tamaño de establecimiento en las áreas metropolitanas. Del segundo trimestre de 1987 al segundo trimestre de 1989

	<i>México</i> %	<i>Guadalajara</i> %	<i>Monterrey</i> %
Total	100.0	100.0	100.0
Una persona	27.7	60.7	13.3
2 a 5	29.0	24.3	8.8
6 y más	43.3	15.0	77.9

Fuente: cálculos propios a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Indicadores trimestrales de empleo. Ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. Abril-junio de 1987 y abril-junio de 1989.

Por lo que respecta a la composición sectorial de los empleos generados en esos dos años, la mayor parte correspondió a las actividades terciarias. En Guadalajara, tan sólo el comercio aportó más de las dos terceras partes de los nuevos empleos, mientras que en la ciudad de México y en Monterrey el 60% y el 78%, respectivamente, provino del conjunto combinado del comercio y los servicios.

La conducta diferenciada del empleo en las tres metrópolis se explica, en parte, por el distinto grado de desarrollo de sus economías y de sus respectivos mercados de trabajo.⁷ Pero también parecen estar reflejando la diferente inserción de las regiones en el nuevo esquema de desarrollo económico que implica un mayor grado de integración con la economía norteamericana. La ubicación geográfica de Monterrey y el mayor desarrollo relativo de su industria la colocan en una situación ventajosa para atraer nuevas inversiones, mientras Guadalajara ilustra una situación de marginación.

La información sobre la duración de la jornada de la ENEU constituye un elemento más acerca de las características de las ocupaciones. En las tres áreas metropolitanas la incipiente recuperación de la economía nacional se manifestó en un incremento en la proporción de personas ocupadas que trabajaban más de 35 horas semanales, y en la reducción del monto de personas que no trabajaron durante la semana de referencia. Sin embargo, en términos absolutos el número de mujeres que trabajaba a tiempo parcial continuó aumentando, particularmente en Monterrey y en la ciudad de México. El aumento en Guadalajara fue menos espectacular, lo que se explica por el efecto combinado de un incremento de mujeres comerciantes de tiempo parcial y de la reducción en el número de mujeres que trabajaba pocas horas en la industria. Además, como se observa en el cuadro 8, en Guadalajara y en la ciudad de México la importancia relativa de las mujeres con jornadas semanales inferiores a 25 horas rebasaba la quinta parte del contingente femenino ocupado mientras que en Monterrey esa proporción era sólo el 16 por ciento.

En conjunto, los resultados mencionados refuerzan la idea de que, una parte importante del incremento en la ocupación responde a la necesidad de los individuos de allegarse un ingreso. Este fenómeno se presenta con mayor fuerza en el caso de las mujeres.

Para obtener una idea más precisa de las características de las unidades más pequeñas en el medio urbano del país, lugar donde se ha observado el mayor dinamismo del trabajo no asalariado en actividades no agropecuarias, recurrimos a los resultados de la así llamada Encuesta Nacional de Economía Informal (ENEI).⁸

⁷ El área metropolitana de la ciudad de México es aproximadamente siete veces más grande que las otras dos ciudades, las cuales son semejantes en tamaño entre sí. No obstante, el grado de desarrollo del mercado de trabajo en cada ciudad no guarda correspondencia con la diferencia existente en tamaño. Así, para 1989 el 78% de la población ocupada en Monterrey era asalariada, mientras que en la ciudad de México esta proporción era del 74% y en Guadalajara –ciudad de la pequeña industria– los asalariados representaban apenas el 64% de la fuerza de trabajo.

⁸ La muestra, de 3 459 individuos, se obtuvo de la ENEU. La ENEI fue levantada del 5 de diciembre de 1988 al 28 de febrero de 1989. Se considera como negocio a cualquier unidad involucrada en la producción de bienes, el comercio o los servicios. El trabajador por cuenta propia que realice su actividad sin la ayuda de nadie más, constituye por sí mismo un negocio o unidad económica. Los negocios considerados en la encuesta son unidades con cinco o menos

CUADRO 9
Población ocupada* por horas trabajadas

Horas	Distribución porcentual			
	1987		1989	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Ciudad de México</i>				
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
No trabajo	4.3	6.0	3.3	4.2
Trabajo:				
Menos de 15	3.4	7.2	3.1	8.5
De 15 a 24	6.4	13.1	5.8	10.1
De 25 a 34	9.0	13.1	6.4	12.3
35 o más	76.9	60.7	81.4	65.0
<i>Guadalajara</i>				
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
No trabajo	5.5	5.0	3.5	3.7
Trabajo:				
Menos de 15	2.8	9.3	2.2	8.4
De 15 a 24	8.4	14.4	6.3	13.2
De 25 a 34	9.4	14.3	6.6	12.9
35 o más	73.9	57.0	81.3	61.8
<i>Monterrey</i>				
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
No trabajo	4.4	6.0	2.6	4.1
Trabajo:				
Menos de 15	2.3	5.3	2.0	5.2
De 15 a 24	5.7	9.6	4.6	9.9
De 25 a 34	5.9	13.7	5.2	12.7
35 o más	81.6	65.4	85.5	68.2

* Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI, Encuesta, Nacional de Empleo Urbano, Indicadores trimestrales de empleo. Ciudades de México, Guadalajara y Monterrey. Abril-junio de 1987 y abril-junio de 1989.

Esta Encuesta arrojó un total de 2 187 379 unidades económicas (negocios) con 3 306 501 trabajadores (propietarios y no propietarios de los negocios). El 69% de los negocios reportados por el ENEI eran unipersonales (trabajador por cuenta propia sin alguna ayuda) y el 85% del total no empleaba trabajo asalariado.

El giro predominante resultó ser el comercio, actividad a la que se dedicaba el 45% de los negocios. Tanto los servicios de reparación como otros servicios contaban, cada uno, el 12% de las unidades, mientras que la preparación de alimentos daba cuenta del 9% de las unidades. En el caso de

trabajadores asalariados en manufacturas, comercio minorista, servicios de reparación, preparación de alimentos y construcción privada de viviendas.

las manufacturas destacan la industria textil y del cuero, que contribuían con el 6% del total de negocios.

Apenas una tercera parte de los mini-negocios de la ENEI contaba con un local apropiado para el desempeño de su actividad. La mayor parte de los comercios y los negocios dedicados a la preparación de comida estaban ubicados en la calle, mientras una parte importante de las mini-industrias se localizaba en la vivienda de sus dueños.

Debido a las características propias de las pequeñas unidades, donde los patrones frecuentemente realizan mucho más que sólo actividades de supervisión, la ganancia de este tipo de patrones es, de hecho, una retribución al trabajo. A fin de tener una idea comparativa del ingreso percibido por los mini empresarios con relación al ingreso que perciben los asalariados, vamos a comparar en seguida su ganancia media con el salario mínimo vigente en el periodo de referencia de la encuesta.

El ingreso medio varía según sea la rama donde se ubique la unidad y según se ocupe o no, fuerza de trabajo asalariada. Más precisamente, para el conjunto de los negocios la ganancia mensual por unidad era de sólo 1.8 salarios mínimos. Los trabajadores por cuenta propia percibían un promedio de 1.52 salarios mínimos, mientras que la retribución media de los patrones (que, como vimos, constituyen la minoría de los mini empresarios) era de 3.56 salarios mínimos. También se observa una relación positiva entre el monto de la ganancia y el nivel de capitalización de los negocios.

Por lo que respecta a la composición de la fuerza de trabajo según género, en las cifras de diversas encuestas (incluida la ENEU) es posible apreciar una feminización tanto en el trabajo asalariado como en el no asalariado ya que, en ambos casos, el contingente de mujeres crece (porcentualmente) más que el de los hombres. Sin embargo, debido a que la diferencia es mucho mayor en el empleo no asalariado, la feminización del empleo se debe más a la necesidad de ingresos que a la ampliación de las oportunidades de empleo para las mujeres, por lo menos en las ciudades a las que hemos hecho referencia México y Guadalajara.

Antes de pasar a las conclusiones queremos comentar, brevemente, uno de los aspectos más paradójicos de la evolución del mercado de trabajo en los últimos años. Nos referimos a la llamada tasa de desocupación.

No es ocioso recordar que en las llamadas "economías de mercado" la mayoría de las personas deben realizar algún tipo de trabajo para obtener el ingreso monetario que ellos y sus familias necesitan para vivir. Por lo tanto, disponer de una ocupación estable y remunerada es, para las mayorías, una necesidad básica y no una actividad opcional.

El innegable hecho al que hacemos referencia en el párrafo anterior implica que, en condiciones de caída salarial y contracción en la generación de empleos asalariados, la gente debe buscar cualquier actividad que le permita lograr un ingreso. Pero esto no significa que lo logre y mucho menos que la actividad sea estable o bien remunerada. En estas condiciones, uno

más bien esperaría encontrar un aumento en el trabajo marginal. Como ya vimos, eso es justamente lo que se observa en las cifras sobre horas trabajadas que aparecen en la misma ENEU. Esto explica, al menos parcialmente, que la llamada tasa de desempleo abierto (como proporción de la PEA) en lugares como el área metropolitana de la ciudad de México sea de menos del 4% de la PEA, además de que para considerar una persona ocupada, basta que ella haya realizado alguna actividad económica a lo largo de una semana.⁹

Pero lo anterior no significa abandonar la debida reserva frente a ciertas cifras generadas por algunos analistas económicos, quienes hablan del orden del 8% o más de la PEA. Como no disponemos de una fuente regular que nos proporcione el número de la PEA a nivel nacional,¹⁰ para evaluar la cantidad de desempleados que se dice que existen debemos estimar el monto de población total y suponer una tasa de participación de la misma. Por ejemplo, si suponemos una población total de 80 millones y una tasa de participación del 30%, una tasa de desocupación del 8% se traduciría por lo menos en 1 600 000 personas que buscan activamente algún empleo.

Por lo tanto, quienes afirman cosas sobre la desocupación sin contar con los suficientes elementos, no consideran las consecuencias lógicas de sus estimaciones (cuando no de sus inventos). Sólo basta un breve momento de reflexión para imaginar el impacto social que tendría un número tal de personas buscando *activamente* una ocupación, sobre todo si tomamos en consideración que en México no existe un seguro de desempleo.

Un último punto, relativo a los cambios ocurridos en el mercado de trabajo durante los años ochenta, es que la disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado se vio acompañada de una profundización en la caída de los salarios reales. Los años en los cuales los salarios reales registraron las reducciones más drásticas fueron aquellos de mayor inflación: 1983 y 1986.

Además de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la terciarización y la tendencia a proliferar de las pequeñas unidades, acentúan la pauperización de importantes segmentos del mercado de trabajo. Como se observa en el cuadro 4, aun en los establecimientos muy pequeños, una proporción no despreciable del personal ocupado está compuesto por personas asalariadas y existen evidencias de que hay una relación directa entre tamaño de establecimiento y nivel salarial (Sánchez de los Santos, 1985).

⁹ El propio INEGI (1991a) ha elaborado una serie de indicadores alternativos para medir la magnitud relativa de la insuficiencia de oportunidades ocupacionales.

¹⁰ La referencia más importante relativa a las cifras de la PEA nacional serían los resultados del XI Censo Nacional de Población y Vivienda, que todavía no están publicados a la fecha en que escribimos este texto. Ya que las cifras disponibles de población del último censo discrepan de las proyecciones basadas en las cifras publicadas (las cuales están, de hecho, sobreestimadas) del Censo de 1980. Los resultados de muchas encuestas oficiales deberán ser reevaluados.

Además, el nivel salarial percibido en los servicios y en el comercio es inferior al de la industria.

Por ejemplo, en términos de salarios mínimos, las cifras de los censos económicos de 1980 arrojan un promedio de 2.47 salarios mínimos como retribución de las manufacturas, mientras que en el comercio este promedio es de 2.32 salarios mínimos y en los servicios el monto era de 2.05 salarios mínimos.

Existen evidencias puntuales de ramas donde se ha frenado la caída en el salario real lográndose pequeños aumentos a partir de 1988. No obstante, esto no es un fenómeno generalizado y más bien puede indicar que era materialmente imposible permitir un descenso en el salario real y pretender, a la vez, un aumento en la productividad laboral.

Las evidencias que hemos apuntado en los párrafos anteriores muestran como, al igual que en la anterior transición, los intentos por reestructurar la economía recaen en los trabajadores. Las perspectivas de crecimiento del empleo productivo, estable y bien remunerado, son débiles y en todo caso están circunscritas a un número reducido de actividades. Esto es cierto aún en el caso de una próxima firma del Tratado de Libre Comercio. A pesar de la publicidad en sentido contrario, las tendencias históricas de largo plazo permiten hacer mejores inferencias que algunos modelos aparentemente sofisticados, aquellos que ya traen en su propia estructura lo que se quisiera demostrar.

La moneda está en el aire, especialmente debido a la crítica situación que ha alcanzado la balanza en cuenta corriente. En cualquier caso el logro de un crecimiento estable y sostenido es aún incierto, ya que la recuperación de la actividad industrial en tiempos recientes se sustenta, de nuevo, en unas cuantas ramas altamente importadoras de insumos de todo tipo.

Igualmente incierta es la recuperación sostenida del nivel salarial, dado que en la contención del proceso inflacionario se hizo jugar un papel crucial al tipo de cambio. De no lograrse estabilizar dicho tipo de cambio, la inflación contenida regresaría con nuevos bríos. Recordemos que la recuperación salarial observable a principios de los años cincuenta estuvo asociada a un tipo de cambio fijo.

REFERENCIAS

- Bortz, Jeffrey, "Política salarial en México", en Wilkie, James y Jesús Reyes Heróles (comps.), *Industria y trabajo en México*, UAM-Azcapotzalco, 1990.
- Cartaya, V., "El confuso mundo del sector informal", en *Nueva Sociedad*, 90, julio-agosto, 1987.
- García, Brígida, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, México, El Colegio de México, 1988.

- Haan, H., *Urban informal sector information: needs and methods*, OIT, Ginebra, 1989.
- Hussmans R. y F. Mehran, *Viable approaches for measuring employment in the informal sector of developing countries*, Actas de la 47^{ava} reunión del Instituto Internacional de Estadística, París, agosto-septiembre, 1989.
- INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo Informal*, 1991.
- , *Características del empleo y desempleo en México. Nuevos indicadores*, 1991a.
- Klein, Emilio y Victor E. Tokman, "Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton", *Estudios Sociológicos*, VI, 16, enero-abril, 1988, pp. 205-212.
- Lewis, W. Arthur, "Desarrollo económico con oferta limitada de trabajo", *El Trimestre Económico*, núm. 108, FCE, 1960.
- Little, I. M. D., Dipak Mazumdar y John Page Jr. *Small Manufacturing Enterprises*, Oxford University Press-World Bank, Nueva York, 1987.
- OIT, *Employment, incomes and inequality. A strategy for increasing productive employment in Kenya*, Ginebra, OIT, 1972.
- Peattie, Lisa "An idea in good currency and how it grew: The informal sector", en *World Development*, vol. 15, núm. 7, 1987, pp. 851-860.
- , "Anthropological Perspectives on the Concepts of Dualism, the Informal Sector, and Marginality in Developing Urban Economies", en *International Regional Science Review*, vol. 5, núm. 1, 1980.
- Portes, Alejandro y Lauren Benton, "Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación", en *Estudios Sociológicos*, vol. 5, núm 13, enero-abril, 1987, pp. 111-137.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas, "Evolución del empleo en México: 1895-1980", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 2, núm 2, mayo-agosto, 1987, pp. 189-230
- , "La distribución del ingreso", en Herrera Reyes, Austín y Lorea San Martín Tejedo (comps), *México a cincuenta años de la expropiación petrolera*, UNAM Coordinación de Humanidades, México, 1989.
- , "Estructura productiva y empleo. Una década de transición", ponencia presentada en la IV Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México de Mayo de 1990.
- Roubaud, François, *Deux ou trois choses que je sais de lui. Le secteur informel au Mexique*. Tesis de doctorado, Universidad de París X, 1991.
- Sánchez de los Santos, María de Lourdes, Concentración, empleo y salarios en el comercio. Tesis de licenciatura, Escuela de Economía de la UAP, 1985.
- Secretaría de Programación y Presupuesto/Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (SPP/ST y PS/PNUD), *La ocupación informal en áreas urbanas*, 1976, México, 1979.
- Suárez-Berenguela, R., 1988, *Informal Sector, Labor Markets, and Returns to Education in Peru*, Banco Mundial, LSMS Working Paper, núm. 32.

TRAYECTORIAS LABORALES Y ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO. EL CASO DE LOS OBREROS EN LA INDUSTRIA COLOMBIANA

Rainer Dombois

Los análisis sociológicos sobre la estructuración del mercado de trabajo tienen por objeto determinar la desigual distribución social de oportunidades, de aquellas personas cuya fuente fundamental de subsistencia es su fuerza de trabajo. Su punto de partida es que al interior del grupo de asalariados existen *non competing groups*, cuyas oportunidades de subsistencia son establecidas para cada caso de acuerdo con reglas y normas diferenciadas.

La discusión reciente sobre la segmentación del mercado de trabajo ha aportado clarificaciones valiosas en cuanto a actores, intereses, estrategias y correlación de fuerzas, que determinan estructuralmente la distribución desigual de oportunidades en el mercado laboral (*cfr.* Toharía, 1983); sin embargo, le ha prestado poca atención al interrogante sobre la manera cómo se ubican las personas en el mercado laboral, en el transcurso de su historia individual y cómo se transforman mercados de trabajo a la luz de la movilidad laboral individual. Parecería como si la asignación a un segmento del mercado fuera suficiente para explicar las oportunidades vitales y laborales de las personas. Las características atribuidas a las personas o adquiridas por éstas, por un lado, y los márgenes de negociación y las oportunidades laborales definidas en los mercados de trabajo, por el otro, parecería que se correspondieran mutuamente en tal forma, que hicieran superfluo el análisis de la trayectoria vital y laboral de las personas, sus estrategias y sus perspectivas.

Este modelo de explicación estructural tiene cierta plausibilidad en los países industrializados: allí la estricta definición social de oficios y la formación profesional institucionalizada, la estandarización legal y por pactos colectivos, de las condiciones laborales y ocupacionales, las formas relativamente homogéneas de trabajo y, no menos importante, el sistema relativamente estable de estratificación han logrado una normalización social en las trayectorias laborales, gracias a las cuales los individuos se encaminan, de acuerdo con sus condiciones sociales tales como sexo, formación y capacitación profesional, por secuencias preestablecidas de

ocupaciones y se guían de manera tipificada en sus orientaciones y estrategias laborales.¹

El análisis de las relaciones entre la situación de las personas en el mercado laboral y sus trayectorias ocupacionales, es entonces, tanto más importante cuanto menos estandarizadas e institucionalizadas socialmente sean esas trayectorias.

En los países en desarrollo se dan condiciones sociales que por lo menos debilitan la relación estrecha entre ocupación y biografía ocupacional. El caso colombiano, que quiero presentar como ejemplo de un país latinoamericano en desarrollo, tiene unas características que influyen sobre esta relación:

a) Colombia ha experimentado en los últimos 50 años un proceso acelerado de urbanización; éste incluye una fuerte migración desde las regiones rurales, producida no sólo por los problemas de subsistencia, comparativamente agudos, de la población rural, sino también por graves conflictos internos violentos. Aunque la migración ha disminuido en los últimos 20 años, una gran parte de la población urbana es de origen rural y su formación y primera experiencia laboral ha estado determinada por las condiciones sociales del campo.²

b) Apenas en los últimos 30 años ha surgido en el país una industria digna de consideración —encaminada especialmente a la producción de bienes de consumo y de bienes durables de consumo. Pero la contribución general de la industria al conjunto del empleo ha sido modesta, y se encuentra más o menos estancada desde mediados de los años sesenta. Como consecuencia de la urbanización, el sector de los servicios se ha convertido en el más grande y dinámico, desde el punto de vista ocupacional. El trabajo asalariado continúa representando sólo una de las formas de ocupación, aunque sea la más importante. En casi todas las ramas de actividad económica se encuentra un sector amplio de trabajo autónomo, resultando posible, e inclusive atractivo para muchas personas, trabajar por cuenta propia o como microempresarios (*cfr.* López, 1987; Dombois, 1991).

c) A la heterogeneidad de la economía corresponde una gran heterogeneidad de las empresas y de las condiciones laborales y ocupacionales imperantes en ellas, estimulada adicionalmente por la baja cobertura y

¹ Sin embargo, se han expresado ciertas dudas con respecto a un análisis predominantemente estructural de las oportunidades laborales en los países industrializados (*cfr.* Blossfeld/Mayer, 1988; Mayer/Carrol, 1987). Las modificaciones estructurales en el sistema ocupacional, así como el acelerado proceso de terciarización, la apertura del sistema de capacitación y las muchas oportunidades de educación continuada, abiertas también a las personas que están ocupadas, ponen al menos en duda la rigurosidad con que las personas se deban adscribir permanentemente a un mercado laboral parcial específico, y plantean el interrogante de en qué medida pueden las personas modificar estratégicamente su ubicación y sus oportunidades en el mercado laboral. Por otro lado, los cambios estructurales en el mercado de trabajo y en la estructura social se manifiestan a través de la movilidad ocupacional.

² Sobre la historia económica de Colombia *cfr.* Kalmanovitz, 1986; Ocampo, 1987; sobre el mercado laboral y sus cambios: Ocampo/Ramírez, 1987; Misión de Empleo, 1986.

atomización de las organizaciones sindicales y de las negociaciones colectivas. La empresa como lugar de empleo tiene, con relación a las oportunidades de calificación, ingreso y reproducción a largo plazo, un significado incomparablemente mayor que en las naciones industrializadas.

d) La industria, concentrada en las grandes ciudades, no pudo inicialmente encontrar fuerza de trabajo con experiencia en el trabajo industrial o en ocupaciones industriales específicas, sino que más bien enganchó trabajadores que aprendieron en la empresa las calificaciones y comportamientos correspondientes. Esta relativa "apertura" social se limitó posteriormente con la oferta creciente de fuerza laboral joven y calificada, que provenía de las instituciones formales de formación profesional o de los sectores de servicios urbanos en expansión (cfr. Weiss/Grisales, 1990; Dombois, 1990).

e) En los años sesenta se expandió el sistema educativo, tanto en profundidad como en extensión: se generalizó la escuela elemental, y crecieron rápidamente la educación secundaria y la formación universitaria. Muchas instituciones ofrecen programas de formación continua para personas que ya están en el mercado laboral. Igualmente se establecieron diversas formas nuevas de formación ocupacional: al final de los años cincuenta fue fundado el SENA, una institución estatal de formación ocupacional, la cual proporciona capacitación profesional, especialmente en los nuevos oficios de los sectores modernos industrial y de servicios; en los años sesenta se fundaron escuelas politécnicas, en las cuales adquieren los jóvenes calificación laboral técnica. Estas nuevas formas de formación ocupacional coexisten con las formas tradicionales de calificación empírica.

En estas circunstancias, la estructuración del mercado laboral y las trayectorias ocupacionales deben presentar entonces una relación hipotéticamente más abierta que en los países industrializados:

La gran movilidad del campo a la ciudad implica rupturas en las historias ocupacionales: los migrantes deben ubicarse en el mercado laboral urbano, en actividades totalmente diferentes a las del campo.

En las ciudades de crecimiento acelerado, especialmente en los años sesenta y setenta, se caracteriza el mercado laboral por un proceso de rápida expansión y diferenciación. Han surgido nuevas ocupaciones sin precedentes en la economía tradicional.

Los perfiles de "oficios modernos" tienen inicialmente poca historia tras de sí y poca normatización social; puesto que se da también competencia mutua entre diversas formas de calificación, el acceso a los oficios es relativamente abierto. Eso implica no sólo la posibilidad de cambios de ocupaciones a lo largo de la trayectoria; también hace que las fases de capacitación en las trayectorias laborales puedan ser definidas de manera menos estricta y que se pueda tener acceso a los oficios en diferentes fases de la vida. La combinación de perfiles ocupacionales frecuentemente muy poco definidos socialmente y de capacitación ocupacional poco institucionalizada, debiera manifestarse también en las orientaciones y estrategias subjetivas: una identificación con la "ocupación" y

una orientación vocacional muy precisa deberían estar débilmente implementadas.

Finalmente, por la gran cobertura que ha mantenido el trabajo independiente, la relación laboral asalariada no es sin alternativa, y las perspectivas de los trabajadores pueden pasar mas allá del mercado de trabajo asalariado. El mercado de trabajo comprende solamente a la mayoría de las personas ocupadas y en fases determinadas de las trayectorias laborales. La diversidad de los trabajos no asalariados implica —al contrario de la interpretación común— que buena parte de ellos se presenta como actividad apetecida.

En lo que sigue me ocuparé de las suposiciones anteriores, limitándome a un grupo ocupacional de trabajadores industriales de Bogotá. El análisis se fundamenta en los resultados de nuestro proyecto de investigación empírica *Condiciones de trabajo en la industria colombiana*.³

En primer lugar daré un vistazo a la diferenciación ocupacional actual de los trabajadores industriales. En seguida, se investigarán las trayectorias ocupacionales, y su continuidad, de los distintos grupos. En ello se enfocará el papel que tienen en la estructuración de la trayectoria ocupacional el oficio, la empresa y la forma contractual. Finalmente, indagaré por las perspectivas futuras de los trabajadores.

1. DIFERENCIACIÓN OCUPACIONAL ACTUAL DE LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES

El supuesto de que los obreros industriales forman una colectividad, un grupo *sui generis*, con características sociales comunes a ellos y distintas de las de otros grupos, hace abstracción de la diversidad real que se da dentro del trabajo industrial. Aunque los obreros industriales tienen en común algunas condiciones estructurales, como la situación asalariada, la subordinación a regímenes fabriles, el trabajo cooperativo en procesos de producción tecnificados, estas condiciones no revelan sin embargo, gran cosa, ni sobre las oportunidades de los obreros en el mercado de trabajo, ni sobre sus actitudes y estrategias (*cfr.* Katznelson, 1986); no permiten captar las diferenciaciones en las relaciones laborales (como calificaciones, autoridad y autonomía en el trabajo) ni en las relaciones de empleo (en cuanto a salarios, estabilidad y alternativas en el mercado de trabajo).

³ La investigación comprendió 18 empresas pequeñas, medianas y grandes de las industrias metalmecánica, de alimentos y de materiales de construcción. Se realizaron en conjunto 250 entrevistas sobre organización empresarial y políticas de personal y se encuestaron 513 trabajadores en relación con sus trayectorias laborales, su situación laboral presente y sus expectativas ulteriores. La investigación formó parte de un proyecto de cooperación entre la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de Bremen, bajo la dirección de Anita Weiss de Belalcázar. Para los primeros resultados, véanse Dombois, 1990; Lopez/Romero, 1990; Weiss/Castañeda, 1990.

Los obreros en la industria colombiana incluidos en nuestra investigación trabajan en empresas, procesos de trabajo y con condiciones de trabajo y de empleo muy heterogéneas. Diferenciamos varios grupos ocupacionales, que se distinguen por configuraciones típicas de oportunidades ligadas (1) al proceso de trabajo, como sus exigencias de calificación y formas de control, y (2) a la relación de empleo y al contexto institucional en que se realiza el trabajo: como las oportunidades de adquirir y utilizar calificaciones, de su valoración dentro de la empresa y en el mercado de trabajo, de ascensos y de estabilidad en el empleo.⁴

Como categorías básicas diferenciamos formas sociales distintas de calificación: el *oficio*, como un tipo de calificación que implica amplios conocimientos y/o habilidades en el manejo de materiales, herramientas y "técnicas", con una definición social más o menos precisa, que está ampliamente reconocido y valorado en el mercado de trabajo y que requiere algún tipo de aprendizaje; la *calificación específica*, que implica conocimientos más o menos amplios sobre procesos o tareas específicos, está valorada solamente en el ámbito de la empresa misma y es adquirida en ella de manera informal. A diferencia de estas calificaciones, el trabajo no calificado no exige calificaciones, ni implica perspectivas de adquirir calificaciones específicas en el contexto empresarial.

Básicamente, podemos distinguir cuatro grupos ocupacionales diferentes entre los obreros industriales incluidos en nuestra investigación:⁵

1.1. Trabajo no calificado en mercados secundarios

En una empresa mediana de alimentos los obreros y obreras se desempeñan en trabajos de control del producto en las líneas de producción o en el empaque. Son trabajos monótonos con un ritmo elevado. El adiestramiento puede demorarse algunas horas; sobre todo cuenta la destreza manual y la velocidad. No se permite hablar y los supervisores ejercen un régimen autoritario y arbitrario. Los obreros ganan el salario mínimo legal o un poco

⁴ Nos apoyamos en la discusión sobre la segmentación en el mercado de trabajo (cfr. Doeringer/Piore, 1971; Edwards/Gordon/Reich, 1982; Sengenberger, 1987); la conceptualización de las diferentes probabilidades en el mercado de trabajo principalmente estructuradas por intereses y estrategias que apuntan al uso y al control de la mano de obra nos parece más productiva que los conceptos de corte dualista, frecuentemente aplicados en el análisis de la diferenciación social en América Latina, como sector tradicional/marginal/informal vs. sector moderno/integrado/formal (cfr. Muñoz, 1977; Quijano, 1974; Balan/Browning/Jelin, 1977; de manera crítica: Escobar, 1986).

⁵ No incluimos en el análisis dos grupos: el trabajo protegido no calificado, porque está muy poco representado en nuestra muestra. A este grupo se adscriben áreas de trabajo en que no necesitan ni se adquieren calificaciones, pero sí se le dan garantías salariales y prestaciones y una relativa estabilidad de empleo. Tampoco incluimos a los supervisores, por ser un grupo demasiado heterogéneo en sí mismo.

más. Entre los hombres la rotación alcanza anualmente un porcentaje muy elevado; las mujeres tienden a permanecer.

Esta configuración combina áreas con las siguientes características: trabajo restrictivo y rutinario bajo supervisión directa y autoritaria, que no permite adquirir ni aplicar calificaciones (específicas o de oficios), con pocas probabilidades de ascenso interno. Este tipo de trabajo se combina con condiciones de empleo poco favorables: salarios bajos y poco diferenciados, alta sustituibilidad y poca estabilidad.

Típicamente este tipo de trabajo se concentra en la empresa pequeña a mediana con producción en serie, a menudo empresas familiares y sin sindicato. En esta configuración están casi todas las mujeres implicadas en nuestra investigación, pero solamente una minoría de los hombres.

1.2. Trabajo con calificaciones específicas en mercados laborales internos

En una empresa grande que fabrica tejas y tubos de asbesto, todos los obreros de producción ingresan como temporales en oficios varios y con un salario bajo. Después de ser asignados a un departamento y con un contrato permanente comienzan en un cargo bajo del escalafón. Con alguna antigüedad, ascienden al puesto inmediatamente superior (y de mejor remuneración) en el escalafón, cuando se presenta una vacante, adquiriendo sucesivamente calificaciones específicas. Para llegar a los cargos de alta calificación específica, alta responsabilidad y remuneración necesitan largos años de servicio.

Este tipo de trabajos se ubica en estructuras ocupacionales diferenciadas con un amplio espectro de tipos y de trabajo, gran parte de los cuales requieren de calificaciones específicas. El control sobre el trabajo se establece principalmente por medio de normas y/o ritmos incorporados en el proceso técnico, que se aprenden en el mismo proceso de trabajo cooperativo. Los puestos se jerarquizan en escalafones; la asignación se rige por normas institucionales de reclutamiento interno y de ascensos y por una estructura salarial diferenciada. Los obreros adquieren sus calificaciones dentro de la misma empresa. El proceso de adiestramiento es informal y se realiza en los mismos trabajos, asignados consecutivamente; por lo tanto, entran a puestos que no requieren determinadas calificaciones y adquieren y acumulan conocimientos específicos y experiencia. Los obreros cuentan con perspectivas de ascenso, de aumento salarial y de estabilidad dentro de la empresa; sus oportunidades, sin embargo, por el tipo de sus calificaciones, están atadas a la empresa y sus normas internas. Los obreros tienden a permanecer en la empresa.

Los mercados internos de trabajo se encuentran, al lado de otras configuraciones, en empresas medianas y grandes, con procesos de producción y

organización complejos. El sindicato y la negociación colectiva son de larga trayectoria.

1.3. Oficios artesanales-industriales en producción

En las áreas de armado, de latonería y de pintura, la sucursal de la General Motors en Colombia ocupa obreros con experiencia en los oficios correspondientes. La mayor parte adquirió sus calificaciones en talleres pequeños; la empresa no da tiempo para el adiestramiento. Trabajan en tareas especializadas en la línea de producción, con ciclos cortos y normatizados (10 minutos); sin embargo, necesitan conocimientos y experiencias en las técnicas correspondientes para cumplir con las normas de calidad en el marco de los estándares de tiempo.

Como todos los trabajadores en la empresa, los obreros de estos oficios ganan un salario alto; las probabilidades de ascenso se limitan al aumento salarial.

Los trabajos en oficios de producción en nuestra muestra de investigación incluyen latonería, pintura, soldadura; se atribuyen a oficios que son más frecuentes en los talleres de mantenimiento que en la industria y que, por su base técnica rudimentaria y poco estandarizada, mantienen un carácter artesanal.⁶ En la industria este tipo de trabajos, aunque sean fragmentados, rutinizados y cíclicos, exigen técnicas y habilidades que corresponden a oficios. En su trabajo están sometidos a un control por las normas de la organización taylorista de trabajo.

Los obreros cuentan con calificaciones que pueden aplicar y valorizar en otras empresas, más bien en talleres que en la industria. La diferenciación interna, por categorías y salarios, no es alta. La permanencia en la empresa depende de la medida en que las remuneraciones y demás condiciones de empleo sobrepasan los mínimos profesionales en el mercado.

Encontramos estos grupos ocupacionales en empresas medianas y grandes de metalmecánica, con producción en serie de productos más o menos estandarizados.

1.4. Oficios industriales de mantenimiento

Los torneros y fresadores de una empresa metalmecánica fabrican dispositivos y herramientas de respuesto para las máquinas-herramientas y prensas de la misma empresa. El trabajo requiere suma precisión y los obreros

⁶ En nuestra muestra no se incluían empresas con una participación fuerte de oficios industriales en la producción. Esto se explica, por la poca importancia que ha logrado la industria de bienes de capital en Colombia y en menor grado por nuestros criterios de selección.

necesitan amplios conocimientos teóricos y experiencia práctica en las técnicas metalmecánicas y en el manejo de las máquinas de precisión. Trabajan con planos complicados. En la empresa misma devengan los salarios más altos entre todos los obreros. Típicamente han terminado alguna formación técnica institucionalizada y profundizan sus calificaciones básicas con la experiencia en el oficio; además, pueden ampliarlas en el manejo de máquinas y operaciones cada vez más complejas, al ascender desde la categoría del tornero hasta la del matricero.

Los trabajos de mantenimiento —en nuestro caso los trabajos de mecánicos industriales y de mantenimiento y los de los electricistas— corresponden a oficios modernos propios a la industria que tienen definiciones claras y un amplio reconocimiento. Los trabajos, en su mayor parte, son complejos y poco rutinarios y requieren amplios conocimientos prácticos y teóricos; más que todo exigen, dentro del marco de las tareas, formas de autocontrol.

Los obreros cuentan con buenas probabilidades en el mercado de trabajo.

Los perfiles aquí elaborados enmarcan situaciones distintas de obreros en la industria: formas diferentes del uso de mano de obra, con oportunidades distintas para los obreros, no solamente por el tipo de trabajo —repetitividad, autonomía y posibilidades de adquirir y aplicar conocimientos y habilidades— sino también en cuanto a las perspectivas dentro y fuera de la empresa, las remuneraciones y prestaciones y la permanencia dentro de la empresa.

A estas diferencias entre los grupos se sobreponen diferencias por empresas: las probabilidades en cada grupo, sobre todo con respecto a salarios y prestaciones, varían de una manera considerable.

Estos perfiles no se definen a lo largo ni de líneas de sectores ni de empresas ni de tendencias tecnológicas. Entre las empresas hay tanto aquellas “modernas”, en cuanto a sus productos y tecnologías, como otras de industrias tradicionales. Encontramos perfiles parecidos en empresas de cortes muy diferentes. Por otro lado, en la mayor parte de las empresas coexisten varios grupos ocupacionales.

Los perfiles tampoco se diferencian por los procesos de producción: los trabajos no calificados e inestables se encuentran en las tres ramas y en procesos de producción muy diferentes. Trabajos restrictivos se presentan tanto en procesos automatizados como en procesos esencialmente manuales; por otro lado, encontramos trabajos con altas calificaciones en procesos poco mecanizados como también en procesos automatizados.

2. TRAYECTORIAS OCUPACIONALES

La ubicación actual de los obreros en la empresa y en el mercado de trabajo no nos permite sacar conclusiones sobre las características sociales o los antecedentes de las personas.

Ahora bien, suponemos que la probabilidad de encontrarse hoy en uno de los grupos ocupacionales se estructura a partir de las trayectorias laborales y de las condiciones sociales en que las personas crecieron. El análisis de los antecedentes nos permite establecer los patrones y la estabilidad de la asignación de probabilidades en el mercado de trabajo.

Las personas incluidas en nuestra investigación no llegaron como "obreritos vírgenes" a la empresa actual; muy pocos empezaron su vida laboral aquí. En promedio, comenzaron a trabajar a la edad de 14 años y entraron a la empresa actual a los 25 años; en los 11 años de trabajo anteriores al ingreso habían pasado por 3-4 "estadios" o "experiencias laborales"; en la empresa actual llevan ocho años.

Iniciaron sus trayectorias bajo diferentes condiciones histórico-sociales: en promedio cursaron siete años en el colegio, las personas jóvenes y de origen urbano con niveles más altos de escolaridad y menores los migrantes del campo. Menos de la mitad nació y creció en Bogotá, ciudad con amplia cobertura de colegios y con un mercado de trabajo urbano diversificado. Más de la tercera parte creció⁷ en el campo y comenzó su trayectoria en el contexto de las oportunidades limitadas que ofrece la vida rural a las gentes de escasos recursos: incorporación al trabajo agrícola desde la infancia; bajo nivel escolar y poco acceso a labores cuya formación facilitaría la integración posterior al mercado de trabajo urbano.

En consecuencia nos interesa reconstruir las trayectorias laborales.⁸ Partimos de la ubicación actual de los obreros e indagamos sobre las condiciones, caminos y estrategias que han conducido a la situación actual.

Mediante las trayectorias laborales se busca identificar bajo cuáles condiciones y para cuáles grupos de obreros se establecen pautas normalizadas, continuidades y consistencias en el acceso al trabajo actual. Estas consistencias pueden manifestarse en las ocupaciones y oficios mismos que las personas ejercen a lo largo de su trayectoria y que conforman paulatinamente una *carrera*; o pueden expresarse también en la continuidad progresiva de trabajos en el sector de industria; o pueden mostrarse en las formas de empleo.

2.1. Estructura de experiencias laborales anteriores

En primera instancia cabe formular los siguientes interrogantes:

¿Forman los obreros industriales un grupo *sui generis* que se destaca por su

⁷ Todos llegaron a una edad de 12 años o más a Bogotá.

⁸ En la encuesta preguntamos por todas las experiencias laborales incluyendo tiempo y edad al comienzo y al fin, tipo de empresa y trabajo, tipo de contrato y motivos del retiro. Con estos datos no solamente podíamos analizar la estructura y los cambios típicos de las ocupaciones y empleos por grupos de edad, sino también aplicar el método *life event analysis* que permite reconstruir trayectorias como procesos continuos en el tiempo (cfr. Blossfeld/Hamerle/Mayer, 1986).

especialización y continuidad en la industria? ¿Es la industria un sector con una mano de obra socializada en su ámbito y comprometida con el tipo particular del trabajo industrial? O el trabajo industrial ¿es un tipo de trabajo entre otros, que los obreros incluyen dentro de su trayectoria? Al analizar la *estructura de las experiencias laborales*, resulta que, los obreros, en total, acumularon la menor parte de sus experiencias laborales en la industria (38%; véase diagrama 1 donde se muestra una estructura dispersa ocupacional en las trayectorias anteriores).

Sin embargo, los grupos ocupacionales tienen perfiles muy diferentes: los obreros, que hoy en día se desempeñan sea en mercados secundarios, sea en mercados internos, son los que tienen menos antecedentes en el trabajo industrial (una entre cinco experiencias) y tienen muy escasas experiencias laborales en oficios (industriales o artesanales-industriales). Los antecedentes laborales se distribuyeron sobre una amplia gama de actividades y sectores, en los servicios, la construcción o la agricultura.

Mientras tanto, los obreros quienes hoy se desempeñan en oficios pasaron la mayor parte de sus trayectorias en trabajos que corresponden a sus oficios actuales. La estructura indica, por lo tanto, trayectorias más homogéneas en el caso de los obreros en oficios y muy dispersas en el caso de los obreros no calificados o en mercados internos.

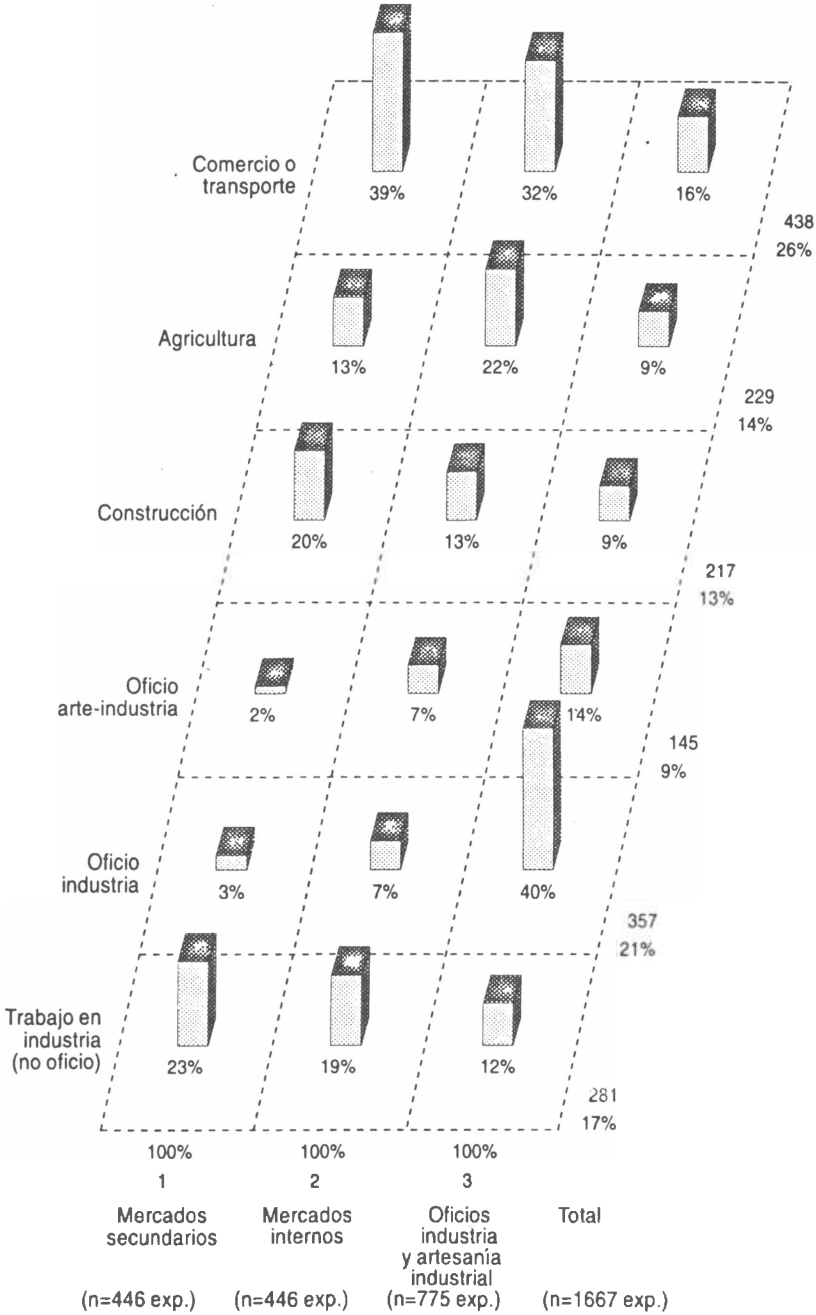
2.2. Trayectorias como experiencias secuenciales

Sin embargo, la estructura de las experiencias laborales no nos revela nada sobre el orden de estas experiencias en las trayectorias. Aunque los obreros no llevarán la mayor parte ni el mayor tiempo de su trayectoria en la industria o en oficios, sí pueden haber recorrido caminos que condujeron con mucha consistencia y cada vez en mayor medida hacia su trabajo actual: comenzando en otros sectores habrían encaminado trayectorias en la industria o en oficios que ya apuntaron al trabajo actual. Metodológicamente, el análisis de *secuencias en las experiencias* permite evaluar la consistencia interna de las trayectorias.

La comparación entre la primera experiencia laboral y la inmediatamente anterior a la actual indica migraciones muy típicas de actividades dentro de la trayectoria (véase cuadro 1). Se destaca la migración desde la agricultura a otros sectores. Más de la tercera parte de los obreros tuvieron sus primeras experiencias laborales en la agricultura; no obstante, muy pocos trabajaban en el campo en su último estadio. Es decir que el camino desde el

campo a la empresa actual pasa por algunas ocupaciones en actividades urbanas; es muy raro un tránsito directo entre el campo y la empresa actual. Por otro lado, la industria absorbe gran parte de los migrantes desde otros sectores: mientras que sólo 20% comienza su trayectoria laboral en la industria, el último empleo registrado para la mitad de ellos se ubica en la industria –sea en trabajos no calificados, sea en trabajos de oficio.

DIAGRAMA 1
Trayectoria laboral: trabajos y sectores anteriores de los obreros



CUADRO 1
Primera y última experiencias por ocupaciones

	<i>Grupos de obreros</i>							
	<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>			
	<i>Mercado secundario</i>		<i>Mercado interno</i>		<i>Oficios</i>		<i>Total</i>	
	<i>Primera</i>	<i>Última</i>	<i>Primera</i>	<i>Última</i>	<i>Primera</i>	<i>Última</i>	<i>Primera</i>	<i>Última</i>
Industria/no								
oficio	10	29	6	29	12	8	9	20
Oficio industrial	1	5	5	7	27	47	13	23
Oficio artesanal-industrial	2	3	3	7	9	14	6	9
Oficio tradicional	19	14	10	13	10	5	13	11
Agrícola	31	12	60	8	30	4	37	7
Comercio/transporte	16	20	8	20	7	8	11	15
Servicios/oficios	20	16	7	15	5	10	11	12
Otro	1	1	1	1	-	4	-	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Las trayectorias de los grupos ocupacionales muestran diferencias con respecto a la dispersión de los caminos de acceso y a la continuidad de las ocupaciones:

2.2.1. Obreros en mercados secundarios

Aunque es el grupo más joven y en su mayoría proveniente de Bogotá —es decir, en condiciones educativas favorables—, las personas —entre ellas muchas mujeres— tienen un promedio relativamente bajo de escolaridad y el nivel más bajo de formación ocupacional (solamente 3% con aprendizaje o algún tipo de formación técnica); sin embargo, incluye también, un grupo pequeño de bachilleres jóvenes que, por falta de oportunidades, temporalmente se conforma con este tipo de trabajo.

Los obreros de este grupo, en promedio, empezaron su vida laboral cuando tenían 14 años. Sus primeras experiencias laborales se ubican en la agricultura, y en menor medida en el sector de servicios. Hay una disminución evidente de empleo agrícola en los rangos de mayor edad a favor de una mayor vinculación a los servicios, y en menor medida a la industria. La proporción de obreros en oficios tradicionales, sobre todo en la albañilería, se mantiene más o menos constante (con un 20%) en las diferentes edades.

La experiencia en el trabajo industrial aumenta, pero juega un papel reducido: cuando tenían 20 años de edad o más, entre 20 y 25% de los obreros trabajaron en la industria aunque en trabajos que no requieren calificaciones.

El acceso al trabajo actual es, por lo tanto bastante disperso en este grupo y las trayectorias no apuntan hacia el trabajo industrial como destino. Hay muchos caminos de acceso diferentes y para los obreros el trabajo en la industria es más casual.

Las personas han pasado por sectores y ocupaciones muy diferentes, en su mayoría sin exigencias particulares de calificación. Una considerable parte nunca trabajaba en la industria antes de ingresar a la empresa actual (más de una tercera parte) y muy pocos ya tenían una trayectoria de trabajo industrial continua (solamente 15% habían seguido trabajando en la industria durante sus dos últimas experiencias anteriores).

Para resumir el perfil social de este grupo: tiene un bajo nivel de formación, poca experiencia en la industria o en oficios relacionados con la industria; un alto porcentaje lo representan las mujeres. Es un grupo con poco poder de negociación en el mercado de trabajo. Para los hombres, el trabajo en la empresa industrial actual frecuentemente tiene un carácter transitorio, mientras que las mujeres, por la falta de alternativas equivalentes en el mercado de trabajo, tienden a permanecer.

A este perfil y a los caminos de acceso poco estructurados corresponden las políticas de selección de las empresas: no seleccionan por calificaciones o experiencias particulares. Los obreros entran, pero también salen con facilidad.

2.2.2. Obreros en mercados internos con calificaciones específicas

Éste es un grupo conformado en su mayor parte por migrantes, sobre todo de procedencia campesina quienes en su mayoría migraron a la ciudad en edad adulta. Esta composición social trae dos implicaciones: a) la media está representada por el nivel más bajo de escolaridad y un bajo nivel de capacitación ocupacional formal (63% sin formación o cursos, solamente 8 % con alguna formación técnica formal); b) la edad de iniciación laboral es más temprana que en los otros grupos. Seis de cada 10 obreros empezaron su trabajo en la agricultura, el resto en sectores muy diferentes (véase cuadro 1).

En las trayectorias de este grupo se manifiesta una rápida reducción del trabajo agrícola: aquellos obreros que a los 10 años trabajaban ya (principalmente en labores agrícolas), a la edad de veinte años, en su gran mayoría, se desempeñan en otros trabajos y sectores (sobre todo los servicios, industria y talleres ganan terreno). Sin embargo, comparativamente con otros grupos, el trabajo agrícola conserva su importancia. De los obreros que a la edad de 25 no habían entrado aún a la empresa actual, casi la mitad había trabajado

en la industria o en talleres, ante todo en trabajos que no requerían calificaciones: muy pocos obreros han pasado por oficios relacionados con la industria.

Por otro lado, más de una tercera parte de los obreros nunca había trabajado en la industria durante las cuatro experiencias precedentes.

Los itinerarios de este grupo, igual que los del primero no apuntan con consistencia hacia trabajo actual. Las trayectorias son dispersas: los obreros pasaron por ocupaciones y sectores muy diferentes y hay muy pocas trayectorias similares en el tipo y la secuencia de ocupaciones. Antes de ingresar a la empresa actual los obreros de este grupo se distribuían sobre una amplia gama de ocupaciones y sectores diferentes.

Para una buena parte de ellos, el ingreso a la empresa actual inicia una nueva trayectoria, con sus propias probabilidades de calificación y ascenso. El papel importante de la empresa actual se manifiesta también, en la alta tasa media de antigüedad que revela este grupo.

Los criterios de selección por parte de las empresas corresponden al perfil y a las trayectorias de los obreros. La selección no apunta tanto a calificaciones determinadas, si no a actitudes más generales, como la disposición al trabajo, la subordinación o la capacidad de aprender. El origen campesino a menudo está considerado como un buen indicio frente a estas actitudes. La selección principal se efectúa después, en el trabajo mismo con los compañeros.

2.2.3. Obreros en oficios artesanales-industriales

Los obreros en oficios artesanales-industriales —en nuestra investigación principalmente latoneros, pintores y soldadores— son un grupo con bajo nivel escolar. Muy pocos (16%) tienen alguna formación técnica institucional.

Las trayectorias anteriores al ingreso a la empresa actual muestran una creciente orientación hacia el oficio que actualmente desempeñan.

La mitad de los obreros ya entró a la vida laboral, cuando tenía 14 años o menos.

En su trayectoria han pasado por 4 experiencias laborales antes de ingresar a la empresa. Entraron a su oficio desde ocupaciones diferentes y a edades diferentes; la mayor parte aprendió su oficio “empíricamente” en talleres, como ayudantes de un obrero experimentado. Después, en sus trayectorias muestran alguna continuidad y tienden a seguir en su oficio cuando cambian los empleos. Casi la mitad de los obreros de este grupo ya trabajaba con continuidad en su oficio durante los dos últimos empleos.

Los accesos al oficio son dispersos; pero, se muestra, también, una creciente consistencia que se establece por la edad: a los 15 años solamente una minoría (30%) ya trabajaba en su oficio o en la industria; a los 25 años la mayoría —dos de cada tres— habían “llegado” a su oficio.

La integración al oficio se presenta como un proceso paulatino, sin normas institucionales de edad y para una parte considerable no se realiza antes de la entrada a la empresa actual: una parte de los obreros llegó sin antecedentes en el oficio; aprendieron sus oficios en el trabajo fabril.

Los distintos caminos de acceso corresponden a políticas de selección diferentes de las empresas: algunas empresas solamente reclutan a obreros que ya vienen capacitados; otras tradicionalmente han adoptado políticas del mercado interno, con un adiestramiento interno, en el campo de los oficios, también. Sin embargo, se muestra una tendencia hacia la sustitución de la calificación interna por el reclutamiento externo de obreros que ya vienen capacitados.

2.2.4. Obreros en oficios industriales

Los obreros en oficios industriales –sobre todo mecánicos industriales, electricistas y mecánicos de mantenimiento– forman un grupo muy distinto a los demás:

Es el grupo que incluye menos migrantes y está compuesto en su mayoría por personas que han crecido en Bogotá. Poseen el nivel escolar más alto: uno de cada tres obreros terminó el Bachillerato, y algunos de ellos continúan sus estudios tomando clases nocturnas en la universidad. Además, en su mayoría (62%) tienen una formación técnica. El aprendizaje formal de tres años de duración, normalmente en el marco del SENA, es al canal de acceso más frecuente a sus oficios; una minoría de los obreros –sobre todo electricistas y mecánicos de mantenimiento– se formó empíricamente, en talleres o en la misma empresa actual.

Las trayectorias de este grupo muestran el perfil mas homogéneo y normalizado. Entraron a la vida laboral más tarde que los demás obreros (mediana 15 años) y pasaron por cuatro empleos hasta ingresar a la empresa actual. Una parte considerable inició su “carrera profesional” al principio de su trayectoria (34% de los mecánicos de mantenimiento y 48% de los mecánicos industriales). A los 20 años de edad dos de cada tres obreros de este grupo ya estaban trabajando en su oficio; a esta edad normalmente se ha terminado el aprendizaje.

Las trayectorias indican una alta continuidad del trabajo en el oficio: aunque cambian a menudo los empleos, los obreros siguen en sus oficios y el trabajo en la empresa actual continúa, para la mayoría de ellos, la carrera profesional.

Sin embargo, en este grupo, también se encuentran personas que, sin tener antecedentes en el oficio, han entrado a partir de otros caminos y se han formado en la misma empresa: uno de cada 5 obreros que hoy se desempeñan en oficios industriales llegaron sin contar con experiencias previas propias al oficio durante su trayectoria laboral anterior.

Al perfil de este grupo corresponden determinadas políticas de personal de las empresas: para los trabajos que exigen comprensión teórica, conocimientos técnicos y alta precisión muchas empresas prefieren personas que ostentan calificaciones comprobadas por una formación institucional (y posiblemente experiencias adicionales), aunque se contratan también personas con formación empírica. Para el mantenimiento de instalaciones y equipos con carácter específico algunas empresas capacitan al interior de la empresa; a veces trabajan mano a mano obreros con diferentes formas de capacitación.

3. MERCADOS DE TRABAJO Y TRAYECTORIAS LABORALES

En general, hay que destacar por un lado la heterogeneidad de los caminos laborales y por otro lado el alto grado de apertura, la variedad de opciones diferentes en las formas de acceso al empleo y trabajo actual. Entre los grupos se muestran fuertes diferencias en las trayectorias con respecto al grado de la dispersión estructural de caminos de acceso, a la continuidad individual de sus ocupaciones en las trayectorias y a la estructuración de las trayectorias ocupacionales por la edad.

1. Los trabajos adscritos a *mercados secundarios* o *mercados internos* no tienen ni perfiles ni exigencias normalizados; éstos últimos dependen más bien de las empresas, de sus políticas y formas de organización del trabajo. Como los obreros se adiestran y socializan en la misma empresa, los accesos a estos tipos de trabajo son relativamente abiertos, poco normalizados o excluyentes.

En las trayectorias de la mayor parte de los obreros que no se desempeñan en oficios, no se percibe una tendencia clara hacia el trabajo industrial o hacia oficios relacionados con la industria; ingresan a la empresa actual desde sectores y ocupaciones muy distintos que no necesariamente tienen relación alguna con los contenidos y exigencias del trabajo actual.

La dispersión estructural de los caminos de acceso se combina con la alta discontinuidad dentro de las trayectorias individuales: entre los obreros hay muchos que han realizado migraciones profundas, no solamente entre regiones, del campo a la ciudad, sino, también entre sectores y ocupaciones diferentes. Se detectan migraciones típicas desde otros sectores, sobre todo de la agricultura y la construcción hacia los servicios, y en menor medida hacia trabajos en la industria.

Aunque los caminos aparecen abiertos, muy poco estructurados y aunque los trabajos actuales tienen vínculos muy débiles con los antecedentes laborales, estos trabajos atraen solamente a obreros que no tienen antecedentes en oficios o profesiones modernos ni una formación ocupacional.

Sin embargo es válido enfatizar algunas diferencias en los perfiles de los dos grupos que no trabajan en oficios:

a) Los obreros que ahora se desempeñan en *mercados secundarios* conforman un grupo joven de procedencia urbana. Ingresan a la empresa actual desde sectores y ocupaciones muy dispersos, ante todo desde los servicios; trabajaban siempre en ocupaciones que no necesitan una formación: hasta la experiencia actual, la trayectoria no ha salido de un círculo cerrado de probabilidades muy limitadas. Ni sus estrategias en el mercado de trabajo, el tipo de trabajo, o la empresa actual tienen un enfoque orientador: para los hombres el trabajo en la empresa actual tiene más bien un carácter transitorio, mientras que las mujeres tienden a permanecer, por falta de alternativas.

b) Los obreros en *mercados internos*, tanto los jóvenes como los mayores, constituyen un grupo, ante todo, de origen campesino. El trabajo agrícola domina una larga parte de las trayectorias, aunque muchos obreros emprendan trabajos en los servicios o en el trabajo no calificado en la industria. El ingreso al mercado interno de la empresa actual da inicio a una carrera dentro de la empresa que tiene muy poco que ver con los antecedentes laborales. Muchos obreros relacionan sus perspectivas y proyectos a largo plazo con la empresa.

2. Con respecto a estos dos grupos se distinguen los obreros de *oficios* por la relativamente poca dispersión estructural de los caminos que conducen al oficio y por la continuidad de las ocupaciones en la trayectoria. Además, las trayectorias de obreros de este grupo tienen alguna normalización biográfica: la mayor parte inicia trabajos en su oficio antes de los veinte años de edad y el trabajo en la empresa actual continúa la trayectoria estructurada por trabajos en el oficio: muchos de ellos transcurren por carreras consistentes y orientan sus estrategias en el mercado de trabajo en función de su oficio.

Los dos tipos de oficios tienen sus propios canales de acceso típicos y más o menos excluyentes; sin embargo, coexisten caminos de acceso alternos.

a) Solamente los *oficios industriales* muestran perfiles altamente institucionalizados y el sistema de educación y formación asume un papel importante en la estructuración de las trayectorias. Los obreros pasan por aprendizajes formalizados, en la mayor parte en el SENA u otras instituciones; normalmente, el período de aprendizaje continúa después del colegio. Estas formas de aprendizaje se basan en códigos de conocimientos teóricos y habilidades mínimas institucionalizados y los obreros pueden, en el mercado, contar con salarios mínimos propios de su oficio. Debido a los perfiles tan claramente definidos, el acceso a trabajos en el marco de estos oficios es más o menos excluyente: personas que no pasaron por el aprendizaje, tienen pocas probabilidades de trabajar en algunos oficios, como el del mecánico industrial.

La gran mayoría de los obreros con formación (75%) trabaja actualmente en estos oficios industriales de mantenimiento; en cambio, para los obreros sin formación técnica es muy poco probable el acceso a estos trabajos (6 por ciento).

Son éstos los oficios, que más estructuran las trayectorias en forma de carreras.⁹: los obreros cambian de empresas (y, a menudo, las formas de contrato), pero siguen trabajando en el marco de los oficios y en la industria, así profundizando sus conocimientos profesionales. Los cambios de empresas pueden entenderse como un proceso de acumulación de experiencias en el oficio. Con la experiencia, los obreros amplían las probabilidades de tener acceso a trabajos más exigentes y/o mejor remunerados, generalmente concentrados en la empresa grande.

Estas características generales se diferencian según los grupos. Algunos oficios industriales tienen perfiles más desdibujados : paralelamente al aprendizaje institucionalizado, aquí coexisten formas empíricas de aprendizaje, bien sea en talleres, o en la misma empresa; por lo tanto, el acceso al oficio es más abierto y la definición de los conocimientos y habilidades mínimos que se exigen a un obrero del oficio, es mucho más variable y menos normalizada. Sin embargo, estas formas menos institucionalizadas pierden, cada vez más, su peso.

El acceso a la formación técnica y, por lo tanto, a los oficios industriales se canaliza en forma creciente por la educación y se limita cada vez más a personas con el bachillerato, mientras que obreros con el nivel básico de la primaria están más o menos excluidos. Migrantes del campo tienen, por su inferior nivel escolar, muy pocas oportunidades de formación, y los pocos bachilleres entre ellos, además, ya no encuentran un acceso: aproximadamente uno de cada cinco obreros jóvenes de origen urbano combina el bachillerato con una formación profesional, en tanto que esto solamente se cumple para uno de cada cien de los migrantes del campo.

Por todas estas razones en los oficios modernos se concentra una "élite" de obreros urbanos, con un nivel relativamente alto de escolaridad y formación institucional.

b. Mientras que la educación y la formación (y por lo tanto la fase formativa en el contexto urbano) tienen un impacto fuerte en la "admisión" o exclusión de obreros en oficios modernos, en el caso de los obreros en *oficios artesanales-industriales* son otras instituciones menos formales las que regulan el acceso a sus oficios. Estos oficios tienen un menor grado de institucionalización. Las instituciones de formación, como el Sena, juegan

⁹ A diferencia de la trayectoria, que tiene como único criterio de ordenamiento la dimensión del tiempo, la carrera, en la definición de Balan *et al.* "...es un conjunto de ocupaciones ordenadas entre si funcional y jerárquicamente, de tal modo que la experiencia en una de ellas es un requisito para entrar en la siguiente" (Balan *et al.*, 1977, p. 134)

solamente un papel marginal; la forma normal es el aprendizaje empírico e informal en un taller, con oficiales más o menos experimentados. Las calificaciones que un obrero adquiere, varían de acuerdo con la complejidad de los trabajos en los talleres y con la calidad exigida, con las calificaciones de los oficiales, y con la experiencia; por lo tanto, no hay criterios normalizados de los conocimientos y habilidades mínimos requeridos, y el “tener un oficio” no equivale a unas capacidades con clara definición y valor en el mercado.

El acceso a este tipo de oficios es mucho más abierto, tanto para migrantes y personas de mayor edad como para hombres con un bajo nivel escolar y sin formación profesional; y es sobre todo en el ámbito de estos oficios, donde encontramos que el aprendizaje empírico se lleva a cabo en la misma empresa industrial, en formas similares a las de los mercados internos: a la manera de tránsito por trabajos fragmentados y estandarizados.

Sin embargo, los oficios de este tipo, estructuran de alguna manera las trayectorias de la mayor parte de las personas. Aquellos que entran a un proceso de aprendizaje empírico en los talleres, muestran una alta disposición a permanecer en el oficio en los estadios siguientes y existen pocas probabilidades de que en adelante trabajen en “mercados secundarios” o “mercados internos”. Al contrario, uno puede percibir las trayectorias de muchos de estos obreros como procesos de aprendizaje, de acumulación de experiencia, es decir como carreras, que mejoran las condiciones de trabajo y de empleo.

3. En muchas áreas coexisten y “compiten” varias formas de capacitación y de acceso a oficios: el aprendizaje institucional, el aprendizaje empírico e informal en talleres y el adiestramiento interno en la misma empresa. Este hecho indica el gran papel que tiene la empresa en la estructuración de trayectorias: las empresas disponen sobre opciones sociales alternativas de selección y de capacitación, y de sus tradiciones y políticas dependen, también, el perfil de los obreros que reciben. No obstante, se perciben tendencias del cambio. La forma más tradicional de acceso a los oficios —la capacitación interna dentro de la empresa— se ve desplazada cada vez más por el reclutamiento externo de personas que llegan ya capacitadas; y en los oficios industriales el aprendizaje institucional está sustituyendo el aprendizaje empírico e informal. Estas tendencias se deben tanto a la oferta creciente de obreros calificados como a la racionalización interna de la organización y de las políticas de personal de las empresas.

4. TRAYECTORIAS COMO PROCESOS DE FORMALIZACIÓN EN LAS RELACIONES DE EMPLEO

La continuidad dentro de las trayectorias no solamente se manifiesta en los contenidos de las ocupaciones. Puede, también, constituirse a través de las

condiciones de empleo: como estrategias para mejorar las remuneraciones o para conseguir mejor estabilidad mediante el cambio del empleo (que eventualmente puede implicar un cambio de ocupación).

Aunque el concepto de la "informalidad" carece de precisión sociológica, lo retomamos aquí, para analizar las trayectorias en términos de sus formas contractuales. Suponemos que empleos "informales", es decir, trabajos en relaciones no contractuales o en relaciones asalariadas no formales, implican la falta de garantías normativas con respecto a remuneraciones, prestaciones y estabilidad. Nos interesan las formas contractuales en las experiencias anteriores y los cambios típicos entre empleos "informales" y "formales".

Los obreros que hoy se encuentran en relaciones formales de empleo, o con un contrato indefinido o un contrato temporal, trabajaron durante gran parte de sus trayectorias ocupacionales en empleos que carecían de una relación contractual "normal": casi la mitad de las experiencias anteriores (45%) se realizaron bien sea como trabajo no asalariado —como ayudante familiar o trabajador independiente— o sin contrato formal —es decir, mediante relaciones de empleo que de derecho o de hecho no permiten reclamar las normas mínimas y garantías legales o convencionales ligadas al trabajo formal (véase cuadro 2). Por otro lado, solamente una tercera parte de todos los trabajos anteriores gozó de la forma contractual a término indefinido. De esta manera, el empleo "informal" es la relación laboral normal, si se toma en cuenta toda la trayectoria y los frecuentes cambios entre empleos "formales" e "informales".

CUADRO 2

Tipos de contrato en las experiencias anteriores por grupos ocupacionales

	<i>Mercado secundario</i> 1 (n = 442)	<i>Mercado interno</i> 2 (n = 431)	<i>Oficios</i> 3 (n = 706)	<i>Total</i> (n = 1 681)
Sin contrato / verbal	55	53	35	45
Temporal	22	15	23	21
Indefinido	23	31	42	34
Total	100	100	100	100

Entre los grupos ocupacionales se muestran diferencias significativas: en el conjunto de sus experiencias, el trabajo con un contrato indefinido significa más la excepción que la regla para los obreros sin oficio. Entre tanto para el caso de los obreros de oficios, son menos frecuentes las experiencias sin contrato o por acuerdo verbal; para ellos, ya en el pasado, el contrato indefinido era la forma contractual más frecuente.

Sin embargo, estas diferencias no se deben tanto a la calificación, sino al sector y sitio de trabajos. Empleos en la industria —sean calificados o no— se realizaron en su mayoría en forma de contratos indefinidos, es decir que existen allí mayores probabilidades de una relación contractual “normal” que los empleos en otros sectores. La industria, por lo tanto, es el sector principal “formal”, y los grupos de obreros con más trayectoria industrial, como los de oficios, y ante todo aquellos ocupados en los oficios industriales, tienen mas experiencias formales.

Por su lado, en los talleres, en la agricultura, en la construcción o en el comercio, predominaron trabajos sin contrato o con contrato verbal. Trabajos “informales” en estos sectores incluyen: el trabajo en la finca familiar o como jornalero en la agricultura; trabajo como contratista en un taller; ventas en una panadería, etc. Para muchos obreros el cambio de sector significó también nuevas probabilidades de conseguir un contrato formal. Estos cambios no necesariamente implican cambios de la ocupación: el obrero de oficios, por ejemplo, puede cambiar de contratista en el taller a obrero de oficio en la industria.

En las trayectorias anteriores al empleo actual se manifiestan cambios típicos desde el trabajo “informal” al empleo formal. Los jóvenes iniciaron su vida laboral en la finca o en el negocio familiar, con trabajos ocasionales o como ayudantes de talleres. En sus últimas experiencias, previas al ingreso a la empresa actual predominaron los empleos “formales”, bien sea con contratos indefinidos o contratos temporales. Después se observa una continua formalización; aún con ritmos diferentes en los distintos grupos ocupacionales: a la edad de 20 años, esto se cumplía para el 70% de los obreros en oficios, pero solamente para el 40% de los demás grupos. Hasta la edad de 25 años la relación laboral formal —con contrato o indefinido, o temporal— se volvió la forma dominante: para el 90 % de los obreros de oficios y para el 60% de los obreros en los demás grupos (véase diagrama 2)

No obstante, paralelamente a la tendencia hacia el trabajo asalariado y la relación laboral formal coexiste la tendencia hacia el trabajo independiente, sobre todo entre obreros en oficios artesanales-industriales.

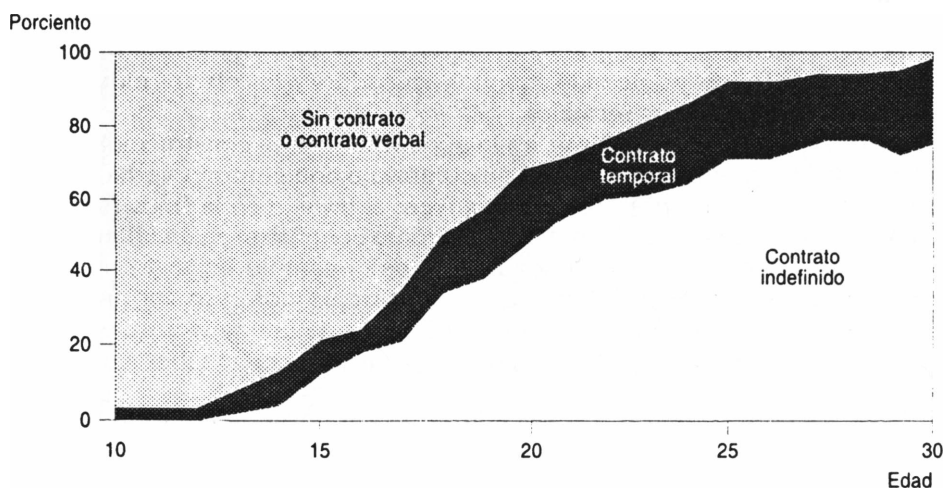
Para resumir, la mayor parte de la gente ha pasado una u otra vez entre los sectores. Para muchos obreros sin oficios, las condiciones de trabajo, indicadas por la formalidad, forman un punto mas importante de referencia que los contenidos en sus orientaciones laborales: cambian ocupaciones, para entrar en relaciones contractuales formales.

Por otro lado, sobre todo los obreros con oficios, cambian la forma contractual, sin dejar su ocupación. Las tendencias en las trayectorias indican que no hay una “segmentación” entre sectores formal e informal.¹⁰

¹⁰ De tal manera, comprueban las conclusiones de Escobar, 1986.

DIAGRAMA 2

Obreros en la industria bogotana: formas de contrato según la edad (incluye empresa actual); porcentaje acumulativo



5. TRABAJO POR CUENTA PROPIA COMO PROYECTO DEL FUTURO

La formalización de las relaciones laborales, que observamos en las trayectorias, resulta tanto de las políticas de selección como de las estrategias de los obreros. Por un lado, muchas empresas "formales" no reciben obreros jóvenes y exigen el certificado de servicio militar. Por otro lado, entre los 20 y 25 años de edad funda la mayor parte de los obreros su familia y busca por tanto condiciones mucho más estables que antes: prefieren empleos formales.

Esta tendencia hacia el empleo formal, sin embargo, no es irreversible. Como muestran los estudios de López para Colombia, muchas personas vuelven, después de un cambio de trabajos informales a empleos formales, en el último tercio de su trayectoria laboral otra vez a trabajos informales, normalmente a actividades por cuenta propia (Misión de Empleo, 1986, p. 64; López y otros, 1987). En Colombia, como en otros países latinoamericanos, el trabajo independiente sigue siendo una alternativa realista, accesible y para muchos deseable. Muchos trabajadores asalariados utilizan las cesantías,¹¹ o inclusive la indemnización otorgada por el despido, como capital inicial para establecer el negocio o la microempresa propia. Las actividades informales en esta tercera fase de la vida laboral tienen entonces

¹¹ Ahorro obligatorio previsto por la ley y consignado por la empresa, que debe ser pagado al trabajador a más tardar en el momento de su retiro.

un contexto social distinto al de las actividades informales “precarias” al comienzo de la vida laboral: las personas tienen con frecuencia un capital, si bien modesto, cuentan con calificaciones y relaciones sociales y tienen posibilidad de convertirse en trabajadores independientes “de carrera” (Bromley/Birkbeck, 1988).

Aunque los obreros en nuestra investigación quieran permanecer en la empresa actual o vean sus alternativas en el mercado con optimismo, sus proyectos van más allá de la empresa y del mercado de trabajo. La gran mayoría de todos los grupos ocupacionales manifiesta el deseo de independizarse más tarde (véase cuadro 3). La figura del trabajo independiente representa una negociación del trabajo asalariado; a ella están ligadas las imágenes de libertad con respecto a la imposición autoritaria y de propiedad personal; frente a ellas, la perspectiva de un nivel más alto de vida tiene menor peso (*cfr.* cuadro 4).

CUADRO 3

Obreros en la industria de Bogotá: deseo de independizarse

	(n = 509)
Sí	71
No o con dudas	29
Total	100

CUADRO 4

Obreros en la industria de colombiana: razones para querer independizarse

	(n = 509)
Por ser libre	26
Por tener algo	24
Por ganar más	14
Otros	36
Total	100

6. CONCLUSIONES

Los obreros industriales Colombianos —así lo indica nuestra investigación— muestran una diferenciación marcada en su situación laboral, en las probabilidades ligadas al trabajo y al empleo actual. A esta diferenciación por grupos ocupacionales se superponen diferencias por características de las empresas, como tamaño, situación económica y negociación colectiva.

El análisis de las condiciones sociales y trayectorias laborales revela, sin embargo, que la diferenciación actual en las situaciones ocupacionales no equivale a una segmentación rígida en el mercado de trabajo: se muestran

múltiples caminos de acceso y tránsitos hacia ocupaciones y oficios y muchas personas cambian entre grupos ocupacionales y tipos de relaciones contractuales.

Para la mayor parte de los obreros, los accesos a la situación laboral actual están muy poco estructurados. El mercado de trabajo industrial es bastante abierto y poco excluyente y el grado de institucionalización y normalización es débil respecto a la definición de antecedentes laborales, condiciones sociales y edades de acceso.

Esta "apertura" relativa incluye también los oficios, sobre todo los oficios artesanales-industriales: por la tradición de la capacitación interna e informal, los mercados de oficios se traslapan con los mercados internos, y los obreros tienen oportunidades de aprender sus oficios en la organización de mercados internos.

Por otro lado, los obreros en oficios industriales, siguen caminos más bien estandarizados que conforman carreras institucionalizadas. Son sus oficios más que las condiciones de la empresa que establecen un marco social estable para orientaciones y estrategias profesionales en el mercado de trabajo.

El trabajo industrial o la ocupación determinada no forma, para la mayor parte de los obreros, un punto de orientación en sus estrategias en el mercado de trabajo. Más importa la forma contractual del empleo, el nivel de las remuneraciones y prestaciones y la estabilidad del empleo; por lo tanto, la empresa y las condiciones que ofrece influyen mucho más sobre las estrategias en el mercado de trabajo que la ocupación en la industria.

En los proyectos y perspectivas futuras el trabajo asalariado (industrial) no parece la forma de trabajo deseable o inevitable. Los obreros sueñan con un futuro independiente. En resumen, los obreros, por sus trayectorias, tanto como por sus orientaciones, son más trabajadores en la industria que obreros industriales.

BIBLIOGRAFÍA

- Balan, J./Browning, H./Jelin, E., 1977, *El hombre en una sociedad en desarrollo*, México.
- Blossfeld, H.P./Mayer, K.U., 1988, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, en *Koelner Zeitschrift fuer Soziologie und Sozialpsychologie*, núm. 2, pp. 262 ss.
- /Hamerle, A./Mayer, K.U., 1986, *Ereignisanalyse*, Frankfurt/Nueva York.
- Bromley, R./Birkbeck, C., 1988, Urban economy and employment, en Pacione, M. (ed), *The Geography of the Third World: Progress and Prospect*, Londres, pp. 114-147.
- Doeringer, P./Piore, M., 1971, *Internal Labor Markets*, Lexington.

- Dombois, R., 1990, *Organización empresarial y formación de obreros en la industria. Estudio de caso de una empresa del sector automotriz*. Bogotá, Universidad Nacional.
- 1991, ¿Empleo “atípico” en economías sin empleo típico? Ponencia para el Seminario “Reestructuración y Regulación Institucional del Mercado de Trabajo en América Latina”, 2-5 de julio, Buenos Aires.
- Escobar, L.A., 1986, *Con el sudor de tu frente. Mercado de Trabajo y clase obrera en Guadalajara*, Guadalajara.
- Gordon, R./Edwards, R./Reich, M., 1982, *Segmented Work, divided Workers*, Cambridge.
- Kalmanovitz, S., 1986, *Economía y Nación*, Bogotá.
- Katznelson, I., 1986, Working Class Formation. Constructing Cases and Comparisons, en Katznelson I./Zolberg, A. (ed.), *Working Class Formation*, Princeton, pp. 3 y ss.
- López, C.M./Romero, G., 1990, *Condiciones empresariales y su incidencia en la diferenciación obrera. Estudio de caso en empresa de Aceites y Grasas*, Bogotá, Universidad Nacional.
- López, H./Sierra, O./Henao, M.L., 1987, “Sector informal: entronque económico y desconexión jurídico-política con la sociedad moderna”, en J.A. Ocampo/M. Ramírez (ed.), *El problema laboral colombiano*, Bogotá, t. II, pp. 9 y ss.
- Mayer, K.U., 1987, *Lebenslaufforschung*, in: Voges, W., *Biographie und Lebenslaufforschung*, Stuttgart.
- /Carroll, G., 1987, “Jobs and Classes: Structural constraints on career mobility”, en *European Sociological Review*, vol. 3, núm. 1, pp. 14 y ss.
- Misión de Empleo, 1986, “El Problema Laboral Colombiano”, en *Economía Colombiana*, separata 10.
- Muñoz, O., 1977, *Dualismo, Organización Industrial y Empleo*, Santiago.
- Ocampo, J.A., 1987 (ed.), *Historia económica de Colombia*, Bogotá.
- /Ramírez, 1987 (ed.), *El problema laboral colombiano*, 2 tomos, Bogotá.
- Quijano, A., 1974, Marginaler Pol der Wirtschaft und marginalisierte Arbeitskraft, in Senghaas, D. (ed.), *Peripherer Kapitalismus*, Frankfurt.
- Sengenberger, W., 1977, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmaerkten*, Frankfurt, 1987.
- Toharía, L., 1983 (ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid.
- Weiss de Belalcázar, A./Castañeda, W., 1990, *Condiciones empresariales y diferenciación obrera: estudio de caso en la empresa Colpartes*, Bogotá, Universidad Nacional.
- /Grisales, O., 1990, “Calificación y profesionalización obrera en la industria colombiana”. Ponencia al XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid.

LA CRISIS DEL CONTROL SINDICAL SOBRE LA DINÁMICA DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Francisco Zapata

Los cambios en la estructura ocupacional que han ocurrido en América Latina en los últimos veinticinco años así como la crisis por la que atraviesa el sindicalismo¹ deben hoy en día analizarse en el contexto de la transición que tiene lugar entre el modelo de desarrollo identificado con la industrialización sustitutiva y el modelo de desarrollo transnacionalizado, típico de las políticas económicas de la actualidad. Ése es el telón de fondo sobre el cual tanto los cambios de la distribución de la población activa como los problemas que enfrentan los sindicatos para representarla adquieren sentido.

En México, esa transición debe matizarse en relación con lo que ocurre en otros países del continente ya que este país, afortunadamente, no debió sufrir las dictaduras militares que afectaron a los demás países, a pesar de que desde hace una década está también aplicando políticas de ajuste que se corresponden con las puestas en práctica en los otros países.² La originalidad de la transición mexicana, además de descansar en la ausencia del control militar de dicho proceso, reside en que está siendo llevado a cabo por un grupo político específico, heredero de los marcos institucionales que fueron contruidos en la época revolucionaria (1910-1920), y que a pesar de su adhesión abierta a los postulados neoliberales, experimenta restricciones a su aplicación ilimitada. Dicha ambigüedad debe subrayarse particularmente en lo que respecta al análisis de la problemática del mercado de trabajo y de las cuestiones laborales.

En efecto, en la medida que el pacto fundador del sistema político mexicano descansa en la presencia del sindicalismo dentro del partido oficial y que el sindicalismo posee más bien un carácter de gestor político que de representante de las demandas de los trabajadores, en esa medida es difícil hacer abstracción de dicha estructura al considerar las modalidades en que México se inserta en el mercado internacional. Así, por ejemplo, la

¹ Véase Francisco Zapata, "El sindicalismo en América Latina: crisis y futuro", *Trabajo* (Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa), núms. 3-4, 1990.

² Véase Francisco Zapata, "Los trabajadores y la política en México", en *México en el umbral del milenio*, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, 1990.

legislación laboral no se puede concebir sólo como una cuestión jurídica sino como una parte constitutiva de los procesos políticos. Las leyes del trabajo constituyen un aspecto de la ideología del régimen que no siempre pasa por su implementación práctica y que además es susceptible de interpretaciones muy diferentes según quien ocupe el ministerio del trabajo.³ Finalmente, en la medida que el sindicalismo no se define autónomamente del Estado y que actúa dentro de un espacio que éste le define, es necesario subrayar que la acción sindical no está situada en el campo de la negociación colectiva sino más bien en el de la interacción con las instancias decisorias del Estado que intervienen abiertamente en dichas negociaciones fijando topes salariales, obligando a las partes a definirse en relación con las políticas de gasto público, forzando la mano de los dirigentes sindicales en sus relaciones con las bases obreras. Estas restricciones, que convierten a México en un caso específico de transición entre los modelos de desarrollo por los que transita América Latina, nos obligan a considerar en detalle las modalidades del sistema de relaciones laborales vigente, pues ellas condicionan la forma en que el sindicalismo experimenta dificultades para mantener el control histórico que tuvo sobre la dinámica del mercado de trabajo, tema de este trabajo.

1. EL MODELO DE DESARROLLO DE LA INDUSTRIALIZACIÓN SUSTITUTIVA Y EL MARCO INSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES

El sistema de relaciones laborales descansa en las disposiciones del artículo 123 de la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo (LFT) promulgada en 1931 y modificada después. Dichas disposiciones dan cuenta de una imbricación Estado-movimiento obrero que resulta de las alianzas que se establecieron en la época revolucionaria. Además, la LFT de 1931, promulgada en medio de la crisis económica de 1929, responde también al proyecto de industrialización que se plasmó en México a partir de la segunda mitad de los años treinta a través de la creación de organismos de crédito, como Nacional Financiera (Nafinsa) en 1934. Cuando dicho proyecto intensificó su ritmo en los años cuarenta, la estructura institucional de las relaciones laborales se encontraba vigente y permitió establecer una suerte de trueque entre los derechos de organización, huelga, salud, educación, y los deberes de incrementar la productividad, aceptar la disciplina fabril y las

³ Véase la opinión de los abogados laboristas mexicanos, como por ejemplo Carlos Fernández del Real, "Todo dentro de la ley", *La Jornada*, julio de 1991; Juan Ortega Arenas, "Feudalismo jurídico, freno a la apertura", *Excelsior*, viernes 28 de abril de 1989; Silvestre Fernández Barajas, "¿Nueva legislación laboral como botín de Estado, patrones y líderes?", *Excelsior*, viernes 28 de abril de 1991.

jerarquías organizacionales de las empresas por parte de la clase obrera naciente.

No obstante la puesta en vigor de la LFT en 1931 es importante señalar que si bien los trabajadores adscritos a confederaciones como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)⁴ o a partir de 1936 a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) aceptaron sus preceptos sin oposición, existieron algunas reacciones adversas relacionadas con el registro obligatorio de los sindicatos, la prohibición de realizar huelgas sin respetar las disposiciones de la ley, la necesidad de informar a las autoridades sobre las actividades de los sindicatos, provenientes de organizaciones como los sindicatos mineros, petroleros o ferrocarrileros, que mantuvieron ciertos grados de autonomía hasta bien entrada la década de los años cuarenta. La LFT sirvió también para reglamentar la contratación individual al formalizar procedimientos y al dar a los sindicatos el derecho a la aplicación de la cláusula de exclusión y de la titularidad de la contratación colectiva de trabajo.

La presencia de un marco institucional preciso en el contexto de la implementación del proyecto industrializador permitió que México pudiera crecer a tasas muy altas (1941-1946: 6.1% anual; 1947-1952: 5.7% anual; 1953-1958: 6.4% anual) en las que aumentos del gasto social se combinaron con salarios reales decrecientes. En efecto, todo el periodo que va desde 1940 hasta finales de los años cincuenta se caracteriza por la expansión constante del producto, por el incremento de la población adscrita a los servicios de salud, educación, vivienda y por la presencia de un sindicalismo que jugó un papel de control de las demandas laborales, el cual se expresó en la ausencia notable de conflictos huelguísticos durante todo ese periodo.

Es claro que lo descrito identifica claramente la versión mexicana del modelo de desarrollo centrado en la industrialización sustitutiva que tuvo como agente central al Estado interventor que basó su legitimidad en la presencia de sindicatos y de organizaciones empresariales dentro de las instancias de decisión económica, social y política. Dicha presencia dio lugar a la constitución de un régimen corporativo en el que, como contraparte de la garantía prestada a la legitimidad política, el Estado puso en marcha una serie de medidas sociales como el reconocimiento de los sindicatos, la seguridad social y otros beneficios, que permitieron enfrentar las presiones sociales derivadas del intenso proceso de movilización social y política que tuvo lugar como resultado de la urbanización y de la industrialización. Cabe señalar que durante la implementación de este modelo, se intensificó la incorporación de grandes cantidades de migrantes al empleo asalariado y

⁴ La CROM fue creada en 1918 y representa la expresión más consumada de la alianza entre el Estado revolucionario y los trabajadores pues su primer secretario general, Luis Morones, desempeñó el cargo de secretario de Economía y Trabajo durante el gobierno del presidente Álvaro Obregón y plasmó las bases de lo que ha sido esa relación en los últimos 70 años.

que, a su vez, éstos se organizaron en nuevos sindicatos o pasaron a fortalecer los que ya se habían constituido en el sector exportador durante la vigencia del modelo de desarrollo anterior, el del "crecimiento hacia fuera", como lo denominara la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

La estructura de la población activa resultante y las modalidades de operación del mercado de trabajo se encontraron profundamente marcadas por la existencia de este modelo de desarrollo pues fue así como se institucionalizaron relaciones contractuales de trabajo que se plasmaron en negociaciones cuyo ámbito de referencia fue cada vez más amplio. Así, no sólo se institucionalizó la contratación colectiva de trabajo sino que también, gracias al poder político desarrollado por los sindicatos se crearon una serie de organizaciones de bienestar social que apoyaron la reproducción de la fuerza de trabajo, facilitando así el proceso de acumulación de capital y la integración social de los grupos de población que se incorporaban a trabajar en las fábricas.

No obstante los éxitos alcanzados por el modelo descrito, ello fue logrado a un costo elevado debido a la subvención que el Estado realizó y que gradualmente hizo imposible la profundización del modelo. Es tanto así que la estructura del Estado corporativista que acompañó la industrialización sustitutiva se puso en entredicho cuando las presiones sociales dirigidas por los sindicatos no pudieron ser satisfechas; esto dio lugar a las intervenciones militares que se inauguraron con el golpe de Estado que derrocó al presidente João Goulart en 1964 en Brasil y que se generalizaron más tarde a los demás países del Cono Sur (Chile, 1973; Uruguay, 1973; Argentina, 1976).

2. EL MODELO DE DESARROLLO TRANSNACIONALIZADO Y LAS RELACIONES LABORALES

En ese momento, a comienzos de los años setenta, se empezaron a sentar las bases del nuevo modelo de desarrollo que rompía con el anterior al postular la necesidad de entrar a competir en el mercado internacional con exportaciones y a dismantelar el Estado redistributivo, dejando así a los sindicatos y a sus afiliados a la intemperie. Durante el periodo inicial de su puesta en práctica, el modelo de desarrollo mencionado se focalizó en el dismantelamiento del llamado estado populista que implicó la represión a los sindicatos y a los trabajadores, la puesta fuera de la ley de los partidos políticos, la implantación de estrictas medidas de racionalización del empleo en las fábricas, el congelamiento salarial, y la destrucción del Estado benefactor (con la excepción de Argentina).

Más tarde, y sobre todo como resultado de la crisis de la deuda de 1982, todas estas medidas se profundizaron con las llamadas políticas de ajuste tendientes a reequilibrar las economías de aquellos países que tuvieron que

interrumpir el pago de los intereses de sus respectivas deudas. Sólo después de varios años de aplicación de dichas políticas pudo vislumbrarse la llegada de una fase propositiva denominada de restructuración económica, en la que la apertura y la privatización de las empresas estatales jugó un papel central. Asimismo, en este periodo se tomaron medidas para reducir el empleo público, cambiar las bases de la legislación laboral restringiendo las prerrogativas sindicales en el interior de las fábricas, limitando las remuneraciones, precarizando las condiciones de empleo al suprimir cláusulas contractuales que tienen que ver con la estabilidad y, en términos generales, flexibilizando los mercados de trabajo internos de los establecimientos productivos.

De manera que la crisis del modelo de desarrollo de la industrialización sustitutiva modificó las bases del Estado corporativista que la sustentó y dio lugar a la puesta en marcha de una nueva estrategia orientada a una apertura de la economía hacia el mercado internacional, política que está sustentada en un Estado menos interventor desligado del gasto social.

No obstante el carácter general que asume la transición a la que hemos aludido, ya que tiene vigencia en países tan diferentes como son Argentina, Brasil, Bolivia, Chile o México, y si bien dicha transición resulta de la imposibilidad de profundizar la industrialización por sustitución de importaciones, es necesario precisar que, coyunturalmente, dicha transición se empezó a plasmar después que esos países hicieron frente a la crisis de la deuda iniciada en agosto de 1982, con la cesación del pago de intereses por parte de México. Es importante aludir al carácter catalítico que tuvo el problema de la deuda para la puesta en marcha de la estrategia restructuradora, sobre todo para cuestionar un supuesto asumido como cierto, el que asocia la restructuración con un proyecto económico preciso, claramente formulado e independiente de las situaciones nacionales, particularmente, las coyunturas políticas. Al contrario, es necesario decir que los procesos de restructuración, si bien poseen el rasgo común de maximizar la generación de divisas para poder hacer frente al pago de los intereses y que para lograr ese objetivo fortalece a los sectores económicos que pueden generarlas, no siempre toma el mismo camino. Esto es particularmente claro si se compara la restructuración en marcha en México con la que tuvo lugar en Chile, que asumió rasgos dramáticos que aún no logran corregirse. Incluso en términos estrictamente cronológicos, vale la pena decir que las primeras formulaciones de la estrategia restructuradora no vinieron a formularse sino después de 1985, es decir bien entrada la aplicación de las políticas de ajuste. En el caso particular de México, fue en noviembre de 1986 que el en ese entonces secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal, Alfredo del Mazo plasmó por primera vez una explicación sobre los requisitos que debía asumir la restructuración. Dijo textualmente:

Esta estrategia surge como respuesta al agotamiento del patrón tradicional de industrialización del país que se orientó hacia el mercado interno a través de la sustitución de importaciones y de un esquema proteccionista desde los años cuarenta que promovió una importante y diversificada base industrial, la segunda de América Latina pero con bajos niveles de integración y competitividad internacional... la estrategia de cambio estructural actúa en cuatro vertientes: a) reconvirtiendo las ramas tradicionales; b) articulando las cadenas productivas; c) fomentando el crecimiento estable de las ramas modernas, y d) creando las industrias de alta tecnología. En comparecencia ante la Cámara de Diputados, 11 de noviembre de 1986, reproducida por *El Mercado de Valores*, núm. 47, 24 de noviembre de 1986.

Sin embargo, todo ello fue simple retórica mientras el país no superaba los altísimos niveles de inflación del periodo 1983-1987 y que la mayor parte de los dirigentes empresariales seguían estrategias especulativas que dirigían la liquidez de sus establecimientos más hacia la Bolsa de Valores que hacia inversiones productivas. Se trataba sólo de lanzar ideas, de proponer alternativas que pudieran ser puestas en práctica en una fase distinta del proceso de desarrollo. Todavía no era posible poner en marcha el nuevo modelo de desarrollo en México. Fue sólo después de 1989 y sobre todo en 1990, con el cambio de presidente y con el logro de una cierta estabilidad respecto de la inflación que se pudo empezar a reestructurar en serio. Fue así como el programa privatizador se intensificó y que sectores como el telefónico, bancario, siderúrgico empezaron a ser puestos en venta, proceso que se encuentra en marcha en este momento. Es interesante constatar, porque eso incide directamente en el tema de este trabajo, es decir el impacto de la transición entre modelos de desarrollo sobre el mercado de trabajo, que la política privatizadora puso el tema laboral en un lugar prioritario en la medida que buscó sanear las relaciones contractuales antes de proceder a la venta de esas empresas estatales. No obstante, dicha intención se encontró, como lo mencionamos antes, con las restricciones que la imbricación Estado-sindicalismo plantea para un real proceso de creación de autonomía sindical. Para ilustrar este proceso veremos en seguida tres casos, el de la siderurgia, el del sector telefónico y el de la industria maquiladora, en los que las cuestiones mencionadas han sido objeto de debate en los últimos meses.

2.1. El caso de Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa)

En funcionamiento desde 1976, la planta de Sicartsa⁵ se encuentra actualmente (1991) en proceso de privatización, la que ha sido resistida por los

⁵ Ubicada en la costa del Pacífico, a unos 700 kilómetros del Distrito Federal, Sicartsa,

trabajadores, inquietos por lo que ocurrirá con su contrato colectivo. Por su lado, la administración de la empresa, a partir de la negociación del contrato colectivo de 1989 buscó⁶ a) disminuir la bilateralidad de dicho contrato y por lo tanto el carácter colectivo de la relación laboral para incrementar la libertad de la empresa para tomar decisiones en forma unilateral; b) recuperar la soberanía sobre el trabajo dentro de la fábrica remplazando 57 cláusulas, derogando 18 e incluyendo tres nuevas; c) recortar el personal en 2 183 trabajadores de las secciones de mantenimiento y apoyos; d) convertir una serie de puestos de trabajo de jurisdicción sindical en puestos de confianza; e) quedar en libertad de acción respecto de la posibilidad de subcontratar tareas que, a juicio de la empresa y por razones que podían ser económicas, técnicas o financieras se pudieran desempeñar por otras empresas o particulares; f) recuperar el control sobre la definición de los trabajos que podían ser considerados de carácter temporal, cuáles vacantes podían ser cubiertas y cuáles movimientos escalafonarios eran aceptables; g) flexibilizar el uso de personal eventual dejando sin efecto el control sindical sobre el mismo. Todas estas medidas coinciden en poner seriamente en jaque el control sindical sobre una serie de actividades en la empresa que, por ley y por contrato, eran de su responsabilidad. Dichas medidas, que, dicho sea de paso, no fueron logradas por la empresa en ese proceso de negociación, sirven más de testimonio acerca de la estrategia empresarial que de demostración del éxito de la política laboral de la misma. En efecto, el fracaso de la negociación culminó con el estallamiento de la huelga de agosto-septiembre de 1989 en la que Sicartsa no pudo, ni de hecho ni de derecho, obtener lo que buscaba. No obstante, a pesar de la neutralización de la implementación de las medidas mencionadas por parte de los trabajadores, la situación continuó tensa en la empresa, al punto que en la negociación que se abrió a partir de agosto de 1991, pudo resultar en una simple declaratoria de quiebra de la empresa con el fin de colocar a los trabajadores contra la pared. En esas condiciones, la capacidad de la sección 271 del SNTMMRM para enfrentar la presión de la empresa y de alguna manera también la política de reestructuración emprendida por el Estado, es inexistente. En efecto, los dirigentes máximos del sindicato nacional, encabezados por Napoleón Gómez Sada, han dado luz verde a las medidas propuestas por la empre-

empresa estatal creada en 1969, posee una planta de 7 mil trabajadores que adhiere a la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMMRM).

⁶ La enumeración de puntos incluidos en la negociación proviene del análisis de la huelga de 1989 realizado por Asa Cristina Laurell, "Sicartsa: la esencia de la modernización salinista", *El Cotidiano*, núm. 32, noviembre-diciembre de 1989; para una visión del funcionamiento de la empresa, véase Alenka Guzmán, "Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, 1977-1988", *El Cotidiano*, núm. 38, noviembre-diciembre de 1990.

sa, en el estilo del privilegio dado estructuralmente a la instancia estatal por sobre las demandas de los trabajadores.

2.2. El caso de Teléfonos de México (Telmex)

Los trabajadores telefónicos, contrariamente a lo ocurrido en Sicartsa, han podido llevar a cabo reivindicaciones sustantivas, autónomas y relativamente exitosas, a pesar de que recientemente, poco antes de la privatización (concluida en mayo de 1991) la concertación que había caracterizado la negociación entre la empresa y el sindicato durante los años anteriores (1987-1989) haya sido cuestionada. Si bien el sindicato telefónico se ha mantenido dentro de las estructuras corporativas y forma parte del sindicalismo oficial, lo que se manifiesta claramente en la presencia de un líder único desde hace más de quince años a la cabeza del sindicato, es posible reconocer cierta especificidad en el estilo de la vida de dicha organización.⁷ Grados mayores de participación de la base en la vida interna del sindicato, preocupación por incrementar los niveles de calificación de la mano de obra, manifestación pública de objetivos de modernización y sobre todo la existencia de un cuerpo de delegados sindicales en todas las secciones de la empresa son algunos de los rasgos que permiten apoyar esa constatación. Prueba de lo anterior lo constituye también el hecho de que durante el periodo 1987-1989, antes de que se tomara la decisión de privatizar la empresa, el sindicato de Telmex participó en negociaciones mediadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que resultaron en la firma de los llamados convenios departamentales que asociaron a los trabajadores a los cambios que debían tener lugar en la empresa. Entre esos cambios podemos mencionar a) que los traslados (movilidad horizontal) podían ser cuestionados por los trabajadores, b) que la renovación tecnológica sería resultado de pactos entre empresa y sindicato; en este sentido, el sindicato obtenía el derecho a participar en los proyectos de modernización al punto que se establecía una comisión mixta de nueva tecnología que definiría todos los aspectos técnicos y operativos de implementación de la modernización; c) la bilateralidad con relación a la organización de programas de capacitación y adiestramiento por parte de empresa y sindicato.

⁷ Teléfonos de México es una empresa que fue mexicanizada en 1947 a partir de las empresas Erikson e International Telephone and Telegraph (ITT). Véase Mario Rangel Pérez, *Los telefonistas frente a la crisis y la reconversión*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1989; la empresa posee una planta de 34 mil trabajadores organizados en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

Contrastando fuertemente con el caso de Sicartsa, el sindicato de Telmex consiguió pactar los cambios contractuales y mantener un cierto grado de influencia sobre su contenido y velocidad así como sobre el papel de los trabajadores.⁸ Sin embargo, en la negociación del contrato colectivo de 1989-1991, los convenios departamentales fueron cuestionados por la empresa, que buscó recuperar las prerrogativas que había cedido en la negociación anterior. Además, dado que la privatización estaba a la puerta, el gobierno se abstuvo de apoyar la postura sindical y buscó poner a Telmex en las mismas condiciones que se estaban implantando en las demás empresas. La restauración de las prerrogativas empresariales se plasmó en a) la pérdida de la posibilidad de cuestionar los traslados y en el restablecimiento de su derecho a mover a los trabajadores previo aviso de 30 días (con la salvedad de que deben señalarse explícitamente las causas por las cuales se podrá realizar un traslado); b) la reducción de la participación sindical en la discusión sobre la renovación tecnológica responsabilizándola solamente de la información a los trabajadores; c) la desaparición de la comisión mixta de nueva tecnología y el establecimiento de prerrogativas exclusivas de los supervisores en materia de la fijación de cargas de trabajo; d) en el retorno a la empresa de la organización de los procesos de capacitación y a la vez en una reducción de la amplitud de la misma.

Según De La Garza (1989),

el sindicato no ganó nada. Ni mayor bilateralidad, ni mayor protección a los trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo. Supuestamente la ganancia en la productividad que pudiese derivarse de la flexibilización de los perfiles, redundará en beneficios para los trabajadores, pero esto no está explícito en ninguna parte. La pérdida de bilateralidad queda de manifiesto en temas como la disciplina y el mando, la productividad y la calidad, el cambio de equipo o nuevos servicios, suplencias, higiene y seguridad, materia de trabajo del departamento y escalafones.

La revisión radical de lo negociado en 1987 desemboca en el cierre de la posibilidad del establecimiento de un mecanismo de corresponsabilidad entre el sindicato y la empresa respecto de cuestiones como la productividad o la calidad. Lo mismo ocurre en cuanto a las disposiciones referidas al mercado de trabajo interno que, habiéndose transado, no fueron recuperadas por el sindicato de Telmex en la negociación de 1989. La renegociación de lo pactado en 1987, fuertemente ligada al proceso de privatización de la

⁸ Véase Roberto Borja y Fabio Barbosa, "El movimiento del 8 de marzo en el sindicato de telefonistas", en Javier Aguilar García (coordinador), *Los sindicatos nacionales en el México contemporáneo: educación, telefonistas y bancarios*, vol. 4, México, García-Valadés Editores, 1989.

empresa, es decir al cumplimiento de las exigencias de los posibles compradores en materia laboral, llevó al sindicato de Telmex a una subordinación renovada a la estrategia de modernización unilateral.⁹ Está por verse lo que ocurrirá en términos de negociación colectiva una vez que los nuevos propietarios de la empresa se hayan hecho cargo de la misma. Sobre todo cabe interrogarse acerca de la posibilidad de subcontratar la mano de obra que se encargará de la instalación de las nuevas redes y de la introducción de nuevas tecnologías, más automatizadas que las presentes. La relación entre Telmex y las empresas que participan de su capital introducirá un nuevo elemento en las negociaciones de las condiciones colectivas de trabajo centrado en las condiciones imperantes en las matrices de dichas empresas. En todo caso, por el momento, la situación de Telmex tiende a acercarse a la de Sicartsa, es decir a la búsqueda por parte de la empresa de una modernización unilateral, en la que cuenta con el apoyo total de las autoridades políticas y en particular de la STPS.

2.3. El caso de la industria maquiladora del norte de México¹⁰

Si los casos de Sicartsa y Telmex muestran procesos de pérdida gradual de la presencia sindical en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y de restablecimiento de las prerrogativas empresariales incluso más allá de lo dispuesto por la propia LFT, en el caso de la industria maquiladora no es posible argumentar en el mismo sentido dada la juventud de dicha industria y la especificidad de la sindicalización que se ha desarrollado en ella. Además, es necesario recalcar que la sindicalización en la industria maquiladora no es un fenómeno homogéneo ya que la situación de Tijuana difiere radicalmente de la situación de Matamoros en la medida que en la primera ciudad existe una representación sindical muy poco representativa de los intereses de los trabajadores mientras que en la segunda se da una tradición sindical antigua, típica de un sindicalismo más representativo. No obstante las diferencias en las pautas de la sindicalización, las condiciones de acceso al empleo y la precariedad del mismo, los mercados de trabajo internos de las fábricas muestran que la fuerza de trabajo no ha conseguido

⁹ Véanse Enrique de La Garza y Javier Melgoza, "Los sindicatos frente a la productividad: telefonistas y electricistas", *El Cotidiano*, núm. 41, mayo-junio de 1991; Pilar Vásquez, "Por los caminos de la productividad: el modelo de Telmex", *El Cotidiano*, núm. 38, noviembre-diciembre de 1990; Pilar Vásquez, "El telefonista sostiene su apuesta: revisión contractual 1990", *El Cotidiano*, núm. 35, mayo-junio de 1990; Enrique De La Garza, "¿Quién ganó en Telmex?", *El Cotidiano*, núm. 32, noviembre-diciembre de 1989.

¹⁰ Véase Cirila Quintero, "Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana", *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 21, septiembre-diciembre de 1989.

obtener ni siquiera un control parcial del desenvolvimiento de su trabajo. La mayor parte de los trabajadores ocupa los niveles más bajos de una jerarquía que no está diferenciada y en la que el personal de confianza no es abundante. Muy pocos trabajadores han experimentado una movilidad vertical dentro de las fábricas dada la inexistencia de escalafones.¹¹ Dada la predominancia de la rotación del personal y del carácter del trabajo de las empresas maquiladoras, asociado con los ritmos de producción de las casas matrices, no existen las condiciones del surgimiento de organizaciones productivas en un sentido estricto. En gran medida, las tareas que exigen calificación son realizadas por contratistas que vienen del extranjero o del entorno exterior. Esto permite constatar que incluso en empresas en donde el nivel tecnológico no es demasiado sofisticado y en donde, al contrario, predomina el trabajo manual, también se desarrolla la subcontratación del mantenimiento. Por otra parte, debemos reconocer que las estrategias empresariales de control de la fuerza de trabajo se ejercen casi sin la intervención sindical. Al contrario, los intereses sindicales se ejercen dentro de un contexto de dominio absoluto de las prerrogativas empresariales y en donde juegan un papel de refrendo de ciertas decisiones que no son materia de negociación. La existencia de contratos colectivos "tipo", el desconocimiento frecuente por parte de los trabajadores de que existe un sindicato en su empresa, la paradójica situación de que los empresarios pactan con los dirigentes sindicales sin que los trabajadores se enteren de ello, llevan a identificar, como lo hace Quintero en un trabajo reciente, la existencia de un "sindicalismo subordinado", en particular en Tijuana. Por lo que se puede concluir que la industria maquiladora del norte de México nace reestructurada y que en ella existen desde hace ya bastante tiempo las condiciones ideales para la implementación del nuevo modelo de desarrollo en marcha en el país y en el continente.

3. CONCLUSIÓN

Esta reflexión, basada en casos concretos situados dentro de un contexto de transición entre modelos de desarrollo, permite señalar que el control sindical sobre diversos aspectos de la vida de trabajo se encuentra en una encrucijada. En efecto, el deterioro de dicho control no se refleja sólo en la incapacidad para hacer frente a la disminución dramática de los salarios

¹¹ Véase María Eugenia de la O, "Reestructuración productiva y nueva gestión gerencial en la industria maquiladora de tipo electrónico: el caso de Ciudad Juárez, Chihuahua", borrador de tesis doctoral, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, julio de 1991; Patricia Wilson, "The new maquiladoras: flexible production in low wage regions", *Community and Regional Planning Working Paper Series*, núm. 9, University of Texas at Austin, 1990.

reales (que, en el caso de México equivale a una pérdida de más del 50% en ocho años) y a la alineación progresiva de los salarios contractuales con los salarios mínimos, como efecto de la existencia de topes salariales, sino que incide también y sobre todo en las dificultades que experimenta para mantener vigentes las prestaciones sociales y la vigencia de prerrogativas al interior de las empresas. Así, en cuestiones tan cruciales como la movilidad vertical que fue durante largos años una prerrogativa sindical basada en el reconocimiento de la antigüedad como criterio básico de ascenso, el sindicato pierde atribuciones en la medida que dicha movilidad resulta hoy de la capacitación. A la vez, el sindicato pierde atribuciones sobre la movilidad horizontal ya que todos los traslados, permutas, remplazos, etc., tienden a ser administrados unilateralmente por la empresa. Tampoco puede defender eficazmente los niveles de empleo y debe aceptar frecuentemente recortes de personal que le quitan poder de representación. Las nuevas modalidades de subcontratación introducen también un debilitamiento de la capacidad de representación "colectiva" de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de todos los personales que trabajan en las empresas. Dentro de la propia fábrica, la flexibilización de las condiciones de empleo identificada sobre todo con el trabajo eventual, temporal o parcial lleva a resultados similares.

CUADRO 1

Medidas restructuradoras de los contratos colectivos según la empresa

<i>Medida</i>	<i>Sicartsa</i>	<i>Teléfonos</i>	<i>Maquila</i>
1. Movilidad horizontal (traslados, permutas)	X	X	X
2. Movilidad vertical (escalafón)	X	X	X
3. Recortes de personal	X	-	-
4. Subcontratación de tareas	X	X	-
5. Flexibilización del empleo	-	-	X
6. Unilateralidad	X	X	X
7. Recuperación de puestos de confianza	X	-	-
8. Disminución de niveles jerárquicos	X	-	-
9. Cambios en el tabulador salarial	X	X	-
10. Coparticipación	-	X	-
11. Reducción contratación colectiva	X	-	-

Fuente: elaborado con base en los trabajos citados en el texto.

La imposición de niveles salariales basados en el incremento de la productividad y cada vez menos en la existencia de salarios garantizados obliga a los trabajadores al uso indiscriminado de las horas extraordinarias y a un desgaste importante que se refleja en rotación y en la aparición de enfermedades ocupacionales, como lo demostró bien Cristina Laurell en su

estudio sobre la salud de los trabajadores de Sicartsa (1989). Si a todo esto agregamos la intervención de las autoridades del trabajo en apoyo del proyecto restructurador y la indefensión en la que se encuentran los trabajadores dada la subordinación de sus organizaciones a dicho proyecto por intermedio de su relación estrecha con el Estado, podemos ver hasta qué punto el control sindical sobre el trabajo está en entredicho. La regulación institucional del mercado de trabajo, que fue una de las características centrales del modelo de desarrollo de la industrialización sustitutiva, tiende a ser remplazada por una regulación *ad-hoc*, centrada en estrategias empresariales que poco o nada tienen que ver con el involucramiento de la fuerza de trabajo en el esfuerzo productivo. Contrariamente a la lógica imperante en países como Japón, las estrategias empresariales en países como México se centran en un retorno a una explotación directa, sin redistribución en la que la estructura ocupacional posee un remanente estructural de cesantes capaces de remplazar en cualquier momento a los que por casualidad poseen un empleo estable.¹² Por otra parte, de la misma forma que al nivel global puede identificarse una segmentación del mercado de trabajo, en los mercados internos de las fábricas aparecen también prácticas muy diferenciadas que nos permiten hablar de una regulación no institucionalizada de las relaciones laborales en las empresas. La consecuencia de esta nueva regulación para el sindicalismo es que no puede hacerle frente a través de una estrategia global sino que debe pasar a enfrentarla fábrica por fábrica y haciendo un gran esfuerzo por adecuar esas demandas de los trabajadores a las exigencias del capital. Sólo de esa manera podrá mantener su relevancia como representante de los trabajadores. En caso contrario, ocurrirá lo que ya ocurre en diversos sectores, es decir la individualización de las demandas y el trato particularizado de ellas por parte de empresas que ya no ven la necesidad de tratar las demandas de los trabajadores en términos colectivos.

¹² Véase Danièle Leborgne y Alain Lipietz, "Idées fausses et questions ouvertes de l'après fordisme", Centre d'Études Prospectives d'Économie Mathématique Appliquées à la Planification (Cepremap), París, 1990.

COMENTARIOS

Carlos Alba Vega

Los trabajos que me toca comentar ofrecen la ventaja de la complementariedad. El de Francisco Zapata, "La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México", ofrece muchas reflexiones interesantes sobre las profundas transformaciones que están ocurriendo en este país, varias vetas de investigación sobre temas apenas esbozados por razones obvias, y no pocas preguntas que subyacen en su resumida exposición.

De las diversas perspectivas a partir de las cuales se puede interpretar este tema, el autor otorga prioridad al análisis de la vertiente sociopolítica de los trabajadores, a la crisis del sindicalismo, y deja el espacio abierto para la dimensión sociodemográfica, la de los cambios en la estructura ocupacional, que examinan Teresa Rendón y Carlos Salas en su texto, "El mercado de trabajo no agrícola en México: tendencias y cambios recientes".

Ambos trabajos toman como tela de fondo la transición de dos modelos de desarrollo adoptados en México y en muchos otros países de América Latina y del mundo: el de la industrialización sustitutiva o de mercado protegido, y el de desarrollo transnacionalizado o de producción para la exportación.

Quizá convenga ubicar estos dos paradigmas en un esquema propuesto por Lipietz (1989), según el cual las tres bases principales de un modelo de desarrollo serían: a) un *tipo de organización del trabajo*, que supone un *paradigma tecnológico*, un *modelo de industrialización*; b) un *régimen de acumulación*, y c) un *modo de regulación*.

a) Respecto al modelo de industrialización, en el periodo durante el cual domina el patrón de sustitución de importaciones, el paradigma tecnológico y la división del trabajo resultan poco afectados por los cambios que tienen lugar en otros países. Con un mercado interno protegido y en expansión, gran parte de las empresas adquirió tecnología obsoleta por barata, y afirmó su crecimiento menos en la productividad, en la potencialización del trabajo humano a través del mejoramiento en la organización, en el proceso de trabajo y en el cambio tecnológico, que en los bajos salarios. Zapata advierte con claridad que en la década de los cuarenta y parte de los cincuenta, los salarios reales decrecieron pero que el Estado, agente de desarrollo, cumplió una función compensatoria al aumentar los gastos sociales en sectores como

la educación y la salud. Por su parte, la creciente expansión del empleo y del poder político desarrollado por los sindicatos dieron lugar a la creación de organizaciones de bienestar social, que apoyaron la reproducción de la fuerza de trabajo, la integración social y la acumulación de capital. Rendón y Salas hacen ver que a partir de 1952 los salarios reales en la industria ascendieron de manera ininterrumpida hasta 1976, fecha en que llegaron a su cenit.

Los principales signos de agotamiento de este modelo se manifestaron, en el ámbito económico, en los crecientes desequilibrios en el sector externo, en las finanzas públicas, en los precios y en la pérdida de dinamismo para generar ocupación; en el terreno político, en desacuerdos fundamentales sobre la política económica entre los empresarios y el Estado durante las administraciones de Echeverría y López Portillo, los cuales culminaron con la nacionalización de la banca (1 de septiembre de 1982) y la ruptura y redefinición de un pacto político signado tácitamente cuatro décadas antes.

La sima del fin del modelo se da cuando se fisuran los focos de expansión provenientes de ciertos vínculos con el exterior: la progresiva escasez de divisas extranjeras y la crisis de la deuda externa, aunada, en el caso mexicano, a la caída en los precios del petróleo.

La nueva apuesta por el mercado exterior, o al menos la obligada defensa del mercado interno ante la competencia mundial, parecen estar modificando sustancialmente el antiguo tipo de organización y división del trabajo, así como el paradigma tecnológico.

La llamada reconversión industrial, que en México se inició a principios de los años ochenta por los empresarios de Monterrey, y un lustro más tarde por el Estado, se ha basado en la venta de empresas, en el cierre de algunas de ellas, de las cuales el ejemplo más notable es el de la *Fundidora de Monterrey*, y sobre todo en despidos de personal de las empresas, más que de la burocracia. Este fenómeno, por cierto, está en espera de ser cuantificado y analizado.

Sin duda están ocurriendo mutaciones en los procesos de trabajo; así lo indican algunos estudios recientes sobre las industrias automotriz y electrónica. Son las empresas transnacionales, maquiladoras o no, y en algunos casos las grandes industrias exportadoras pertenecientes a empresarios mexicanos, la punta de lanza de algunos de estos cambios. Sin embargo, para el conjunto de los industriales, el nuevo modelo, instaurado desde su perspectiva en forma unilateral y vertiginosa, los enfrenta a la competencia con países que adoptaron desde los años sesenta este sendero, en un contexto de expansión del mercado mundial, de menor proteccionismo de los países industrializados y de mayor autonomía nacional. La liberalización del mercado está transformando las posiciones tradicionales sobre el uso de la ciencia y la tecnología en la producción. No obstante, la proporción del gasto que el Estado y los empresarios realizan para el desarrollo de estos sectores es muy inferior al de otros países desarrollados o de reciente industrializa-

ción, como los del sudeste asiático. La crisis económica redujo de manera drástica el gasto social en ciencia y tecnología a tal grado que en 1987 se contó con un presupuesto similar al de 1971. Ante la gravedad del problema y los propios imperativos de la liberalización económica, el Estado modificó recientemente la tendencia decreciente del gasto, para restaurar y adaptar los mecanismos de asignación de recursos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de la comunidad científica y tecnológica, aumentar el número de sus miembros y frenar el éxodo al extranjero. Para 1990-1991 el gasto total de México en ciencia y tecnología representó cerca del 0.40% del PIB (Sarukhan, en prensa), cantidad muy inferior a la que destinan los países desarrollados y de reciente industrialización, en los que la proporción varía entre el 1.13 y el 2.79% del valor del PIB.

b) El régimen de acumulación contiene las variables macroeconómicas vinculadas por una parte a las condiciones de la producción: la productividad del trabajo, el grado de mecanización, la importancia relativa de las ramas económicas; y por la otra, a las condiciones del uso social de esa producción: el consumo de las familias, las inversiones, el gasto público, el comercio exterior.

En el marco del modelo transnacionalizado que se gesta desde los años setenta, pero que se desarrolla en forma notable desde mediados de los ochenta, el Estado experimenta una profunda reforma tendiente a reducir su intervención en la economía y en la vida social. Algunas de sus principales acciones han consistido en la venta de empresas paraestatales de la industria extractiva, de la de transformación y de los servicios; reprivatización de la banca; conducción de una política de austeridad en el gasto público; despido de trabajadores; estímulo a la inversión extranjera y a la repatriación de capitales; búsqueda del mercado exterior a partir de las exportaciones de las grandes empresas privadas nacionales y transnacionales; maximización, como dice Zapata, de la generación de divisas para hacer frente al pago del servicio de la deuda.

Por su parte, el sector privado, ante el desplome de la demanda y la llamada crisis de confianza, redujo sus inversiones productivas y las desplazó hacia la especulación financiera, cuando no las envió al extranjero. México se convirtió en el principal depositario de dólares en bancos de los Estados Unidos... La fuga de capitales de México entre 1976 y 1984, según el promedio de cinco estudios diferentes, ascendería a 43 331 millones de dólares (Lessard y Williamson, 1987)

La reducción de las inversiones públicas y privadas, concentradas históricamente en la capital nacional, en algunas de las grandes ciudades de provincia y en varios polos o enclaves económicos, dio lugar a un cambio en los patrones demográficos y productivos en detrimento de la primacía urbana (Ruiz Chiapetto, 1986) y en favor de las zonas donde los capitales locales y regionales pudieron tomar la revancha, reforzados por las remesas de dólares

de los migrantes, y también de la zona fronteriza, donde las maquiladoras crecieron al ritmo de las devaluaciones del costo de la fuerza de trabajo.

c) El *modo de regulación* está constituido por la combinación de los mecanismos que realizan el ajuste de los comportamientos contradictorios o conflictivos de los individuos a los principios colectivos del régimen de acumulación. Las formas de ajuste pueden provenir de un reconocimiento y aceptación basados en elementos históricos, pero en el modo de regulación intervienen de manera preponderante las formas institucionalizadas, como son las reglas del mercado, la legislación social, la moneda o el sistema financiero. Estas formas institucionales pueden ser estatales, a través de leyes o de decisiones sobre el presupuesto público; privadas, como los contratos de trabajo; o semipúblicas, del tipo de los diversos pactos para combatir la inflación a partir de la "concertación" entre el Estado, los empresarios y los trabajadores dependientes del sindicalismo oficial.

Zapata advierte que el caso mexicano tiene especificidades provenientes de la naturaleza del Estado. En primer lugar, surge de una revolución, el cual muy pronto asimila en su interior, o pretende subsumir, los intereses que en forma autónoma debieran promover organizadamente los actores sociales, y con ello —diríamos— el Estado tiende a confundirse con el sistema político y se constituye en un régimen corporativo. En este sentido, Zapata enfatiza que el sindicalismo adquiere un carácter de gestor político y de controlador de los requerimientos laborales, más que de representante de las demandas de los trabajadores. Por eso, la acción sindical no está situada en el campo de la negociación colectiva, sino en el de la interacción con las instancias decisorias del Estado. En segundo lugar, Zapata nos recuerda que el cambio de modelo en México no proviene, como en otros países latinoamericanos, del control militar del proceso. El grupo político que instaura los cambios es heredero de los marcos institucionales forjados bajo el impulso de la revolución, por lo que su adhesión abierta a los postulados neoliberales encuentra límites precisos, como podrían indicarlo los Pactos o el Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol). El Pronasol, interpretado por algunos como una solución neopopulista a un problema neoliberal (Dresser, 1991), sería un instrumento en manos de la clase política al menos con tres propósitos:

1) implicaría una readaptación, por parte del Estado, de su papel social tradicional ante las nuevas presiones económicas, y la redefinición de su intervención en el contexto de una estrategia de reforma neoliberal; 2) el Pronasol difuminaría el potencial de descontento social por medio de subsidios selectivos, al tiempo que llevaría la movilización social hacia la "coparticipación" para socavar parte de la oposición de las fuerzas de la izquierda, a través del establecimiento de lazos y compromisos con los movimientos populares, y 3) el Pronasol estaría reestructurando a las élites locales y

regionales del PRI y estaría estableciendo un mayor grado de control y centralización sobre ellas. Desde esta perspectiva, este programa sería una herramienta crucial para reformar la política interna y reconstruir el consenso social.

En este contexto, Rendón y Salas examinan a grandes rasgos los cambios en el mercado de trabajo no agrícola. Para los años setenta descubren una pérdida de dinamismo de la ocupación en la industria, asociada a un freno al crecimiento del sector agrícola que, como es sabido, entra en una fuerte crisis desde los años sesenta. Ambos fenómenos, al lado del constante crecimiento del comercio y los servicios, explicarían, según estos autores, el aumento en la terciarización del empleo. Observan, además, que el contingente de trabajadores no asalariados que había decrecido en casi 8% entre 1950 y 1970, aumenta al sorprendente ritmo de 74% tan sólo entre los años 1970-1979. Este freno a la salarización es interpretado como resultado de la ampliación de las oportunidades de ingreso derivadas del auge petrolero. Sin restar importancia al argumento, valdría la pena seguir la pista a los cambios ocurridos en la Ley Federal del Trabajo, la cual desde 1969, al incorporar algunas "conquistas obreras," prohibió el trabajo de los aprendices. Buena parte de la expansión de los trabajadores no asalariados puede provenir del cambio de registro; al ubicarse como no asalariados, se esquivaría el pago obligatorio del salario mínimo.

Para los años ochenta, los analistas del mercado de trabajo descubren la acentuación de tres fenómenos importantes, ya presentes desde la década anterior: en primer lugar, la pérdida de dinamismo de la industria de transformación para generar nuevas ocupaciones. En segundo, el freno a la proletarianización de la fuerza de trabajo, es decir, el crecimiento del empleo no asalariado, que como lo hemos visto, se dio paralelamente con una caída de los salarios reales; y en tercer lugar, la profundización de la terciarización. Respecto a la terciarización del trabajo asalariado, una parte de la explicación habrá de buscarse en el comportamiento de la inversión privada nacional y extranjera. La inversión extranjera directa acumulada equivalía en 1882 a 12 899 millones de dólares y para 1990 sumaba 30 309.5 millones. De ese total, el 62.3 por ciento corresponde a la industria, el 29% a los servicios, el 6.8% al comercio y el resto a otros sectores. Sin embargo, es claramente perceptible que la nueva inversión extranjera se está trasvasando en forma creciente a los servicios. Por ejemplo, del total de nuevas inversiones en 1990, el 32 % se destinó a la industria y el 59.2 % a los servicios (Amigo Castañeda, 1991).

Convendría incorporar en estas tendencias la feminización del empleo y los cambios regionales en la ocupación, con predominio de la zona fronteriza del norte, ambos fenómenos ligados al esquema de producción maquilera, en sus versiones doméstica o domiciliaria y transnacional. Esto, sin olvidar que la importancia histórica del trabajo femenino en la industria maquiladora ha declinado en los últimos años.

Respecto a estas tres tendencias, valdría la pena dividir la década de los años ochenta en dos periodos. El primero, de 1982 a 1986, con el mercado protegido, en donde la caída de la demanda sería un factor crucial para explicar el comportamiento industrial. Y el segundo, de 1986 a la actualidad, donde la adhesión al GATT, la apertura del mercado y la competencia internacional en el propio mercado interno, principalmente del sudeste asiático, serían factores adicionales para demostrar la proliferación del empleo en el comercio.

Un componente nada desdeñable para analizar los cambios ocupacionales más recientes está ligado a la firma del Pacto de Solidaridad Económica de diciembre de 1987, el cual "congeló" el tipo de cambio del peso con respecto al dólar durante varios meses, y de los Pactos para la Estabilidad y el Crecimiento Económico que cada seis meses se renuevan, los cuales desde entonces han comprimido los salarios. Con ellos se ha propiciado un notable incremento de la rotación de los trabajadores de las empresas formales. Esto está conduciendo a un proceso que podría denominarse de "*salarización restringida*", que tiene su contraparte en una "*informalización ampliada*". Tal vez en esta trama se esté tejiendo todo este sorprendente mundo social constituido por la proliferación de pequeños negocios por cuenta propia en la industria, y sobre todo en el comercio y los servicios, que los autores bien hacen en llamar de sobrevivencia.

A riesgo de simplificar, observamos una diferencia sustancial entre el crecimiento del sector informal y de la fuerza de trabajo no asalariada en los años setenta respecto de la de los ochenta. En el primer periodo, el sector informal es un lugar de transición de la población joven y femenina, en proceso de urbanización, la cual aspira a ingresar al sector formal en un mercado en expansión. En el segundo periodo, buena parte del sector informal proviene de la población expulsada del sector formal, sea en forma directa, a través de los despidos o la no admisión, o indirecta, por medio de los pactos que se traducen en topes salariales.

El nuevo modelo de desarrollo ha significado desde luego la transformación de las relaciones laborales, tema que Zapata aborda a partir de tres ejemplos: la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa), de cuyo estudio el autor es pionero; Teléfonos de México y la industria maquiladora del norte del país. Los obreros de Sicartsa, complejo industrial que está en proceso de privatización, manifiestan la pérdida del control sindical sobre un conjunto de actividades que eran de su responsabilidad, y en general, muestran, según lo expuesto en el texto, una gran dificultad para negociar y enfrentar la política de restructuración emprendida por el Estado. Su caso contrastaría con el sindicato de Teléfonos de México, el cual ha logrado reivindicaciones sustantivas, autónomas y relativamente exitosas. Un elemento que destaca Zapata dentro de este sindicato, es la capacidad que tuvo hasta hace muy poco de participar en los proyectos de modernización. Con la negociación se logró cierto control de la flexibilidad externa en la empre-

sa, la facultad del sindicato para contratar o despedir personas, a cambio de flexibilidad interna, es decir, de facultades y atribuciones del sindicato al interior de la empresa (Bizberg, 1990: 730 y 1991). Sin embargo, su actual situación lo acercaría al caso de Sicartsa, en el sentido de que la empresa emprende la modernización de manera unilateral, apoyada por el Estado. Parece claro que un componente político de la restructuración económica consiste en utilizar a esta última para debilitar al sindicato. Los trabajadores de la industria maquiladora, sin ser homogéneos en sus pautas de sindicalización, exhiben ciertos rasgos comunes: precariedad del trabajo, escaso control del desenvolvimiento de su trabajo, poca movilidad vertical, alta rotación del personal, control de la fuerza de trabajo casi sin la intervención sindical, o en el marco de un sindicalismo subordinado. En breve, utilizando el lenguaje del autor, estas empresas ya nacieron restructuradas y con varias condiciones ideales para la implantación del nuevo modelo de desarrollo.

CONCLUSIONES

Los cambios en la estructura ocupacional de México han sido de los más radicales en América Latina según la CEPAL (1989). Por ejemplo, entre 1980 y 1987 la población ocupada en el sector urbano informal en Argentina pasó del 26 al 29%, en Brasil del 24 al 30, en Colombia del 32 al 37 y en México se incrementó del 24.2 al 33 por ciento.

Las tendencias recientes en el mercado de trabajo, tanto en su dimensión sociodemográfica analizada por Rendón y Salas, como en la sociopolítica que ha emprendido Zapata, muestran un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. La pérdida de dinamismo del sector industrial para generar ocupación, la proliferación del trabajo no asalariado y el tipo de terciarización del empleo, manifiestan un proceso de pauperización de una parte muy importante del mercado de trabajo. Esto permite concluir que los costos de la restructuración económica recaen sobre los trabajadores.

Por otra parte, algo que caracteriza al sindicalismo mexicano, a partir de los tres casos presentados, es la pérdida gradual de la capacidad de la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, particularmente en la dificultad para hacer frente a la caída de los salarios reales, que ha significado al menos el 50% en ocho años, y a la pérdida progresiva de su capacidad de conservar prestaciones sociales conquistadas con grandes luchas desde el periodo revolucionario. En este sentido, la clase obrera, que se organizó de manera corporativa amparada en el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones o proteccionista, parece manifestar una debilidad para representar y hacer valer sus intereses, situación que se agudiza por la subordinación de sus organizaciones al Estado.

Estamos en presencia de un proceso que tiende a la "flexibilización" para acercarse a la desregulación laboral, el que está encaminado a estimular

la inversión extranjera, a incrementar la competitividad internacional de México a través del abatimiento de los costos, y a responder a reclamos del sector privado que aprovecha el contexto de transición para aumentar su margen de maniobra en las negociaciones. La flexibilización y la desregulación están socavando o desmantelando los mecanismos que el sindicalismo corporativo ha utilizado como forma de control clientelar entre dirigentes y obreros, como las atribuciones sobre movilidad interna y ascensos, asignación de horas extra, contratación y despido de personal, y la canalización de diversos tipos de prestaciones hicieron crecer a lo largo del tiempo la concentración del poder de los dirigentes. Pero también está afectando logros obreros concretos, que se traducen en condiciones de trabajo y salarios.

Sin embargo, el modelo transnacionalizado abre también en el terreno laboral expectativas de influencia e interacción de los movimientos sociales y sindicales de otros países, especialmente de los Estados Unidos y Canadá, sobre la calidad de vida de los obreros mexicanos, particularmente en el caso de las empresas maquiladoras. Temas como las condiciones de trabajo, los salarios y la defensa del medio ambiente son el correlato transnacionalizado de la apertura comercial, la globalización de la economía y del Tratado Trilateral de Libre Comercio de Norteamérica.

Fernando Cortés

Me parece conveniente abrir estos comentarios con información estadística que nos ayude a formarnos una idea de los dos momentos de la política de ajuste (política de estabilización y política de cambio estructural) implementada a partir de agosto de 1982: i) La política de estabilización de la economía consistió básicamente en la reducción del déficit de la balanza de pagos y de la inflación a niveles compatibles con el crecimiento. El centro de esta política fue la reducción de la demanda agregada a través de medidas fiscales y monetarias, acompañadas de la devaluación de la moneda. ii) La política de cambio estructural consistió, básicamente, en aumentar la eficiencia y la competitividad de la industria nacional, de manera que ésta estuviese en condiciones de enfrentar la competencia tanto en el mercado nacional como internacional. En concreto, a partir de 1986 se empieza la liberalización del comercio internacional, se disminuyen y eliminan subsidios a la industria nacional y los precios de los servicios del estado se alinean con los precios de mercado.

a) El tipo de cambio en enero de 1982 era de \$26.79 por dólar y en diciembre de ese mismo año era de \$150.00 por dólar. En 1983 y 1984 el tipo

de cambio promedio sube lentamente llegando en 1984 a \$210.0. El 5 de agosto de 1985 entró en vigor el sistema de flotación controlada que implica cambios diarios y graduales del peso frente al dólar. El tipo de cambio promedio en 1984 fue de \$167.7 por dólar, en 1985 \$447.5, en 1986, \$914.5; desde 1987 en adelante experimenta alzas moderadas hasta alcanzar un valor de \$2887.5 al mes de junio de 1990.

b) Los ingresos fiscales pasaron de un 20.9% del PIB en 1982 a 24.3% del PIB, en 1983. Por su parte, los gastos se redujeron como porcentaje del PIB de 11.4% a 9.% entre 1982 y 1983.

c) La participación porcentual del gasto en educación pública dentro del total del gasto, cayó entre 1982 y 1983, del 11% al 9%, el de salubridad y asistencia del 1.4% al 1.1% y desarrollo urbano y ecología del 1.9 al 0.5 por ciento.

d) El gasto total ejercido entre 1982 y 1983, en miles de millones de pesos de 1980, se redujo en educación de 181.8 a 126.1; en salubridad y asistencia de 22.3 a 15.7 y en desarrollo urbano y ecología de 31.4 a 7.4.

e) Los niveles de gasto social de 1982 no se habían recuperado para 1988.

f) A partir de 1986 la deuda pública elevó su participación dentro del gasto fiscal hasta el 60% y en 1989 alcanzó el 70%. A comienzos de los años ochenta alcanzaba el 20% y en 1985 había subido al 41 por ciento.

g) El promedio anual del salario mínimo mensual en pesos de 1978 fue de \$2 610.00 en 1982 y cayó a \$2 150.00 en 1983, desde ese año en adelante siguió disminuyendo paulatinamente con una aceleración del descenso en 1986 con respecto a 1985. El salario promedio mensual pagado en las industrias manufactureras y maquiladoras, así como los salarios de cotización al Seguro Social muestran las mismas variaciones aunque en diferentes niveles.

Paso ahora a los comentarios de los trabajos de esta mesa. Respecto a la evolución de los empleos asalariados Teresa Rendón y Carlos Salas, señalan que:

A partir de la década de los treinta se inicia un proceso de asalarización sostenido, que se acelera en la década de los setenta. Pero en los setenta también tiene lugar una notable expansión de los empleos no asalariados. La combinación de ambos movimientos conducen a una disminución del porcentaje de asalariados dentro del total del empleo. El denominador de la fracción creció más rápidamente que el numerador de manera que el cociente que era de 66.29% en 1970, bajó a 62.9% en 1979.

El proceso de asalarización se detiene en la década de los ochenta debido a la reducción en la tasa de crecimiento de las ocupaciones asalariadas en la industria manufacturera. Se reduce el empleo asalariado como consecuencia de una caída importante en la producción de manufacturas dedicadas al mercado interno (que llevó a que disminuyera el número de establecimientos en algunas ramas) y a

que tuvo lugar un proceso de modernización tecnológica en ramas tales como la automotriz y la electrónica. En la industria manufacturera los salarios experimentaron una reducción notable.

La base empírica de estas ideas son los análisis realizados por los autores de los censos económicos de 1981 tomados de las cifras censales definitivas, de los resultados oportunos de los censos de 1986, del empadronamiento urbano de los censos económicos de 1989, de la ENEU y de la ENEI.

Francisco Zapata agrega una fuente adicional para entender la caída en el empleo asalariado y la reducción de las remuneraciones. Muestra las consecuencias de los cambios en la relación sindicatos empresa, en el marco del tránsito del modelo sustitutivo de importaciones al modelo de desarrollo transnacionalizado. Plantea que el marco institucional previsto por el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931, permitió la implementación del proyecto industrializador que combinó salarios decrecientes con aumentos sostenidos en el gasto social. Desde los cuarenta hasta los cincuenta se observó una expansión constante del producto, incremento de la población adscrita a los servicios sociales de salud, educación y vivienda y la presencia de un sindicalismo que controló las demandas laborales.

Zapata señala que a comienzos de 1970 se empezaron a sentar las bases de un nuevo modelo al tomar conciencia de la necesidad de entrar a competir en el mercado internacional y de dismantelar el Estado redistributivo. A raíz de la crisis de 1982 se profundizaron las medidas de ajuste que se transformaron en la política de restructuración económica apoyada en dos pilares: apertura de la economía al comercio internacional y la privatización de las empresas estatales.

En este contexto es que se redujo el empleo público, se restringieron las prerrogativas sindicales en las fábricas, que condujeron a reducir las remuneraciones, a *limitar la estabilidad laboral y a flexibilizar los mercados internos de trabajo*.

Francisco Zapata presenta un análisis detallado de los casos de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa), Teléfonos de México (Telmex) y de la Industria Maquiladora de la zona norte, en que muestra el deterioro del control sindical, que no sólo se refleja en la disminución acentuada del salario real, la alineación progresiva de los salarios contractuales con los mínimos sino también en las dificultades para mantener las prestaciones sociales del pasado y las prerrogativas dentro de las fábricas: movilidad vertical (en que imperaba como criterio básico el de antigüedad), movilidad horizontal, tampoco *pueden defender los niveles de empleo*, así como las modalidades de subcontratación y las prácticas de contratación eventual, temporal y parcial debilitan la capacidad de representación colectiva de los sindicatos. A todo esto se le agrega el apoyo de las autoridades del trabajo al proyecto restructurador que deja en la indefensión a los trabajado-

res, dada la subordinación de las organizaciones de trabajadores por medio de su relación con el Estado.

Rendón y Salas nos muestran la disminución en el ritmo de crecimiento de la asalariación en los ochenta. Zapata nos dice cómo ocurrió al nivel de las empresas.

Además de lo acontecido en la industria manufacturera, Rendón y Salas muestran que:

En los años setenta, se observa un crecimiento nítido en la terciarización debido a la pérdida de dinamismo en la creación del empleo industrial manufacturero y del empleo en la agricultura y el crecimiento rápido del empleo en los sectores comercio y servicios.

En los años ochenta destacan:

1) Una acentuación en la terciarización del mercado de trabajo.

i) Sostienen que el aumento del empleo en el terciario obedece a un doble proceso: a) penetración del capital nacional en el comercio y los servicios como consecuencia de la disminución de la rentabilidad por la caída de la demanda interna de productos industriales y la competencia externa y b) ocupaciones terciarias no asalariadas, que se deben más al establecimiento de pequeños negocios en busca de ingresos para sobrevivir que a un fenómeno de demanda derivada del crecimiento en todos los sectores de la economía.

El examen de los cuadros 1 y 2, que presentan en el trabajo, dan pleno apoyo a estas ideas. Las cifras referidas al aporte sectorial al cambio en la ocupación, para los quinquenios 1970 a 1989, efectivamente muestran la mayor contribución de comercio y de servicios, en número de establecimientos, en personal ocupado, en salariables y en no asalariados. Sin embargo, me parece que los perfiles de comercio y servicios son relativamente distintos. La contribución de servicios no sólo se eleva más que la del comercio en los quinquenios señalados sino que, además, la contribución a los empleos no asalariados es creciente en servicios y decreciente o estable (según se le mire) en comercio.

A continuación muestran dos cuadros para apoyar la idea de la proliferación de los establecimientos pequeños. Los cuadros 3 y el 4, contruidos a partir de los censos económicos de 1989 muestran, efectivamente, que la proporción de asalariados en el empleo total es más alta en la manufactura (92%) seguida por servicios (84%) y comercio (54%); que en los establecimientos de hasta dos personas ocupadas la proporción más alta está en servicios (29%) seguida de la manufactura (28%) y comercio (17%) y, además, que en los establecimientos de ese tamaño se encuentra una alta proporción de los no asalariados. Independientemente del hecho de que haya tenido lugar el proceso que señalan las altas proporciones de ocupados en

dichos establecimientos no es apoyo empírico a su favor porque sólo tienen un punto en el tiempo.

FEMINIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Señalan que aumentó la participación de la mujer tanto en el trabajo asalariado como no asalariado y sostienen que ello parece ser más bien una consecuencia de la necesidad de mayores ingresos para enfrentar un mercado con salarios decrecientes que a una ampliación de las oportunidades laborales.

En la sección introductoria del trabajo Teresa Rendón y Carlos Salas, además de ubicar al lector en los cambios de largo plazo que ha experimentado la economía mexicana a partir de la década de los treinta, abren una discusión sobre el "concepto de sector informal". Al respecto los autores señalan "que no les preocupa la visión dualista que lo caracteriza, sino la dificultad para distinguir las unidades de uno y otro sector" (el formal del informal). Continúan señalando que la dificultad estriba en que las definiciones operativas involucran una serie de condiciones que deben cumplirse simultáneamente y no está claro cuáles son las más importantes ni tampoco está claro qué pasa si no se satisfacen simultáneamente todas. Muestran, basados en la literatura reciente, que el concepto goza de tal imprecisión que es más conveniente olvidarse de él y para referir al mundo cubierto por el manto de la informalidad prefieren trabajar con las unidades económicas de pequeña escala y al trabajo no asalariado.

Si bien comparto con los autores la idea de que se trata de un concepto impreciso no bien operativizado, me queda la duda de si son razones suficientes para desechar el concepto de sector informal.

Sin el ánimo de abrir una discusión nominal me parece importante conectar los cambios de la dinámica del capital (tanto el orientado hacia el mercado interno como al externo) con el futuro de las actividades económicas artesanales, los pequeños establecimientos manufactureros subcontratistas de empresas nacionales y transnacionales, sobre la industria casera que produce para los grandes establecimientos comerciales que venden en el mercado interno, changarros que abren los obreros que ya no encuentran trabajo en la industria manufacturera, tienditas que atendidas por las mujeres complementan los salarios decrecientes de los asalariados, etcétera.

El punto es que dentro de la categoría establecimientos manufactureros que ocupan menos de dos personas no asalariadas pueden encontrarse tanto talleres artesanales de larga data que venden para un mercado local, como talleres familiares que subcontratan, unos conectados a empresas que operan preferentemente en el mercado local y otras en el internacional. La puesta en práctica de medidas de política económica que abre las fronteras y asuza la competencia tendrá consecuencias distintas para cada uno de estos tres tipos de empresas.

Es evidente que la información disponible y el interés de este trabajo permite hacer caso omiso de la noción de sector informal, pero de ahí no debe derivarse (y los autores no lo hacen) que no se deban hacer esfuerzos conceptuales y empíricos para dar cuenta de la evolución de un importante sector de la sociedad que resulta relativamente inaccesible a la comprensión.

**ALGUNOS FACTORES
CONDICIONANTES DEL FUNCIONAMIENTO
DEL MERCADO DE TRABAJO**

MERCADOS URBANOS DE TRABAJO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO*

*Humberto Muñoz García
María Herlinda Suárez Zozaya*

1. INTRODUCCIÓN

El punto de partida del presente trabajo lo constituye la heterogeneidad estructural y social que impera en México. Las diferencias económicas, tecnológicas y las relaciones laborales provocan heterogeneidad en los mercados de trabajo que, por su parte, tienen consecuencias de diversa naturaleza para trabajadores y empresarios. Una de estas consecuencias se manifiesta en la relación diferencial que guardan la educación y el empleo, la cual constituye nuestro tema de estudio.

En un contexto de heterogeneidad de los mercados de trabajo urbano en México, la pertinencia del análisis de la relación educación-empleo, se hace patente en la coyuntura actual de integración regional que conlleva nuevas formas de producción y división del trabajo internacional. Ante las perspectivas de transformación en el ordenamiento territorial, de desconcentración de las actividades económicas y de reestructuración de la política social, cobran relevancia las diferencias en las estructuras productivas, así como en las características de la mano de obra.

Para analizar la heterogeneidad en México consideramos 16 ciudades que representan espacios urbanos de particular relevancia en el contexto nacional. Estas metrópolis constituyen el marco territorial de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), que desde 1982 se realiza trimestralmente en el país. Para ilustrar y documentar estadísticamente el problema que nos ocupa utilizamos la información correspondiente al primer trimestre de 1987. Por lo pronto, nos limitamos a incorporar indicadores muy simples contruidos a partir de información sobre algunas características sociodemográficas en zonas urbanas. Éstas constituyen la unidad de análisis de nuestro trabajo. Nuestra intención es ir aportando elementos que permitan entender cómo el mercado de trabajo constituye un espacio de articulación entre los

* Los autores agradecen a José Luis Torres Franco la lectura y comentarios al trabajo, así como el procesamiento estadístico. También, a Rebeca San Juan por la revisión del texto.

aparatos político y productivo en la sociedad, con objeto de perpetuar la desigualdad.

2. MARCO TERRITORIAL Y ANÁLISIS DE LA HETEROGENEIDAD DE LOS MERCADOS

Las diferencias económico-estructurales y la desigualdad social que privan en México no se limitan a contraponer el ámbito rural al urbano sino que se hacen patentes dentro del propio conjunto de ciudades. Desde sus inicios, el crecimiento urbano en México estuvo estrechamente vinculado a un desarrollo industrial desequilibrado, por lo que las ciudades mexicanas ofrecen a sus habitantes distintas posibilidades de vida, en cuanto a las oportunidades de empleo, de educación, de salud, de vivienda, de participación política, de condiciones ecológicas, etc. Por su parte, los individuos se ven expuestos a una serie de elementos de cultura local que inciden en sus valores, necesidades y costumbres. Todos estos elementos generan diferencias en los mercados de trabajo.

La heterogeneidad de los mercados laborales de las ciudades mexicanas ya ha sido documentada en algunos trabajos (Oliveira, 1989a, 1989b). Es de suponer que la heterogeneidad cause que en cada mercado laboral actúen aspectos estructurales, valorativos y políticos que incidan, tanto en la escolaridad de la fuerza de trabajo como en la "utilidad" de los años de estudio, carreras y orientaciones para acceder a determinada ocupación y nivel de ingresos. Para ilustrar lo concerniente a esta relación, nuestro marco de análisis territorial coincide con el de los trabajos antes indicados (cuadro 1). Consideramos 16 zonas metropolitanas con niveles y modalidades de desarrollo social y económico diferenciados. En este conjunto urbano reside aproximadamente 70% de la población urbana, es decir cerca del 35% de la población total del país y la migración ha jugado un papel importante en la dinámica demográfica de cada una de estas zonas urbanas. De acuerdo con los datos del cuadro 2 la participación de inmigrantes, dentro de la población total, toma valores que van desde 16.2% para la ciudad de León, hasta 47.1% para Tijuana. Tales diferencias pueden explicarse por la evolución económica, ubicación geográfica e importancia regional de cada ciudad.

La heterogeneidad de los mercados laborales se asocia con la diferenciación de los sistemas de oportunidades de empleo, que al ser percibida por los individuos se constituye en un elemento importante en las decisiones de migrar. Resulta de igual interés, recordar que las diferencias salariales entre los mercados laborales ha sido uno de los factores explicativos de la expulsión o captación de mano de obra. En este sentido, la migración representa una respuesta adaptativa de la población ante las desigualdades espaciales relativas a las oportunidades de mejorar su forma y nivel de vida. En 1987, el ingreso mensual promedio en las 16 zonas urbanas era de 1.6 salarios mínimos (lo que equivale aproximadamente a 48 dólares a la paridad actual).

En Tijuana se registra el valor promedio más alto de este indicador (2.6 s.m.), y ahí también existe la más alta proporción de población inmigrante. Ciudad Juárez, Veracruz, Matamoros, Chihuahua y Nuevo Laredo comparten esta característica (cuadro 2). Frente a la caída continua y generalizada de los salarios en el país es posible que se hayan recrudecido los movimientos migratorios, particularmente hacia las áreas metropolitanas del norte, en las que hubo crecimiento del empleo por la maquila y por ingresos más altos al trabajo.

CUADRO 1

Distribución espacial y marco territorial de las 16 áreas metropolitanas

<i>Área metropolitana</i>	<i>Entidad federativa</i>
A) Zona Norte	
1. Ciudad Juárez	Chihuahua
2. Chihuahua	Chihuahua
3. Matamoros	Tamaulipas
4. Monterrey	Nuevo León
5. Nuevo Laredo	Tamaulipas
6. Tampico	Tamaulipas
7. Tijuana	Baja California
8. Torreón	Coahuila
B) Zona Centro	
1. Ciudad de México	Distrito Federal
2. Guadalajara	Jalisco
3. León	Guanajuato
4. Puebla	Puebla
5. San Luis Potosí	San Luis Potosí
C) Zona Sur	
1. Mérida	Yucatán
2. Orizaba	Veracruz
3. Veracruz	Veracruz

En diversos estudios se ha mostrado que, durante el periodo de crisis, la pérdida en el salario real estuvo acompañada de una disminución en las oportunidades y en las condiciones del empleo (Rendón y Salas, 1990). En la manufactura hubo una fuerte contracción de la demanda de trabajo y hasta despidos de mano de obra (Casar y Ros, 1989), a la vez que el crecimiento urbano se dio con una creciente terciarización. La intensidad y la forma de expresión de estas tendencias varió en cada espacio urbano. No obstante, con el fin de reconocer, por una parte los mecanismos de operación de un mercado de trabajo global o de mercados regionales, y poder apuntar más claramente las heterogeneidades, por la otra, realizamos el análisis de la relación entre educación-empleo, recurriendo a agregaciones de ciudades de acuerdo con su localización geográfica. Esta agrupación cobra sentido por el hecho de que, en México, las desigualdades sectoriales y regionales son, en parte, producto de factores histórico-estructurales que han estado fuertemente

CUADRO 2

Población e indicadores de crecimiento, inmigración, empleo y educación de las zonas urbanas en México.

<i>Referencia espacial</i>	<i>Población total 1987</i>	<i>Tasa de crecimiento 1980-1987ⁱ</i>	<i>Participación población urbana (%)</i>	<i>Población inmigrante (%)ⁱⁱ</i>	<i>Población 12 años y más (%)</i>	<i>Tasa act. (%)</i>
<i>Total Zona Urbana</i>	28 083 905	2.3	100.0	31.1	72.7	49.6
<i>Zona Norte</i>	5 712 732	2.3	20.3	34.9	72.8	48.6
Ciudad Juárez	726 187	3.6	2.6	40.8	72.9	52.6
Chihuahua	456 273	1.5	1.6	35.1	74.6	48.5
Matamoros	232 843	-0.4	0.8	37.2	72.0	54.3
Monterrey	2 446 823	3.0	8.7	30.7	72.7	47.9
Nuevo Laredo	234 131	2.0	0.8	33.1	71.7	44.6
Tampico	450 319	11.7	1.6	31.4	74.9	46.9
Tijuana	494 924	1.0	1.8	47.1	73.7	48.6
Torreón	671 232	1.2	2.4	24.1	70.3	48.0
<i>Zona Centro</i>	20 966 069	2.4	74.7	25.2	72.5	51.6
Ciudad de México	15 991 951	2.6	56.9	24.6	73.6	51.8
Guadalajara	2 629 519	2.3	9.4	32.6	68.6	53.5
León	703 682	-0.4	2.5	16.2	67.0	50.4
Puebla	1 148 326	1.8	4.1	25.4	71.6	47.0
San Luis Potosí	492 591	0.6	1.8	27.2	70.1	46.8
<i>Zona Sur</i>	1 405 104	1.9	5.0	30.7	74.9	50.6
Mérida	573 603	3.4	2.0	28.6	75.1	48.9
Orizaba	406 854	-0.1	1.4	23.4	73.1	52.3
Veracruz	424 647	2.1	1.5	40.1	76.2	51.4

ⁱ Censo General de Población y Vivienda, México, 1980.

ⁱⁱ ENMAU, 1987.

ⁱⁱⁱ Expresado en salarios mínimos.

Fuentes: ENEU, trimestre enero-marzo de 1987.

Tasa desc. (%)	Distribución PEA rama de actividad			Salarios promedio iii	Analfa- betismo (%)	Sin instruc- ción básica (%)	Con educación superior (%)	PEA est. (%)	Escola- ridad promedio (Años)
	I	II	III						
4.4	2.8	31.9	65.3	1.6	7.7	24.5	12.9	7.1	7.2
4.2	3.5	34.1	62.5	1.8	5.5	22.0	13.3	4.0	7.2
2.1	1.5	43.6	55.0	1.9	5.0	23.7	8.9	1.2	6.5
2.5	2.5	30.9	66.7	1.8	3.6	19.2	16.0	3.1	7.7
4.3	6.8	48.0	45.3	1.8	7.2	23.6	12.0	4.3	6.9
5.9	0.4	32.1	67.5	1.6	5.1	18.6	18.7	4.4	7.9
0.7	4.8	28.4	66.9	1.6	6.6	24.4	8.8	1.5	6.6
6.3	1.6	30.9	67.5	1.5	5.3	21.6	14.9	4.3	7.6
1.2	6.5	32.3	61.3	2.6	5.7	21.2	11.0	3.6	7.2
4.0	3.8	26.5	69.7	1.6	5.5	23.4	16.2	7.8	7.5
4.5	1.6	32.6	65.8	1.5	9.7	24.4	13.2	7.9	7.2
5.0	0.3	25.0	74.8	1.5	5.8	17.6	15.3	8.1	7.9
3.4	0.9	34.1	65.1	1.4	9.6	24.4	13.2	8.0	7.2
1.2	1.6	50.4	48.0	1.4	15.8	35.8	6.9	3.8	5.7
3.0	4.1	27.9	68.0	1.4	9.4	21.3	13.8	8.1	7.7
3.6	1.2	25.9	73.0	1.6	8.0	23.0	16.9	4.6	7.5
2.4	3.2	24.8	72.0	1.4	8.1	27.0	12.3	7.0	7.2
1.9	1.3	25.0	73.8	1.4	6.5	29.0	11.4	5.6	7.0
2.9	7.4	26.4	66.3	1.2	11.3	30.2	8.1	7.4	6.7
2.6	0.8	23.1	76.1	1.6	6.4	21.8	17.4	8.2	7.9

determinadas por el centralismo político administrativo (que se ejerce desde la capital, ubicada en la zona central) y, además, por las relaciones con Estados Unidos.

De este modo, agrupamos a las ciudades en tres grandes zonas: Norte, Centro y Sur. Ubicamos a Ciudad Juárez, Chihuahua, Matamoros, Monterrey, Nuevo Laredo, Tampico, Tijuana y Torreón en la zona Norte que, de acuerdo con algunos autores (Aguilar, 1988), se ha transformado en el "nuevo centro histórico del país". En estas ciudades se asienta el 20.3% de la población en estudio y se caracterizan por tener altos porcentajes de inmigrantes. Con excepción de Monterrey, donde viven más de 2 millones de personas, estas ciudades son de tamaño medio (cuadro 2).

En la zona Centro se encuentran ciudades con mayor concentración demográfica. En esta zona se localiza aproximadamente 75% de la población en estudio debido a la presencia de tres de las cuatro metrópolis más grandes del país. Sólo en la ciudad de México habitaban en 1987 cerca de 16 millones de personas; en Guadalajara y en Puebla 2.6 y 1.1 millones aproximadamente. La ciudad de León contaba con más de 700 mil habitantes y San Luis Potosí con cerca de 500 mil.

En la zona Sur, donde se encuentran los más altos índices de marginación del país (Coplamar, 1987), localizamos las ciudades de Mérida, Orizaba y Veracruz. El tamaño de su población es de 573 603 aproximadamente para la primera y 424 647 para la última. La representación proporcional de esta zona sobre el total del conjunto de ciudades es apenas del 5 por ciento.

La heterogeneidad de las ciudades, de acuerdo con el tamaño de sus poblaciones, constituye una razón más para llevar a cabo el análisis diferenciado por zonas. Debe quedar claro que esta zonificación no obedece a criterios elaborados que, en un sentido estricto, permitan hablar de una regionalización. Realmente, los esfuerzos por instrumentar políticas a este nivel en México se han topado con dificultades político-administrativas que impulsaron la decisión de considerar como región a cada entidad federativa (Ortega Lomelín, 1988).

3. LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO

3.1. Situación educativa

En México se han hecho esfuerzos por ampliar la cobertura de los servicios educativos de todos los niveles. No obstante, en la década pasada aún se mantenía un alto índice de analfabetismo entre la población de 15 años y más, bajos niveles de escolaridad y agudas diferencias entre grupos, en función de las posibilidades para permanecer en el sistema educativo.

En el plano territorial, la distribución diferencial de la escolaridad se observa al comparar las entidades más desarrolladas y urbanizadas con los

estados más atrasados y con mayor peso de población rural (Padua, 1990). En las ciudades que se analizan, los indicadores muestran un promedio de escolaridad apenas superior a siete años. Una importante proporción (24.5%) de la población mayor de 12 años no terminó la primaria y solamente una minoría (12.9%) alcanza niveles de educación superior. Las oportunidades educativas de las mujeres son sistemáticamente menores que las de los hombres (cuadros 2 y 3).

CUADRO 3

Analfabetismo y niveles de instrucción de la población en 16 zonas urbanas en México

<i>Referencia espacial</i>	<i>Analfabetismo (%)*</i>	<i>Sin instrucción básica (%)</i>	<i>Con educación superior (%)</i>
A) Total zonas urbanas			
Total zonas urbanas	7.7	24.5	12.9
Hombres	5.7	25.4	14.5
Mujeres	9.7	22.4	9.8
Zona Norte	5.5	22.0	13.3
Hombres	4.5	24.4	14.1
Mujeres	6.4	16.8	11.6
Zona Centro	9.7	24.4	13.2
Hombres	7.1	24.5	14.9
Mujeres	12.3	24.1	9.8
Zona Sur	8.1	27.0	12.3
Hombres	5.6	27.5	14.5
Mujeres	10.5	26.1	8.0
B) Zona Norte			
Zona Norte	5.5	22.0	13.3
Hombres	4.5	24.4	14.1
Mujeres	6.4	16.8	11.6
Ciudad Juárez	5.0	23.7	8.9
Hombres	4.4	26.7	10.1
Mujeres	5.5	18.2	6.5
Chihuahua	3.6	19.2	16.0
Hombres	3.4	22.6	17.0
Mujeres	3.8	12.7	14.2
Matamoros	7.2	23.6	12.0
Hombres	5.9	28.3	12.5
Mujeres	8.4	15.6	11.1
Monterrey	5.1	18.6	18.7
Hombres	3.9	20.3	19.3
Mujeres	6.3	14.3	17.1
Nuevo Laredo	6.6	24.4	8.8
Hombres	5.5	27.6	8.9
Mujeres	7.6	16.0	8.5
Tampico	5.3	21.6	14.9
Hombres	3.5	22.0	15.3
Mujeres	6.9	20.6	13.9
Tijuana	5.7	21.2	11.0

CUADRO 3 (conclusión)

<i>Referencia espacial</i>	<i>Analfabetismo (%)*</i>	<i>Sin instrucción básica (%)</i>	<i>Con educación superior (%)</i>
Hombres	4.6	22.0	12.1
Mujeres	6.7	19.1	8.5
Torreón	5.5	23.4	16.2
Hombres	4.9	25.9	17.8
Mujeres	6.1	18.2	12.9
<i>C) Zona Centro</i>			
Zona Centro	9.7	24.4	13.2
Hombres	7.1	24.5	14.9
Mujeres	12.3	24.1	9.8
Ciudad de México	5.9	17.6	15.3
Hombres	3.4	16.8	17.7
Mujeres	8.2	19.2	10.7
Guadalajara	9.6	24.4	13.2
Hombres	7.8	25.4	15.0
Mujeres	11.3	22.5	9.5
León	15.8	35.8	6.9
Hombres	12.5	37.1	7.5
Mujeres	19.0	32.5	5.5
Puebla	9.5	21.3	13.8
Hombres	5.9	19.5	15.6
Mujeres	12.8	25.0	9.9
San Luis Potosí	8.1	23.0	16.9
Hombres	6.0	23.6	18.5
Mujeres	10.0	21.6	13.2
<i>D) Zona Sur</i>			
Zona Sur	8.1	27.0	12.3
Hombres	5.6	27.5	14.5
Mujeres	10.5	26.1	8.0
Mérida	6.5	29.0	11.4
Hombres	4.6	29.6	13.3
Mujeres	8.3	27.8	7.8
Orizaba	11.3	30.2	8.1
Hombres	8.0	30.8	10.6
Mujeres	14.6	29.1	2.9
Veracruz	6.4	21.8	17.4
Hombres	4.2	22.0	19.8
Mujeres	8.6	21.5	13.3

Estos resultados globales cobran valores diferentes en el espacio urbano. Entre otros aspectos, el desequilibrio espacial que caracteriza a los servicios educativos provoca desigualdad en las oportunidades de educación. Entre las ciudades estudiadas los costos son diferenciales en cuanto a la accesibilidad de estos servicios para la población; además, el valor que se otorga a los certificados educativos no es el mismo. Como consecuencia, en las grandes metrópolis como la Ciudad de México, Monterrey y Puebla,

en donde el sistema educativo se ha expandido y diversificado, la población tiene una escolaridad más alta.¹

Es interesante destacar que en Guadalajara, una de las más grandes zonas metropolitanas del país, la población alcanza un promedio de escolaridad apenas igual a la media urbana (7.2). El sistema educativo de esta ciudad es altamente diferenciado y expandido; sin embargo, en 1987 la proporción de personas con educación superior es más reducida que en otras zonas urbanas de menor importancia (cuadro 2).

A nivel de las tres zonas, la escolaridad promedio coincide en 7.2 años. No obstante, los porcentajes correspondientes a "educación superior", "sin instrucción básica" y "analfabetismo" permiten observar que, en general, la población del norte tiene mejor situación educativa que la del resto del país. Para ejemplificar, basta comparar los índices de analfabetismo que registran 5.5 en el norte, 9.7 en el centro y 8.1 en la zona sur. Dentro de las zonas existe una mayor heterogeneidad. En el norte, la población de Monterrey presenta la situación más favorable, con un promedio de 7.9 años de estudio; las proporciones de personas con educación superior y "sin instrucción básica" son coincidentes en 18.6% y la tasa de analfabetismo es del 5.1. En cambio, en las ciudades fronterizas, los indicadores muestran menor nivel educativo de sus poblaciones. En Ciudad Juárez, por ejemplo, los indicadores son de 6.5, 8.9, y 23.7 años, respectivamente. En esta ciudad, empero, la proporción de analfabetas es similar a la de Monterrey, y es en Matamoros mientras se registra el caso extremo de la zona, con una tasa de analfabetismo del 7.2.

Como ya se mencionó, el analfabetismo registra valores superiores en la zona centro del país. En términos de promedio alcanza al 9.7 de la población y sus valores extremos se encuentran en la Ciudad de México (5.9) y León (15.8). El resto de información sobre escolaridad en la zona centro apunta hacia una mejor situación educativa de la población de la capital, aunque la proporción de personas con educación superior es mayor en la ciudad de San Luis Potosí. En el caso de León, todos los indicadores muestran condiciones más desfavorables que en el resto del país: la escolaridad promedio no alcanza los 7 años, sólo el 6.9% de la población cursó estudios superiores y el 35.8% no tiene instrucción básica.

Por último, en el sur, los indicadores de escolaridad de la población registran valores muy distintos en las tres ciudades. En Veracruz, son comparables con los de las grandes metrópolis del país y, aunque Mérida y Orizaba se ubican entre las cuatro ciudades cuyas poblaciones tienen menor escolaridad promedio, existen importantes diferencias en el resto de indica-

¹ También la escolaridad promedio de la población de Veracruz es relativamente alta (7.9 años). En Chihuahua, Tampico y Torreón (Zona Norte), los promedios de escolaridad son similares (7.7, 7.6 y 7.5, respectivamente).

dores de estas dos ciudades. Es claro que el nivel educativo de la población de Orizaba es más deplorable que el de Mérida.

3.2. Relación educación-empleo

Lo expuesto en el punto anterior permite apreciar los bajos índices escolares de la población mexicana. En la década de los ochenta, la escolaridad perdió relevancia como mecanismo legítimo de ascenso social, y la aparición de desempleo entre profesionales provocó que la expansión de la matrícula universitaria pasara a ser considerada como un problema tanto para los empresarios como para el gobierno.

En el marco de la heterogeneidad de mercados que caracteriza al país, existen disparidades internas en lo que se refiere a las oportunidades de trabajo de los más educados. Sin embargo, de acuerdo con los datos del cuadro 2, la situación nacional en 1987 mostraba como tendencia general que, en aquellas ciudades donde los índices de escolaridad son más altos, la tasa de desocupación era mayor. A nivel del total de las zonas urbanas, el desempleo alcanzaba al 4.5% de la PEA y México y Monterrey son las ciudades con los índices más altos (5% y 5.9 % para el desempleo y 7.9 años para la escolaridad).

Es sabido que estas dos ciudades ofrecen las mayores oportunidades de estudio en el país (Muñoz y Suárez, 1990). En ellas, el sistema educativo se encuentra muy diversificado y ofrece mayores posibilidades de ingresar a la actividad económica y continuar estudiando, lo que se observa en el porcentaje de la PEA que además estudia (cuadro 2). Esta situación se relaciona con la desvalorización de los años de estudio y el incremento del credencialismo en estas ciudades. La escolaridad relativamente alta de la población, la competencia por altos puestos en el mercado y la disminución del valor de algunos certificados escolares provocan que los trabajadores perciban la necesidad de seguir estudiando para "mejorar" ocupacionalmente, al margen de los conocimientos que se requieran para ocupar el empleo al que aspiran. Todo esto ocasiona que el valor de la educación siga decreciendo y que el esfuerzo de los trabajadores obtenga pocas recompensas.

Una característica notoria en las ciudades con poblaciones más escolarizadas es la de la mayor participación de la PEA en el sector servicios. Éste sector engloba un conjunto de actividades muy heterogéneas que incluyen los servicios sociales de educación y salud, las finanzas y seguros, el comercio al mayoreo y menudeo, los transportes, los servicios domésticos, entre otros. Sus formas de operación y el tipo de demandas que se exigen para ocupar a la mano de obra son muy variadas. Por lo pronto, los datos analizados sugieren que en las ciudades donde hay un predominio de la fuerza de trabajo en el sector terciario, también existen niveles de escolaridad más altos entre la población (cuadro 2).

A este respecto sobresalen las ciudades de México y Monterrey. En cambio, otras como Ciudad Juárez y León, cuyas poblaciones tienen menor escolaridad, registran menor desempleo global y, en particular, la tasa de desocupación de los que tienen estudios superiores alcanza valores relativamente pequeños. La población con educación superior es relativamente escasa y la necesidad de seguir estudiando no es tan clara entre quienes ya participan en la actividad. Los datos sugieren que las condiciones de empleo que ofrece el mercado laboral de estas ciudades no requieren de mano de obra altamente escolarizada.

Por otro lado, la mayor parte de los establecimientos fabriles en el contexto urbano del país es de tamaño pequeño y mediano. Son empresas que por lo común desarrollan procesos productivos a los que se incorporan trabajadores con baja educación. A nivel agregado, esta situación se refleja en el hecho de que en las ciudades donde hay una alta proporción de trabajadores en la industria, la población cuenta con promedios muy bajos de escolaridad (cuadro 2). El caso de León es uno de los más ilustrativos de esta tesis. No obstante, es necesario advertir que en la manufactura el comportamiento del empleo y las necesidades de escolaridad de la mano de obra pueden diferir entre ramas y también entre industrias dinámicas y tradicionales.

CUADRO 4

<i>Referencia espacial</i>	<i>Sin instrucción</i>	<i>Primaria incompleta</i>	<i>Profesional superior</i>
A) Zona Norte			
Total Zona Norte	94.8	93.8	70.3
Ciudad Juárez	88.5	92.1	62.2
Chihuahua	96.7	95.7	71.8
Matamoros	100.0	94.1	73.8
Monterrey	94.7	92.3	66.0
Nuevo Laredo	97.7	96.4	86.2
Tampico	95.3	93.6	66.4
Tijuana	88.3	88.7	62.5
Torreón	97.5	97.4	73.4
B) Zona Centro			
Total Zona Centro	98.3	97.3	72.2
Ciudad de México	98.4	97.6	70.6
Guadalajara	97.7	96.7	78.7
León	96.3	96.3	65.4
Puebla	100.0	98.5	76.5
San Luis Potosí	98.9	97.4	70.0
C) Zona Sur			
Total Zona Sur	98.7	96.9	75.7
Mérida	98.9	97.4	76.3
Orizaba	98.6	96.7	78.8
Veracruz	98.7	96.7	72.1

Fuente: ENEU, trimestre enero-marzo de 1987.

En lo que se refiere a las remuneraciones del empleo, los datos muestran que contar con mano de obra educada no se refleja en el ingreso que recibe la población. Los salarios de la mayoría de los trabajadores con educación superior son bastante reducidos y se disminuye la brecha salarial entre población educada y sin instrucción. No obstante, al observar los rangos salariales en los que se encuentran los trabajadores con educación superior (cuadro 4) puede afirmarse que todavía existen diferencias a favor de los educados. En todas las ciudades, la mayoría de éstos (72%) recibe ingresos hasta de 3 salarios mínimos cuando, si se recuerda, el indicador promedio es de 1.6 en el conjunto urbano. Como ya apuntamos en otro trabajo, las condiciones de trabajo relativamente mejores que tiene la población educada son efecto, más que de su educación, de un conjunto de características socioeconómicas de la población, que el mercado de trabajo retribuye diferencialmente y que se traducen en mayores oportunidades para alcanzar altos estudios.

4. PARTICULARIDADES POR ZONAS

4.1. Zona Norte

Entre las ciudades de la zona Norte, el aumento de los niveles de escolaridad de la población corresponde a índices más elevados de desempleo en la PEA. Los casos de Tijuana y Nuevo Laredo son notorios porque las tasas de desocupación de los más educados son considerablemente pequeñas.

En otras ciudades, con excepción de Monterrey, la intensidad de la participación de la mano de obra en las actividades terciarias no se vincula tan claramente con altos niveles de escolaridad de la población. Por ejemplo, en las ciudades vecinas a los Estados Unidos han proliferado pequeños establecimientos comerciales y otros servicios de autoempleo ligados al turismo, en los que las tareas no requieren de alta escolaridad. Suponemos que se trata de estructuras de mercado que traducen pocos estímulos para que la población se eduque. Además, son ciudades receptoras de migrantes con baja educación, lo que contribuye a deprimir los promedios escolares de quienes habitan en ellas.

En el sector manufacturero de esta zona, sobre todo en la franja fronteriza, la industria maquiladora absorbe a una importante proporción de mano de obra (González y Ramírez, 1990), generalmente poco escolarizada. Estas ciudades reciben importantes flujos migratorios, compuestos sobre todo por mujeres con pocos años de estudio, Encuesta Nacional de Migración a Áreas Urbanas (ENMAU, 1987) que se ocupan en esta industria. De esta manera, las mujeres del norte tienen mayores oportunidades de ocupación que en las zonas del resto del país.

En términos de salarios esta zona es la más favorecida. El salario promedio en 1987 equivalía a 1.8 s.m., con una variación importante entre ciudades aunque, en general, las ciudades fronterizas ofrecen salarios más altos.

Sin embargo, la escolaridad de la población no se relaciona con los niveles del salario en las ciudades. La fuerza de esta tendencia varía de ciudad en ciudad. El hecho también se aprecia cuando se observa que el porcentaje de trabajadores con estudios superiores, que recibe ingresos por debajo de los tres salarios mínimos, es comparable con el de las personas sin instrucción o con primaria incompleta (cuadro 2). En Tijuana la situación es distinta, porque la mano de obra con educación superior se encuentra en una posición de ingresos marcadamente más favorable que en las otras ciudades de esta región.

4.2. Zona Centro

El comportamiento de la relación educación-empleo en las ciudades del centro sigue las tendencias generales y sus particularidades surgen como consecuencia de la presencia de tres grandes zonas urbanas: Ciudad de México, Guadalajara y Puebla. En la primera ciudad se asientan los poderes federales y en las tres existe alta concentración de servicios especializados. De ahí que cuando en el conjunto de ciudades que integran esta zona aumenta la participación en el sector terciario, también se elevan los índices de escolaridad de la población.

Las instituciones educativas, ubicadas en las ciudades del centro del país, constituyen un punto de atracción muy importante para los flujos migratorios. Hay quienes llegan a estas ciudades atraídos por las posibilidades de continuar estudiando o de combinar la actividad escolar y la económica. Un indicador claro de las oportunidades educativas existentes en la zona es que en estas ciudades se encuentran las más altas proporciones de población que trabaja y estudia (cuadro 2).

Puede pensarse que, debido a la presencia de universidades e instituciones de servicios sociales y de gobierno en esta zona, los individuos con más años de estudio tienen mayores oportunidades de desempeñar un empleo que les permita aprovechar los conocimientos y habilidades que adquirieron en la escuela. Sin embargo, es claro que la mayor oferta relativa de profesionales y la disminución de la demanda de este tipo de mano de obra, han provocado una mayor competencia por los puestos de alta jerarquía. En esta zona se expresa con toda claridad el efecto perverso del mercado sobre el sistema de educación: se exigen credenciales al tiempo que éstas se devalúan.

Por lo que toca a la industria, León destaca por la alta participación de su PEA en este sector. En esta ciudad, las manufacturas de zapatos y textiles

tienen una gran tradición y se caracterizan por la incorporación de fuerza de trabajo poco escolarizada a la que remuneran escasamente. En contraste con otras ciudades, tanto de otras zonas como del centro, en León existe menor desocupación para la población femenina que para la masculina. Esta tendencia se verifica, incluso, en la población con educación superior. Es probable que la menor desocupación de las mujeres se deba a que por lo general aceptan condiciones de empleo menos favorables.

4.3. Zona Sur

Esta zona se caracteriza por una diversidad social muy marcada. Por ello, es de advertir que las áreas urbanas incluidas en este estudio no reflejan, necesariamente, lo que ocurre en el mercado laboral de todo el conjunto de ciudades agrupadas en esta franja del país. Por ejemplo, en contraste con las tres que se captan en la Encuesta, hay capitales como Villahermosa y Campeche que tienen una dinámica económica definida, en buena parte, por la industria petrolera.

Mérida, Orizaba y Veracruz comparten la existencia de desempleo profesional, aunque no puede afirmarse que aquellos con alta educación tengan niveles de desocupación más elevados que el resto de la población ocupada. Estas tres áreas urbanas también se asemejan en que la PEA participa predominantemente en actividades de servicios. En Veracruz, donde este rasgo es más marcado, la población cuenta con niveles de escolaridad más altos que en las otras dos ciudades. En Orizaba, la PEA tiene una participación relativa mayor en la manufactura, a la vez que sus habitantes ostentan los niveles de educación más bajos.

Finalmente, en las tres metrópolis consideradas en la zona Sur, los ingresos tienden a ser más reducidos, en comparación con las ciudades de las otras dos zonas. Asimismo, la población con estudios profesionales que gana menos de tres salarios mínimos al mes es mayor que en el resto de las ciudades contempladas en el estudio. Y, no obstante, en las áreas urbanas de la zona Sur existen diferencias de ingreso importantes según los niveles de escolaridad de las personas.

5. COMENTARIOS FINALES

Pese a las diferencias que existen entre las zonas y las ciudades, la investigación aporta elementos que sustentan la pérdida de utilidad y la depreciación de la educación en el mercado de trabajo urbano. Sin embargo, es claro que en las ciudades situadas en la zona sur del país las desigualdades educativas son más profundas y el valor de la educación todavía es notorio.

El promedio de escolaridad de los mexicanos que viven en las áreas urbanas es apenas mayor a la primaria completa. La educación superior sigue siendo privilegio de unos cuantos y la economía, aunque insiste en estimular la certificación, en la realidad no parece demandar mayores conocimientos o niveles más altos de instrucción formal para su funcionamiento. De hecho, en el contexto de la crisis, los bajos niveles escolares de la población y el deterioro de la educación en el mercado resultaron funcionales a la economía para acentuar el abaratamiento de la fuerza de trabajo y con ello reanimar el proceso de acumulación. Así, desde nuestro punto de vista, se torna evidente que en el estudio de la relación educación-empleo, la articulación entre el sector productivo y el sistema político constituye un eje de análisis fundamental.

Por lo pronto, la educación ha quedado atrapada entre dos funciones. Por un lado, debe colaborar con el desarrollo económico mediante la producción de agentes para un mercado laboral estratificado, en el que una gran parte de la demanda se centra en trabajadores con los mínimos de escolaridad posible. Por el otro, su uso político debe legitimar ideologías de igualdad y movilidad social, así como proyectos gubernamentales.

Por otra parte, hacia el final del decenio la salida de la crisis colocó al país en medio de los vaivenes de la economía internacional y frente a grandes retos tecnológicos y a presiones políticas externas. Una vez más, existe la expectativa de la modernización y el crecimiento económico que se esperan lograr mediante la integración comercial con las economías desarrolladas del norte. Los resultados de este estudio permiten, entonces, formular las siguientes preguntas: ¿en qué medida una mano de obra de baja escolaridad está en condiciones de ajustarse a los requerimientos de la transformación productiva? ¿Hasta qué punto podrá elevar su productividad para coadyuvar a la competitividad de la economía? La respuesta a estas interrogantes es clave para reformar al sistema educativo y para devolverle eficacia a la educación en el mercado.

En un estudio preliminar como éste aflora claramente la heterogeneidad estructural de los mercados de trabajo. Se trata de un contexto tan diferenciado que resulta difícil pensar de qué manera podrían integrarse las regiones y las ciudades del país a la lógica del devenir comercial con el exterior, especialmente cuando esta lógica se basa en el principio de desregulación de la actividad y en la apertura al capital extranjero.

Una división simple del país como la que aquí se utilizó descubre que en México hay muchas especificidades locales y, seguramente, múltiples agentes sociales en disposición de intervenir en los proyectos económicos y educativos. Tal situación plantea enormes retos a las políticas de descentralización que se sigan, particularmente en materia educativa, porque las necesidades de mano de obra educada son muy distintas (y pueden llegar a diferenciarse más) en los mercados laborales urbanos.

REFERENCIAS

- Aguilar, C.H., "La transición mexicana". *Nexos*, núm. 124, México, 1988.
- Casar, J. y J. Ros, "Empleo, desempleo y distribución del ingreso", en C. Tello (coord.), *México: Informe sobre la crisis*, 1989.
- Coplamar, *Geografía de la migración*, México, Siglo XXI Editores, 1982.
- González, A.B. y J. Ramírez, "Definición y perspectivas de la región fronteriza" en, *Estudios Sociológicos*, 3 (23), México, 1990.
- Muñoz, H. y H. Suárez, "Educación y empleo. Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey", ponencia presentada a la IV Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México, México, abril de 1990.
- Oliveira, O., "La participación femenina en los mercados de trabajo urbano en México: 1970-1980", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, 4 (3), México, 1989a.
- , "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes", en J. Cooper *et al.* (comps.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México* (Colección Las Ciencias Sociales), México, Porrúa, 1989b.
- Ortega, L.R., "La descentralización y el nuevo federalismo", en *México, 75 años de revolución*, México, FCE, 1988.
- Rendón, T. y C. Salas, "Estructura productiva y empleo. Una década de transición", ponencia presentada a la IV Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México, México, abril de 1990.

LA ESCOLARIDAD Y LA DINÁMICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: EXPERIENCIA RECIENTE Y PERSPECTIVAS A MEDIANO PLAZO

Carlos Muñoz Izquierdo

1. INTRODUCCIÓN

Para poder obtener una imagen aproximada de los efectos que tendrá en nuestros mercados de trabajo la probable instrumentación de un Tratado de Libre Comercio entre nuestro país y las dos naciones del norte del continente, necesitamos revisar las repercusiones que el proceso de industrialización ha tenido sobre dichos mercados; toda vez que dicho Tratado exigirá acelerar la introducción de tecnologías intensivas de capital. Evidentemente, ello acentuará la heterogeneidad que, sobre todo a partir de la década de los cincuenta, ha caracterizado a nuestro sistema productivo.¹

En un estudio reciente (*cfr.* Muñoz, 1990) estimamos, preliminarmente, la capacidad que tendrán los sectores modernos del sistema productivo para absorber a quienes egresen y deserten de las instituciones de educación superior durante la década de los noventa. De acuerdo con los resultados ahí obtenidos sólo dos terceras partes (712 000) de los alumnos que concluirán sus estudios profesionales durante el periodo 1990-2000 (1 061 100 individuos), podrán incorporarse al sector moderno de la economía del país. A la tercera parte restante (349 100) agregamos la cifra de 1 247 120 alumnos que desertarán durante el mismo periodo. Así, estimamos que un total aproximado de 1 596 220 exalumnos de las IES (los cuales representan, aproximadamente, el 70% de los que egresarán y desertarán de las mismas durante los diez años considerados), tendrán que desarrollar actividades económicas distintas de aquellas —pertenecientes a los sectores

¹ Como ha sido ampliamente demostrado durante el periodo de bonanza que experimentó la economía del país (entre 1950 y 1981), el crecimiento se concentró en las plantas de gran tamaño, cuyo número representa el 1.7% del total, pero aportan el 54% del producto industrial y absorben el 42% de la mano de obra ocupada en el sector. En cambio, las empresas que ocupan menos de seis empleados por unidad representan —en conjunto— el 63% de las firmas industriales del país, absorben el 58% de la mano de obra de ese sector y sólo aportan el 2.4% del producto correspondiente.

formales del aparato productivo— que técnicamente corresponden a quienes han cursado la educación superior.

Como lo señalábamos en el citado estudio, las expectativas ocupacionales de los estudiantes inscritos en las IES han estado tradicionalmente enfocadas hacia los empleos que —desde el punto de vista de las tipologías que han sido propuestas para clasificar los distintos segmentos en que están divididos los mercados de trabajo— corresponden a los mercados denominados “primario independiente” y “primario dependiente”. Estos dos segmentos corresponden a los sectores modernos de la economía. El primero, abarca a las actividades empresariales de altos niveles de productividad, y al ejercicio liberal de las profesiones (en condiciones económicamente satisfactorias para los sujetos). El segundo, a su vez, abarca a los empleos de naturaleza subordinada, existentes en las empresas integrantes de los sectores mencionados.

Ahora bien, de acuerdo con las estimaciones citadas, dos terceras partes de los egresados de las IES se verán precisados a desarrollar, primordialmente, actividades económicas que corresponden a un segmento distinto de los ya mencionados —el cual es conocido como mercado secundario independiente.² (Entre esas actividades ocupan un lugar preponderante, las que son llevadas a cabo por cuenta propia, al margen de los sectores mencionados.)

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de una investigación llevada a cabo en la ciudad de Guadalajara, Escobar (1986) observó que esa metrópoli tiene una gran capacidad para absorber fuerza de trabajo procedente de ciudades medianas y de zonas rurales. Sin embargo, esto no se refleja en la misma medida en todos los grupos demográficos.

Al analizar las diferencias en la movilidad entre los segmentos según la capacitación, Escobar encontró importantes variaciones según la edad. Aunque, al parecer, la capacitación “garantiza” a los trabajadores jóvenes su permanencia en empleos formales, los trabajadores capacitados de mayor edad han tenido una tasa más alta de movilidad entre segmentos que los no capacitados. El autor observó, sin embargo, que numerosos trabajadores

² Como se habrá advertido, esta aseveración parte del supuesto de que la totalidad de los egresados y desertores de la IES desearán incorporarse al sistema productivo. Hasta hace pocos años, este supuesto no era válido para las personas de género femenino. Sin embargo, dadas las condiciones económicas actuales y previsibles del país, es muy probable que, paulatinamente, todos los egresados (independientemente de su género) irán estando dispuestos a incorporarse, al menos temporalmente, a las actividades productivas. Además, como es sabido, diversas investigaciones demográficas han encontrado correlaciones positivas entre la escolaridad de las mujeres y las tasas de participación económica de las mismas.

jóvenes calificados permanecen en empleos informales por mucho tiempo; en tanto que otros trabajadores de mayor edad hacen todo lo posible por conservar sus empleos en el sector formal.

Debemos advertir, al respecto, que la permanencia de los trabajadores en los empleos informales puede ser explicada, teóricamente, a través de dos argumentos distintos. Si bien es posible que algunos empleos informales permitan obtener ingresos o condiciones de trabajo comparables a los del sector formal, también lo es que dicha permanencia sea atribuible a la escasez de oportunidades de empleo en el sector formal. Es, entonces, necesario dilucidar si este fenómeno se origina, simultáneamente, en el comportamiento de la demanda y en el de la oferta laborales; o si sólo es atribuible a uno de estos factores —como lo sugiere la hipótesis de que existen empleos informales suficientemente productivos, como para que los trabajadores permanezcan en ellos por su propia conveniencia.

3. FACTORES ASOCIADOS CON LA DEMANDA LABORAL

En este apartado señalaremos la forma en que algunos factores relacionados con la segmentación de los mercados de trabajo, interfieren en las probabilidades de que la escolaridad contribuya a impulsar la movilidad ocupacional de los trabajadores. Para ello, utilizamos los resultados de dos estudios. El primero (Muñoz *et al.*, 1982) analizó el impacto de la densidad educativa de la fuerza de trabajo en la probabilidad de desempeñar determinadas ocupaciones, en regiones geográficas de diferentes niveles de desarrollo económico. El segundo (Muñoz *et al.*, 1978) se propuso identificar los determinantes de la primera ocupación, la ocupación actual y el salario, en el sector moderno de la industria manufacturera ubicada en la zona metropolitana de la ciudad de México.

Las características y resultados de la investigación citada en primer término pueden ser resumidos como sigue:

En primer lugar, se analizaron las proporciones en que los entrevistados en distintas regiones geográficas— se incorporaron a los diferentes sectores del sistema productivo (primario, secundario y terciario), así como a las actividades informales de las economías urbanas.

Al efectuar el análisis, se encontró que a partir de 1971 (momento a partir del cual el sistema educativo se expande más rápidamente), el haber alcanzado un mismo nivel educativo en diferentes regiones produjo diferencias significativas en la distribución intersectorial de la fuerza de trabajo, que alcanzó el nivel escolar mencionado. Asimismo, se encontró que en el Distrito Federal —zona de mayor desarrollo en el país— aumentó fuertemente —del 12.5% al 32.1% entre el lapso de 1900 a 1960 y el de 1971 a 1981— la proporción de varones que se vieron obligados a refugiarse en alguna

actividad informal (no obstante el haber cursado la enseñanza secundaria). Ello indica, pues, que la hipótesis relacionada con el hecho de que algunos egresados del sistema educativo no se incorporan voluntariamente al sector informal, se verificó con mayor intensidad en la época y en la región en que se ha acelerado más rápidamente la expansión del sistema educativo.

En segundo lugar, se investigó si la densidad educativa de las ocupaciones estaba determinada por los niveles educativos alcanzados por quienes estén dispuestos a desempeñar cada puesto, en una región geográfica y momento histórico determinados; ya que si esto ocurría, se podía inferir que el sistema escolar selecciona a los individuos para el desempeño puestos de diferentes categorías jerárquicas; por lo cual se observaría:

a) que, a través del tiempo, la diferenciación educativa de las ocupaciones se iría acentuando; y

b) que a la misma categoría ocupacional no corresponde la misma educación en zonas de distinto nivel de desarrollo socioeconómico.

En las muestras integradas por los entrevistados más jóvenes, se pudo observar que a la diferenciación ocupacional corresponde una diferenciación educativa —tanto en las zonas urbanas (más de 5 mil habitantes) como en los llamados “pequeños pueblos” (2 501 - 4 999 hab.), y en las zonas rurales. En cambio, en el caso de los entrevistados mayores de 25 años, sólo en las zonas urbanas se encontraron diferencias significativas entre las distribuciones de la escolaridad correspondientes a las diferentes ocupaciones.

Lo anterior significa, por un lado, que la diferenciación educativa de las ocupaciones desempeñadas por los jóvenes —incluyendo a los que viven en el campo— es una consecuencia del credencialismo que se ha venido generando por el desequilibrio entre el ritmo de expansión educativa y el del crecimiento de la demanda laboral. Por otro lado, el mismo resultado implica que la educación formal funciona como un filtro —al seleccionar a quienes reciben salarios relativamente elevados en las zonas más desarrolladas.

En tercer lugar, se investigó si algunos antecedentes de los sujetos modifican las dosis de educación formal que se exigen en los mercados de trabajo, para poder desempeñar puestos de determinados niveles jerárquicos.

Al respecto, se encontraron diferencias significativas entre los promedios de escolaridad de los hombres y las mujeres cuyas ocupaciones corresponden a la “supervisión de trabajo no manual”, así como a las ocupaciones “manuales no especializadas”. En el primer caso, los hombres han adquirido (en promedio) medio grado de escolaridad adicional a la de las mujeres. En el segundo, las mujeres obtuvieron un grado de escolaridad adicional a la de los hombres que desempeñan los mismos puestos.

Estos resultados significan que cuando las mujeres adquieren niveles avanzados de escolaridad, tienen buenas probabilidades de desempeñar puestos de “supervisión de trabajo no manual”, aun con una educación formal ligeramente inferior a la de los hombres que compiten por esos puestos. Sin embargo, estas ocupaciones son las más altas a las que, en

general, las primeras tienen acceso. (El 79% de los entrevistados que desempeñan “altos cargos” son varones.) En cambio, en el caso de las ocupaciones manuales no especializadas, las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres; ya que, para tener acceso a esos puestos, a las primeras se les exige una escolaridad mayor que la de los segundos. Así pues, parecería que los mercados de trabajo son discriminatorios para las personas de género femenino, ya que los patrones parecen atribuir a éstas una menor productividad marginal (que debe ser compensada mediante mayores dosis de escolaridad) y una menor capacidad para desempeñar “altos cargos”.

En cuarto lugar, se examinó si —como lo predice la teoría del bien posicional— la densidad educativa de las ocupaciones depende más de la escolaridad que han adquirido quienes estén dispuestos a desempeñar las diversas ocupaciones disponibles en determinadas circunstancias históricas y geográficas, que de un determinado nivel de calificación, asociado con el tamaño (o complejidad) de las empresas.

Entre un total de 12 comparaciones efectuadas entre diferentes ocupaciones, sólo se encontró una diferencia estadísticamente significativa; de lo que se deduce que, en general, la densidad educativa de las ocupaciones desempeñadas no está estrechamente relacionada con el tamaño de las unidades productivas. Además, el contraste significativo apareció en las llamadas “ocupaciones no manuales de rutina”; lo que implica que las empresas de distinto tamaño no exigen a sus trabajadores una mayor escolaridad para desempeñar tareas complejas tales como las de la alta dirección o las de carácter técnico. En cambio, les exigen una mayor escolaridad para el desempeño de labores rutinarias. Por tanto, los trabajadores son seleccionados de acuerdo con la escolaridad que han adquirido todos aquellos que compiten por los distintos puestos.

En quinto lugar, se investigó si los trabajadores pueden transitar libremente entre los diferentes segmentos laborales o si, por el contrario, tales segmentos tienden a permanecer comunicados entre sí. Para lograrlo, se indagó si las ocupaciones en las que los entrevistados se encontraban al egresar del sistema educativo son independientes de las que ellos desempeñan en la fecha del estudio.

El análisis reveló que los egresados de la educación formal tienden a permanecer en las ocupaciones que ellos mismos desempeñaban cuando salieron del sistema educativo; lo que concuerda con los hallazgos del estudio realizado posteriormente por Escobar, en Guadalajara. (La inferencia obtenida a partir de nuestro análisis se basó en la observación de que la ocupación que los sujetos desempeñaban al ingresar a los mercados de trabajo, tiene un peso importante en la determinación de la ocupación que actualmente desempeñan, según lo indica la moda de la distribución de frecuencias correspondiente.) Este resultado, sin embargo, puede ser interpretado alternativamente mediante la hipótesis de la segmentación, o la de la existencia de ocupaciones suficientemente productivas en el sector

informal del sistema económico. A esta segunda hipótesis se refiere el capítulo siguiente de este trabajo.

El estudio mencionado en segundo lugar, se propuso dos objetivos. En primer lugar, observó la intensidad que tienen los cambios ocupacionales intrageneracionales que experimentan los trabajadores de la industria manufacturera de alta tecnología, en el ámbito de la zona metropolitana de la ciudad de México. En segundo lugar, investigó los determinantes de la escolaridad, la primera ocupación, el empleo desempeñado en el momento de la encuesta y el salario percibido por los trabajadores. Esto se hizo, obviamente, con el objeto de esclarecer los factores que intervienen en las pautas de movilidad intra e intergeneracional que habían seguido los trabajadores entrevistados.

El análisis permitió identificar que los trabajadores tienden a permanecer en la primera ocupación que ellos desempeñaron (a pesar de haber tenido acceso a diversos niveles de escolaridad). Sin embargo, también se observaron algunos cambios ocupacionales de carácter marginal, que pueden contribuir a explicar la estabilidad social que se observó en México durante varios años.

Al investigar los determinantes de la primera ocupación, del empleo desempeñado y del salario percibido, se concluyó lo siguiente:

La primera ocupación depende, fundamentalmente, de la escolaridad adquirida por el sujeto, independientemente de su género —lo que obviamente indica la escasez de oportunidades para ascender en la escala ocupacional. En las mujeres, ocupa un segundo lugar la educación materna y, en casi todas las muestras masculinas, este lugar lo tiene la ocupación del padre. El efecto educación-primer ocupación ha disminuido sensiblemente en el caso de las mujeres; en cambio, en los varones, ese efecto fue mayor para los de edades jóvenes e intermedias. Se confirmó también la hipótesis de la “minusvaloración de la escolaridad”, para los niveles educativos inferiores. Este fenómeno ha afectado más intensamente a las mujeres, y puede explicarse en virtud de que ellas no tienen tantas probabilidades como los hombres para acceder, mediante su educación, a los puestos de mayor jerarquía.

Al investigar los determinantes de la ocupación actual se encontró que, para las mujeres, ésta depende primordialmente del primer empleo que ellas desempeñaron y, para los hombres, de la educación que obtuvieron. Para éstos, la importancia de la educación aumenta en función de la edad. Ello denota la existencia de contrastes entre las carreras ocupacionales de los entrevistados que pertenecen a distinto género; y que las mujeres no tienen las mismas oportunidades para acceder a ocupaciones de mayor jerarquía, independientemente de la educación que hayan alcanzado.

Para las mujeres, la escolaridad ocupa un segundo lugar, entre los determinantes del puesto que desempeñan. Este lugar corresponde —en el caso de los hombres menores de 30 años, a la primera ocupación que desempeñaron y, en los varones de 31 años de edad en adelante— a la

ocupación del padre. Todo esto corresponde a las pautas de movilidad que ocurren a través del tiempo, así como al grado en el que la educación depende de la posición social que tuvieron los padres. Además, varias actitudes influyen, junto con las habilidades cognoscitivas, en la ocupación de los sujetos; especialmente en los de género masculino.

En relación con los determinantes del salario se observó que, en las mujeres, esta variable depende primordialmente de la ocupación que ellas desempeñan. En cambio, en los hombres, ella depende, en primer término, de la educación que adquirieron. En todas las muestras compuestas por mujeres, el segundo lugar lo ocupa el puesto que ellas desempeñaron al ingresar al mercado; mientras que, para los hombres, este lugar corresponde al puesto que ellos ocupan actualmente. Ello refleja que, para las mujeres, existe una menor correspondencia entre la educación y el ingreso percibido.

Por otra parte, los antecedentes sociales influyen en mayor medida en el salario de las mujeres de 37 años de edad en adelante y sobre el de los varones menores de 35 años. Ello refleja una vez más que el salario de los hombres depende menos de estos antecedentes, en las etapas más avanzadas de la historia ocupacional, y que el salario de las mujeres está más fuertemente condicionado por las oportunidades que ellas tuvieron a su alcance dentro de los mercados de trabajo.

4. PAPEL DE LOS FACTORES RELACIONADOS CON LA OFERTA LABORAL

Nos referiremos ahora a la forma en que determinados factores asociados con la oferta de trabajo, influyen en la permanencia de algunos trabajadores en ocupaciones informales. Esta influencia pudo ser apreciada a través de un estudio llevado a cabo a través de una muestra de 598 microempresas ubicadas en la zona metropolitana de la ciudad de México (*cfr.* Muñoz y Lira, 1990); el cual será reseñado en seguida.

Los objetivos del estudio fueron los siguientes:

1. Identificar las circunstancias (y los segmentos del sector informal) en que diversos factores estructurales, educativos, organizativos y jurídico-administrativos, impiden el sano desarrollo de estas unidades (especialmente en lo que se refiere a la obtención de índices satisfactorios de productividad y a la retención de los excedentes generados por dichas unidades).

2. Deducir las estrategias que puedan ser adecuadas para promover el desarrollo de los diversos tipos de unidades estudiadas, poniendo especial atención en los contenidos educativos, los requerimientos organizacionales, los mecanismos articuladores de la producción y las modificaciones jurídico-administrativas, que puedan contribuir a lograr este propósito en los diversos segmentos del sector informal, cuyo tamaño sea significativo en el área estudiada.

Los datos del estudio fueron obtenidos a través de la aplicación de entrevistas estructuradas a los sujetos responsables de las 598 unidades que integraron la muestra. Los objetivos de las entrevistas fueron los siguientes:

a) Reconstruir la historia de los sujetos entrevistados, y del proceso de desarrollo de la unidad que ellos administran.

b) Apreciar y cuantificar los resultados obtenidos a través del funcionamiento de las unidades estudiadas (especialmente en lo que se refiere a la productividad de los factores y a la retención o transferencia de excedentes).

c) Identificar los problemas que se les han presentado a los sujetos y a las unidades en que éstos hayan trabajado.

d) Identificar las características de las unidades estudiadas y conocer los factores determinantes de los resultados obtenidos.

El estudio permitió comprobar la existencia de una fuerte heterogeneidad en la integración, organización y productividad de las microempresas estudiadas. Ciertamente, la mayor parte de ellas (89%) no se rige por criterios de racionalidad económica; ya que corresponden, esencialmente, al modelo de empresas familiares. Ellas pertenecen a sujetos que han adquirido escasas dosis de educación formal y están fuertemente expuestas a la influencia de factores estructurales que limitan la productividad de las mismas. Las unidades restantes, en cambio, son operadas por individuos que han cursado mayores dosis de educación formal. (La escolaridad promedio de estos sujetos es de 12.8 años —es decir, 0.8 años más que la correspondiente a la enseñanza media superior). Estas microempresas funcionan en condiciones más favorables que las observadas en las demás.

Al examinar el comportamiento de los individuos de mayor escolaridad que están dedicados a la gestión de estas microempresas, y al comparar el comportamiento de los mismos con el de los microempresarios que alcanzaron menores niveles de educación formal, fue posible observar que, de la misma manera que la mayoría de los sujetos entrevistados, los sujetos de mayor escolaridad que han optado por desarrollar estas actividades por cuenta propia, lo han hecho como respuesta a las presiones derivadas de las condiciones económicas por las que ha atravesado el país durante los últimos años.³

Sin embargo, es interesante señalar que la mayoría de los individuos de mayor escolaridad iniciaron estas actividades después de examinar alguna oferta que les fue hecha con este propósito, en tanto que la mayoría de los demás microempresarios las iniciaron “porque esto les parecía un trabajo fácil” que, además, “requería pocos conocimientos”. Así pues, se puede inferir que el haber obtenido mayores dosis de educación formal, influye en el desarrollo de la capacidad analítica que es necesaria para evaluar diversas alternativas de inversión económica.

³ Cabe mencionar que la antigüedad de estas microempresas es, en promedio, inferior a los tres años.

También se observó que el número promedio de trabajadores con que cuenta la mayoría de las empresas que dirigen los individuos de mayor escolaridad oscila entre 5 y 8. (Un 50% de los mismos ha cursado por lo menos un año de educación superior.) En cambio, las empresas que dirigen los demás sujetos entrevistados cuentan, en promedio, con nueve trabajadores (cuya escolaridad es relativamente baja, 2.5 años). Esto parece indicar que las empresas dirigidas por estos últimos se aproximan al modelo de la "empresa familiar", en donde la creación de empleos depende más de una racionalidad social y cultural que de una racionalidad de naturaleza económica.

Cuando se pidió a los sujetos entrevistados que identificaran los principales problemas que afectan a sus unidades productivas, la mayoría de quienes tienen menores dosis de escolaridad se refirió a factores ajenos a sus empresas ("acaparamiento de los mercados", "no poder producir artículos que tienen mayor demanda", "escasez de insumos", etc.). En cambio, la mayoría de los egresados de estas instituciones mencionó la "falta de personal adecuadamente preparado". Esto puede indicar que los individuos de mayor escolaridad perciben más claramente la posibilidad de resolver, a través de esfuerzos adecuadamente orientados, algunos de los problemas que afectan a sus empresas.

Al estimar el incremento que han experimentado anualmente los capitales invertidos en las microempresas estudiadas, desde la fecha de iniciación de operaciones (expresando estos valores a través de los respectivos costos de reposición), se observó que las inversiones hechas en empresas dirigidas por los sujetos de mayor escolaridad han experimentado, en promedio, un incremento de 4.1 millones de pesos; en tanto que el incremento correspondiente a las inversiones de las empresas que integran el total de la muestra, ha sido de 2.0 millones.⁴ Aunque estas cantidades están sujetas a inevitables errores de estimación, las diferencias observadas entre ambos promedios son de suficiente magnitud, como para poder inferir que las empresas dirigidas por personas de mayor escolaridad están operando con una mayor eficiencia financiera, que la correspondiente a las unidades manejadas por los demás microempresarios integrantes de la muestra.

Por otro lado, se analizó la productividad de las empresas que se dedican a las distintas actividades económicas que fueron incluidas en el estudio. Así, se pudo apreciar que las microempresas de mayores rendimientos son las que prestan servicios de mantenimiento, reparación y transporte. En cambio, las menos productivas son las empresas que se dedican al comercio en detalle y a la producción de manufacturas. Es importante mencionar que, según lo manifestaron los microempresarios entrevistados, quienes se dedican a estas actividades no están siendo capaces de resistir la competencia con productos extranjeros que ha originado, tanto en el sector formal como en el informal

⁴ Estos valores están expresados en pesos de agosto de 1989.

de la economía, la decisión de reducir las barreras arancelarias que tradicionalmente habían protegido a las empresas del país.

5. CONCLUSIÓN

En conclusión, estos hallazgos confirman las observaciones hechas en la parte introductoria de este trabajo, en relación con el impacto que la apertura comercial tendrá en el empleo, al desplazar, inevitablemente, a las unidades productivas que utilizan tecnologías rezagadas. Tales hallazgos también permiten afirmar que las actividades productivas que desarrollan (en el sector informal del sistema productivo) quienes han obtenido mayores dosis de escolaridad, se caracterizan, en general, por mayores grados de racionalidad económica y de productividad.

Así pues, el resultado del análisis descrito puede contribuir a explicar las observaciones hechas en varios estudios —como el de Escobar, arriba citado— en relación con la permanencia voluntaria de algunos individuos de mayor escolaridad en el sector informal del sistema productivo. En efecto, según estas observaciones, varios factores relacionados con la oferta de trabajo —entre los que parece desempeñar un papel importante la escolaridad de los sujetos— intervienen en la permanencia de los sujetos en el sector informal. Esta afirmación es, pues, complementaria de las que hicimos en el capítulo anterior de este trabajo— en el que se demostró la forma en la que diversos factores relacionados con la demanda laboral, impiden el libre acceso y condicionan la movilidad de los trabajadores al interior de los sectores industrializados del aparato productivo.

REFERENCIAS

- De Soto, H. (1987), *El Otro Sendero*, México, Editorial Diana.
- Escobar, A. (1986), *Con el Sudor de tu Frente*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.
- Muñoz, C. (1990), "Proyecto modernizador y absorción de egresados de la educación superior", en *Revista Profesiones y Colegios*, México, SEP.
- et al. (1978), "Educación y mercado de trabajo: un análisis longitudinal en la industria manufacturera de la ciudad de México", en CEE (ed.), *Educación y Realidad Socioeconómica*, México, CEE.
- et al. (1982), "Enseñanza secundaria, desarrollo regional, tecnologías de producción y mercados de trabajo" en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. XII, núm. 4.
- y R.M. Lira (1990), "Capital cultural, estructura económica y desarrollo de la microempresa", en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. XX, núm. 4.

COMENTARIOS

Alfonso Mercado

1. RESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL, MERCADOS DE TRABAJO Y EDUCACIÓN

Vivimos tiempos de cambios en nuestro país. Los últimos análisis coinciden en señalar a los cambios estructurales generados por la crisis económica y la política comercial de liberalización como un condicionante mayor de los mercados de trabajo. También se señalan factores histórico-estructurales y el alto centralismo administrativo para la formación de recursos humanos. Los servicios se han expandido, así como el llamado "sector informal". Se han introducido más elementos de competencia, frente a lo cual las empresas están respondiendo con medidas de restructuración (Mercado, 1990; Unger, 1990; González-Aréchiga y Ramírez, 1990). Esta dinámica viene acompañada de modificaciones intensas en la organización ocupacional de la producción y la administración de las empresas hacia la "multicalificación", equipos de trabajo y círculos de calidad (dependiendo del sector industrial), de acuerdo con el revelador estudio de Casar y Márquez (1991).

Las respuestas de las empresas inciden en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Hay dos puntos de vista sobre este aspecto. Por un lado, Muñoz y Suárez (1991), basados en la encuesta nacional de empleo urbano, encuentran, en una situación de alta heterogeneidad, un patrón de funcionamiento de los mercados de trabajo en el que la educación tiende a desvalorizarse. Este fenómeno se observa especialmente en ciudades de alta escolaridad, donde la competencia por puestos de trabajo lleva a la población a elevar su escolaridad para tratar de ganar un puesto. Pero la escolaridad no se refleja en el ingreso salarial. La brecha entre el salario del trabajo escolarizado y el salario del trabajo no escolarizado ha venido cerrándose. El abaratamiento del trabajo escolarizado es peor que el del trabajo no escolarizado.

Por otro lado, Muñoz Izquierdo (1991), con base en una encuesta de microempresas en el área metropolitana de la ciudad de México, sostiene que entre las respuestas a la crisis y la apertura han surgido "nichos" o segmentos en el mercado laboral en los que la escolaridad recibe una recompensa; o sea, no se desvaloriza. Un ejemplo de estos nichos está dado por los propietarios de microempresas, quienes tienen una alta escolaridad. En este caso, se produjo una transferencia de los mercados de trabajo primarios a los secundarios. Comparando este segmento de mercado con el representado por el

resto de las microempresas (con propietarios de baja escolaridad), Muñoz Izquierdo encuentra que el primero opera en condiciones más rentables y eficientes. La escolaridad se refleja en una mayor capacidad de análisis, mejor funcionamiento y mayores ingresos.

Aparentemente en contradicción, los dos puntos de vista son conciliables. Muñoz y Suárez hacen su análisis en un nivel más agregado y encuentran un problema general de desvalorización de la educación. Muñoz Izquierdo ofrece una aportación en lo específico, como un caso de excepción en el que la escolaridad adquiere valor. Tomando ambas investigaciones, podríamos concluir que la crisis del decenio de los ochenta y el cambio estructural del aparato productivo incidieron en la desvalorización de la educación en los mercados de trabajo, como un impacto generalizado en los principales centros urbanos del país, pero al mismo tiempo generaron una gran movilidad de los mercados de trabajo primarios a los secundarios, surgiendo un segmento en el que la educación tiene una recompensa.

Los estudios citados aportan precisión al conocimiento de la función de la educación en la dinámica los mercados de trabajo en la realidad económica de México. Ahora que estamos frente a la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), deben quedar claros por lo menos dos puntos, después de considerar los resultados de estas investigaciones. Primero, que entramos al TLC con mercados de trabajo sumamente heterogéneos, con una fuerza de trabajo de alta escolaridad en algunas regiones, donde se ha luchado por puestos mediante una mayor educación, y con una fuerza de trabajo de escolaridad precaria en otras regiones (Muñoz y Suárez). Segundo, que han surgido segmentos de mercado en los que la educación tiene una recompensa.

2. LOS MERCADOS DE TRABAJO FRENTE AL TLC

Si entramos al TLC con una fuerza de trabajo barata, de escolaridad alta en pocas regiones y precaria en muchas otras, y con la proliferación de microempresas, ¿qué cambios estructurales, qué dinamismo económico y qué tendencias en los mercados de trabajo cabría esperar? Los estudios comentados aquí invitan a la formulación de esta pregunta, pero no ofrecen una respuesta explícita. Responder con los mismos argumentos del pasado sería estrictamente simple y falto de una mínima expectativa de cambio. Ya sea que se espere un empeoramiento de la actividad económica o una mejoría en un ciclo largo, los mercados de trabajo tenderían a sufrir alteraciones importantes.

La mayor apertura con los vecinos del norte está generando expectativas y proyectos de inversión en ramas de actividad específicas, antes de la firma del TLC. Se sabe que hay modelos econométricos que pronostican impactos positivos en varias ramas de la actividad económica de México e impactos adversos. La restructuración del aparato productivo podría continuar con mayor dinamismo. Se espera que estos cambios impriman una dinámica

particular a los mercados de trabajo. El tema es de importancia tal que amerita más investigación.

REFERENCIAS

- Casar, J. I. y C. Márquez, "Aspectos cualitativos de la demanda de trabajo en la industria manufacturera", documento presentado en el seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, organizado por El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1991.
- González-Aréchiga, B. y J. C. Ramírez (comp.), *Subcontratación y empresas transnacionales*, El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, México, 1990.
- Mercado, A., *La tecnología asistida por computadora en México y sus implicaciones laborales y educativas*, IIPE Informe de Investigación núm. 88, UNESCO, París, 1990.
- Muñoz, H. y H. Suárez, "Mercados de trabajo urbanos y educación en México", documento presentado en el seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, organizado por El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1991.
- Muñoz Izquierdo, C., "Escolaridad y dinámica de los mercados de trabajo en México: reflexiones acerca de los efectos potenciales de la apertura comercial", documento presentado en el seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, organizado por El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1991.
- Unger, K., *Las exportaciones mexicanas ante la restructuración industrial internacional. La evidencia de las industrias química y automotriz*, México, El Colegio de México y el Fondo de Cultura Económica, 1990.

Juan Pablo Pérez Sainz

Queremos limitar al trabajo de Muñoz Izquierdo nuestros breves comentarios sobre las sugerentes ponencias presentadas. En concreto, nos vamos a concentrar en sus reflexiones sobre el sector informal, ya que el mismo constituye un fenómeno crucial en el contexto actual de crisis y restructuración que están acaeciendo en América Latina.

Numerosas investigaciones realizadas en la región han demostrado —de manera persistente— que la educación es uno de los factores que diferencia más nítidamente el empleo desde un punto de vista sectorial. O sea, la fuerza laboral más instruida tiende a ubicarse en el sector formal mientras la menos en el sector informal. Lo relevante del trabajo de Muñoz Izquierdo es mostrar

que tal diferenciación se opera también al interior del propio ámbito informal. Así, los propietarios informales con mayor nivel de educación suelen mostrar una racionalidad más económica en la gestión de sus establecimientos; logran mayores niveles de reinversión; y perciben los problemas en términos de factores internos a sus unidades económicas, en concreto de capacitación de mano de obra. Por el contrario, los propietarios con menores niveles educativos despliegan una racionalidad más social y cultural; tienen menor capacidad de reinversión; y perciben sus dificultades en términos de factores ajenos tales como “acaparamiento de los mercados”, “escasez de insumos”, etcétera.

Si bien sería interesante detenernos a comentar estas diferencias, por razones de tiempo queremos concentrar nuestra atención en la idea fundamental subyacente en tales distinciones: la heterogeneidad del mundo informal. Heterogeneidad que tiene importantes implicaciones en términos de política de apoyo al sector informal, tan de moda hoy en día.

El primer momento de reflexión sobre la informalidad en América Latina, en la década de los setenta, propugnó una imagen de este fenómeno que la equiparaba con el trabajo por cuenta propia. En este sentido informalidad era sinónimo de pobreza. Esta fue la visión que se manejó tanto desde la perspectiva del PREALC como del enfoque neo-marxista. En el fondo persistían resabios de la teoría de la marginalidad que tendía a estigmatizar este fenómeno en términos de atraso. Con la crisis de los ochenta y la importancia creciente que adquirió la informalidad en tanto que mecanismo de ajuste en términos de empleo, cambió este tipo de imagen. Se ha ido imponiendo una concepción opuesta, inspirada —en parte— en las ideas neo-liberales, que entiende este fenómeno como sector con potencialidad empresarial. En este sentido informalidad es sinónimo de microempresa y su naturaleza no es precaria sino dinámica.

Estudios recientes han mostrado —de manera fehaciente como los datos aportados en la ponencia de Muñoz Izquierdo— que la informalidad no puede ser entendida de manera homogénea. En este sentido, PREALC ha refinado sus concepciones anteriores y las cuatro categorías ocupacionales (microempresarios, asalariados de microempresas, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados) delimitativas del ámbito informal pueden ser agrupadas en dos subsectores: uno de microempresas y otro de unidades unipersonales o familiares. O sea, estamos ante un mundo heterogéneo donde coexisten lógicas de acumulación, que se materializan en establecimientos dinámicos, con lógicas de subsistencia, que se plasman en actividades signadas por la reproducción simple.

De hecho, pensamos que se puede hablar, en primera instancia, de dos modalidades de informalidad. La primera sería cuantitativamente minoritaria y la constituirían las microempresas dinámicas que se hallarían en tránsito hacia la formalidad. La segunda, mayoritaria, la conformarían las actividades orientadas hacia la subsistencia y no guiadas por la acumulación. Añadi-

ríamos una tercera modalidad, referida a la subordinación de establecimientos informales a empresas formales. Pensamos que esta tercera modalidad puede ganar importancia con los procesos restructuradores y sería la informalidad que se ligaría a la globalización.

Esta idea de heterogeneidad es crucial en términos del modelo predominante de acción de apoyo al sector informal. En este sentido, la gran mayoría de programas existentes en América Latina tienden a fomentar las microempresas (o sea los establecimientos más dinámicos), lo que en nuestra opinión podría tener un doble efecto pernicioso. Por un lado, se excluye a la gran mayoría de informales ya que los mismos se orientan por lógicas de subsistencia y no de acumulación. Y, por otro lado, como corolario de lo anterior, se puede profundizar la heterogeneidad interna del sector. Además se puede decir que estos programas manejan una interpelación de beneficiarios en términos estrictamente económicos (microempresarios) negando así especificidades socio-demográficas importantes como las de género, etáreas, étnicas, etcétera.

Este enfoque de los programas de apoyo al sector informal se inscriben dentro de la concepción de lo social que se manejan en los programas de ajuste estructural en términos de compensación social focalizadora. Al respecto nos parece oportuno realizar tres breves observaciones. Primero, la idea de compensación es legitimadora del ajuste como tal. Si bien el mismo es ya, históricamente, inevitable, no por eso hay que perder criticidad respecto al mismo. Segundo, la idea de focalización niega la universalidad de derechos sociales y, de esta manera, se debilita aún más la frágil ciudadanía social existente en América Latina. Y, tercero, como ya hemos dicho, pueden profundizarse las diferencias internas y la heterogeneidad del mundo popular. Pensamos que estos efectos pueden ser muy contraproducentes para la redefinición de sociedad civil que se está operando. Si durante el momento de la modernización la misma fue tutelada por el Estado, mediante mecanismos de cooptación y clientelismo, en la actualidad parecería que se está estructurando la sociedad civil por lógicas externas a la misma; en concreto, las del mercado. De esta manera se estaría negando lo que pensamos debe ser un principio básico de su organización: la solidaridad.

Lorenza Villa Lever

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo orden mundial y los cambios nacionales concomitantes al proceso de integración al Mercado Común Norteamericano, plantean a nuestro país nuevos retos y problemas en todos los ámbitos. Uno de los más importantes

es el que se refiere al papel de la escolaridad, particularmente de la educación superior, en la calificación de los cuadros requeridos por la industria.

Los ponentes de esta mesa de trabajo ya expusieron la necesidad de revisar las repercusiones que el proceso de industrialización ha tenido sobre los mercados de trabajo, en el contexto de heterogeneidad estructural y social que prevalecen en México. Es necesario plantear, como otro de los desafíos nodales ante el nuevo entorno, el papel de la educación superior en su función económica, particularmente en lo que se refiere a las calificaciones, las cuales no están determinadas únicamente por la innovación tecnológica sino que en ellas intervienen, de manera importante, el medio socioeconómico y las condiciones sociopolíticas en las que se producen. En ese sentido, la nueva política económica será por muchos años un contexto ineludible cuando se quiera hablar de la relación entre el sistema educativo y los sectores productivos, o bien de la difícil relación entre la educación y el empleo.

Como claramente lo han expresado los ponentes de esta mesa de trabajo, nuestro país se caracteriza por ser heterogéneo y diverso, particularmente en los aspectos social, económico y educativo. Dado que ellos se refirieron principalmente a dichas diferencias y disparidades desde el punto de vista de los mercados laborales, yo quisiera abordar la cuestión desde la perspectiva de la educación superior, la que también es diversa y desigual y juega un papel esencial como factor condicionante del funcionamiento del mercado de trabajo.

Mi intervención estará dividida en tres partes. En un primer momento presentaré de manera sucinta la evolución que ha tenido la educación superior en México, así como su problemática más importante. En la segunda parte, destacaré aquellos elementos del sistema de educación superior que tienen relación con la calificación para el trabajo y con los mercados laborales. Finalmente, sugeriré algunas acciones.

2. EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

2.1. Los años setenta: la expansión

La década de los años setenta es para el sistema universitario mexicano un periodo de crecimiento acelerado. En 1970 había en México 115 instituciones de educación superior, las cuales albergaban a 225 000 estudiantes. En 12 años, las instituciones universitarias aumentaron a más del doble en el país, llegando a 271. Su población creció poco menos de tres veces, alcanzando los 840 000 estudiantes en 1982.¹ No obstante este vertiginoso

¹ Anuarios Estadísticos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior, en Fuentes Molinar, Olac, "La educación superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", *Universidad Futura*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, vol. 1, núm. 3, octubre de 1989, p. 3.

crecimiento, en 1989, el nivel superior constituye sólo el 7% de la matrícula total del sistema, prácticamente constituido por alumnos de licenciatura. El posgrado, para la misma fecha, alcanzaba el 3.7% de la matrícula total.²

2.2. De un sistema de élite a uno de masas

En México tuvimos hasta los años cincuenta una universidad tradicional formadora de élites. En ese año el número de alumnos inscritos en la universidad, ascendía a 35 240, lo que significaba una tasa bruta de escolarización del 1.5%. Para 1985 ésta ya era del 15.7%.³ Este vertiginoso crecimiento de la matrícula universitaria, que desemboca en la masificación de la enseñanza superior, se debe a la suma del pequeño grupo social que siempre tuvo acceso a las aulas universitarias con una parte de las capas medias emergentes, entre los que destaca la mujer,⁴ y con las posibilidades de acceso de algunos sectores tradicionalmente excluidos de ella. Esta expansión va acompañada por el tipo de desarrollo vivido por el país, caracterizado sobre todo por una también acelerada urbanización, el apoyo estatal a la industrialización, y la ampliación de las clases medias surgidas del proceso de transformación social que vivió el país a partir de los años cuarenta.⁵

2.3. Masificación, desconcentración y diversificación

La masificación de la matrícula no estuvo acompañada, sin embargo, de procesos de complejización e institucionalización tendientes, por ejemplo, a la creación de un sistema nacional de educación superior, que pugnara por regular los criterios académicos, la distribución de la matrícula y las estructuras organizativas de las universidades, capaces de responder a la nueva situación. El Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (Proides) atestigua que el número de localidades con algún centro de educación superior se duplica en diez años, lo que produce una real desconcentración de la matrícula, que antes se localizaba preferentemente en México, D.F., Guadalajara y Puebla, donde concentraba al 73% de ella sin embargo,

² Todd, Luis Eugenio y Antonio Gago Huguet, *Visión de la universidad mexicana*, 1990, Monterrey, Ediciones Castillo, p. 19.

³ Brunner, José Joaquín, *Educación superior en América Latina: cambios y desafíos*, Fondo de Cultura Económica, Chile, 1990, p. 51.

⁴ En 1970 participaba con el 17% de la matrícula, mientras que en 1982 alcanzaba el 33 por ciento.

⁵ Fuentes Molinar, *op. cit.*, p. 4.

para los años ochenta, dicha concentración había descendido al 47 por ciento.

La redistribución geográfica de los recursos económicos destinados a la educación era el objetivo primordial de la política descentralizadora. El crecimiento de los planteles educativos se orientó hacia las ciudades medias, generalmente las capitales de los estados. Sin embargo, la falta de un sistema nacional que planteara de manera clara los criterios de calidad académica, propiciaron que el sistema creciera de manera segmentada. Las diferencias cualitativas entre las instituciones se debían sobre todo a las disparidades en el tipo de calificación de los profesores universitarios en los estados, a los recursos materiales y económicos que los gobiernos estatales podían poner a su alcance, a la presión ejercida por los sectores más prósperos de la economía regional en busca de personal calificado que, como expresaron los ponentes, es condición fundamental para que la educación superior se desarrolle, y a la tradición cultural de la entidad o la región.

Si bien la gama de posibilidades que un alumno tenía para elegir carrera a principios de los años ochenta era infinitamente superior a las de décadas anteriores, sin embargo la matrícula se hallaba concentrada en unas cuantas áreas: la de las profesiones tradicionales y aquellas que respondían mayormente a las necesidades del sector servicios. Para 1950, en México había preferencia por las ciencias sociales en primer término, siguiéndole las ingenierías.⁶ Para 1985, las ingenierías toman el primer lugar, siguiéndoles de cerca las carreras de derecho, administración y contabilidad.⁷ La formación en disciplinas científicas, tanto sociales como exactas, son cada vez menos demandadas. Esta situación tiene que ver en buena medida, con la definición de la política económica del país, la que da pautas para pensar que las oportunidades de empleo en el futuro, estarán en el sector empresarial y no en el público como en los años sesenta y setenta.

El sistema de educación superior logró, en términos generales, responder a los requerimientos de cuadros profesionales en un contexto económico en el que privaba la intervención y el regulamiento estatales, con una economía cerrada en la que no existía la competencia, y por consiguiente, no se sentía la necesidad de la búsqueda de nuevas formas de producir o de organizarse, y en el que ante la facilidad de comprar y adaptar tecnologías y procesos, la investigación científica y la innovación tecnológica no tenían cabida, situación que se refleja con claridad en las instituciones de educación superior.

⁶ Brunner, *op. cit.*, p. 96.

⁷ Fuentes Molinar, *op. cit.*, p. 5.

2.4. La crisis económica y sus efectos en la educación superior

La crisis económica que inicia en 1982 en México tuvo una influencia muy negativa en el terreno educativo. Aunque se dejó sentir con mayor fuerza en el nivel básico, la educación superior lo resintió sobre todo en dos ámbitos: por un lado, vio restringido su presupuesto en un 40%, según datos de la Secretaría de Educación Pública, lo que significó para las universidades contar con un gasto por alumno menor a la mitad del disponible en 1982.⁸ Por el otro, las instituciones no pudieron aumentar los salarios de los trabajadores universitarios, los que sufrieron un gran deterioro.

No cabe duda de que la expansión del sistema de educación superior tuvo como piedra angular el financiamiento otorgado por el gobierno federal.

En 1970 el gasto de las universidades del interior era atendido en 23% por el gobierno federal, en 58% por los gobiernos estatales y en 19% por recursos propios; a principios de esta década (1980) las proporciones eran ya 63%, 31% y 5% respectivamente, sin contar el financiamiento total que el gobierno federal aporta a las dos grandes universidades de la capital, la UNAM y la UAM.⁹

Esta dependencia financiera exclusiva, por parte de las instituciones de educación superior con respecto al gobierno, se ha traducido en limitaciones a la autonomía universitaria y en la disminución significativa de los presupuestos públicos destinados a la educación, lo que ha redundado en la falta de apoyo a la investigación científica y tecnológica, debido a la escasez de recursos económicos. Vale la pena señalar que en la distribución de su presupuesto, las universidades emplean el 85% de sus recursos en el pago de salarios. Si de ahí descontamos un mínimo porcentaje para gastos de operación, tenemos que cada institución tendrá como máximo un 10% de su presupuesto para dedicarlo a la investigación, la docencia y la difusión cultural. Se ha demostrado también, que en México

entre 1982 y 1987 se registró una reducción neta del 25% en los rubros del gasto público destinados a apoyar la actividad científica. Esta reducción neta tuvo sus efectos en la ya exigua proporción del PIB que el gobierno destina para la ciencia y la tecnología, el cual pasó del 0.46% en 1981 al 0.34% en 1987.¹⁰

⁸ *Compendio estadístico del gasto educativo* (1988), Secretaría de Educación Pública, México, 1988, en Fuentes Molinar, *op. cit.*, p. 7.

⁹ Fuentes Molinar, *op. cit.*, p. 5.

¹⁰ Valenti Nigrini, Giovanna y Fernando Bazúa, "La educación superior en México: problemas y perspectivas", ponencia presentada en el seminario internacional *Quality and performance criteria in higher education*, organizado por la Deutsche Gesellschaft für technische zusammenarbeit, en Recife, Brasil, del 18 al 23 de marzo de 1991. Manuscrito.

Por otro lado, a partir de 1983, la tasa anual de crecimiento de la educación superior disminuye significativamente. Aunque la falta de estudios precisos no nos permite saber a ciencia cierta cuál es la causa de ello, algunas posibles explicaciones de la imposibilidad de sostener los acelerados ritmos de expansión del principio de los años setenta, son:

la incorporación masiva de los años anteriores, que por lo menos en las regiones más desarrolladas satisficieron la demanda de la población de 20 a 24 años, que tenía condiciones socioeconómicas que le permitían ingresar a la universidad; la incapacidad física y financiera de las instituciones para aceptar a todos los solicitantes;

la creación dentro del sistema educativo de opciones terminales, alternativas a los estudios universitarios, tales como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), que desviaron la atención de los jóvenes hacia este tipo de educación;

la necesidad, cada vez más presente a partir de la crisis, que enfrentaron los jóvenes bachilleres de incorporarse a un trabajo que les permitiera subsistir;

la desmitificación de los certificados universitarios, cuya capacidad para asegurar el empleo decayó significativamente, sobre todo ante la contracción de algunos sectores del mercado, particularmente el sector público, uno de los principales empleadores de los egresados universitarios.

El fenómeno de demérito que sufrieron los diplomas escolares frente a los empleadores quienes, ante la elevación del nivel escolar de la sociedad en general, aumentaron los requisitos escolares para la obtención de empleos que antes no los requerían, dando como resultado en muchos casos, la falta de correspondencia entre el empleo y la formación adquirida.

3. EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO: ¿RELACIÓN QUE NO EXISTE?

Partamos de una pregunta: ¿tiene la educación superior un papel esencial como factor condicionante del funcionamiento del mercado de trabajo?; ¿en qué consistiría?

Para la nueva política educativa implementada por el Estado, es importante que se definan los requerimientos educativos, desde la construcción o reestructuración de la economía, sobre la base de la aplicación de la ciencia y las tecnologías a los procesos productivos. Ésta es una condición indispensable, se dice, si México quiere salir de la crisis y alcanzar un lugar interesante en la economía mundial.

No obstante, dada la diversidad estructural del país, y particularmente la heterogeneidad del sistema de educación superior, éste se encuentra en desventaja para enfrentar la nueva situación pues, como ya vimos, los programas y planes de estudio están dirigidos preferentemente a traducir y reproducir conocimientos y no a generarlos; los grupos de investigación son

insuficientes y jóvenes, siendo una excepción aquellos que están consolidados; el programa de estudios de posgrado que albergan las instituciones superiores es todavía pequeño e insuficiente; en fin, es necesario tener en cuenta que sus programas de licenciatura, posgrado e investigación, han sido en los últimos tiempos puestos claramente en entredicho.

Este contexto impone la exigencia de repensar el papel que actualmente desempeñan los sistemas de educación superior y de ciencia y tecnología en la producción. ¿Realmente tienen un papel estratégico en la transformación de la producción, a través principalmente de la formación de recursos humanos, que coadyuvan a hacerla más eficiente y productiva, innovando los procesos de trabajo y mejorando la calidad de los productos?

Ante los cambios actuales y las nuevas políticas gubernamentales parece quedar claro, cuando se habla de mercado mundial, el papel preponderante que puede llegar a jugar la educación, en las áreas de gran especialización y sofisticación científica y tecnológica. Si bien es cierto que no se deben descuidar, debemos también ser conscientes que se trata de situaciones casi de excepción en nuestro país. No sucede lo mismo cuando la referencia es el mercado interno. ¿No debiera el Estado hacer más hincapié en que los sistemas de educación superior y de ciencia y tecnología cuidaran y se abocaran también, a detectar y buscar soluciones a la problemática del aparato productivo que funciona con tecnologías obsoletas, pocos recursos económicos y mano de obra escasamente calificada, la cual es poco productiva y es la mayoritaria en nuestro país?, ¿resolver problemas mayoritarios no sería signo de calidad y excelencia?

Si, como dice Muñoz Izquierdo, no tenemos evidencias de que los individuos que han alcanzado mayores niveles de escolaridad estén contribuyendo al desarrollo y adopción de tecnologías adecuadas a los tipos de industrias de que dispone el país, y menos aún al desarrollo de las condiciones necesarias para competir favorablemente con las empresas monopólicas, ¿cuál es entonces el objetivo de la educación, tanto superior como técnica, o de aquellas áreas de conocimiento relacionadas con la producción, como las ingenierías, por ejemplo?, ¿la solución sería lograr una buena adecuación de la enseñanza superior a las necesidades productivas, o el problema estriba, más bien, en que no se puede establecer una relación lineal entre las necesidades del sistema productivo y el educativo, como proponen los actuales titulares de la educación superior? Porque, reflexionemos, el segundo tiene funciones mucho más amplias, como la académica y la cultural, y no tiene por qué tomar en sus manos una responsabilidad que compete al primero: la de calificar en el trabajo, para un trabajo. Finalmente si, como dicen Herlinda Suárez y Humberto Muñoz, es un mito el que una mayor educación propicie mayor productividad y calidad en el trabajo; si la escolaridad no asegura el empleo, y el nivel alcanzado sirve al empleador para ubicar al trabajador en un cierto rango de la jerarquía laboral jugando con la oferta de población escolarizada; si la experiencia, la antigüedad y las

relaciones sociales son más importantes que la escolaridad cursada para obtener un empleo; si el empleador se interesa más por encontrar en el trabajador ciertas actitudes y valores que conocimientos específicos, que en último término le puede enseñar con algunas horas de capacitación en el trabajo; ¿por qué empeñarnos en adecuar la educación formal a las necesidades precisas del sistema productivo?

4. ALGUNAS ACCIONES

El panorama pintado más bien parece llevarnos a un callejón sin salida. El reto que el sistema educativo tiene ante sí es enorme y para responder a él necesita transformarse. Tres son los ámbitos en los que se podría hacer hincapié:

4.1. En la relación entre los sistemas educativo y productivo

En el impulso a la capacidad de incorporación del progreso técnico al proceso productivo; en su manera de percibir y relacionarse con las actividades productivas que desarrollan los distintos sectores.; en el convenio entre los diversos agentes educativos y de capacitación para unir esfuerzos en lugar de desperdigarlos: gobierno, empresarios, escuelas, sindicatos, etc.; en estrategias a largo plazo, en las que el pluralismo institucional sea una de las características importantes.

4.2. En la importancia de hacer valer la función académica de la educación

En la flexibilidad, adaptabilidad y visión de conjunto del conocimiento y particularmente de la enseñanza de las especialidades; en la atención de la base y de la cúpula, para que a la vez que se asegure la competitividad internacional, sea posible resolver los problemas sociales y productivos añejos en el país.

4.3. En el cambio de valores y actitudes

En la orientación para la modificación de valores y actitudes encaminados a comprender y asumir los cambios necesarios para responder a la nueva situación que plantea el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, sin olvidar las prioridades nacionales; finalmente, y sobre todo cuando se está a punto de firmar un Tratado de Libre Comercio con los países del norte, en la recuperación de la pertenencia cultural de nuestro país.

LA MOVILIDAD EN EL TRABAJO EN CONTEXTOS REGIONALES

DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL SECTOR INFORMAL. HACIA UNA SOCIOLOGÍA DEL EMPLEO: TRABAJO ASALARIADO Y POR CUENTA PROPIA EN LA CIUDAD DE PUEBLA

*Ludger Pries**

1. INTRODUCCIÓN

La teoría del mercado de trabajo se desarrolló primero como parte de las ciencias económicas en los países capitalistas industrializados tanto en América como en Europa. En ese campo teórico el llamado mercado de trabajo es uno más de los diferentes tipos de mercados que se distinguen por las características de sus bienes (por ejemplo: bienes de capital, de mercancías y de mano de obra). Mercados, en este sentido, son instituciones sociales que se estructuran por la lógica de compra/venta (oferta/demanda) y por el dinero como medio del intercambio impersonal y racional. Cuando los científicos, sobre todo los economistas, hablan del mercado de trabajo, muchos de ellos suponen que la estructura y dinámica del empleo, de los salarios, de la movilidad entre y dentro de empresas y hasta el actuar de los sujetos sociales, están exclusiva o predominantemente determinadas por la lógica del mercado.

En contra de esta visión del funcionamiento del “mercado del trabajo” se desarrollaron varias corrientes que enfocan más aspectos de tipo social. Así, en una visión “institucionalista”, primero se desarrolló el concepto del “mercado dual de trabajo” en los Estados Unidos (Doeringer/Piore, 1971), según la cual hay “mercados internos de trabajo” que están sometidos a reglas normativas que se distinguen de la pura lógica del mercado, mientras que ésta rige en el “mercado externo de trabajo”. En Alemania se elaboró el concepto de la segmentación triple del mercado de trabajo con un segmento de mano de obra profesional-vocacional, otro fabril-interno y un tercero de mano de obra no especificada “cualquiera” (Lutz/Sengenberger, 1974, Sen-genberger, 1987). A su vez, la escuela regulacionista intenta explicar, por ejemplo, los diferenciales salariales y la estabilidad relativa del capitalismo

* Agradezco a M. Negrete, B. Roberts, C. Salas y G. Verduzco sus valiosos comentarios.

de la posguerra refiriéndose a formas específicas de regulación estatal. (Aglietta, 1987.)

Sean cuales fueren los enfoques y las corrientes de la teoría del mercado de trabajo, un denominador común de ellos es que intentan entender y explicar las normas y mecanismos explícitos e informales, colectivos e individuales de la selección, asignación, calificación y gratificación de la *fuerza de trabajo asalariada-dependiente*. Resulta que la teoría del mercado de trabajo se desarrolló en y para los países industrializados capitalistas y enfoca un tipo específico de actividades económicas y del empleo, es decir, el trabajo asalariado-dependiente.

Aquí nos enfrentamos con un primer gran problema cuando tratamos el llamado mercado de trabajo en un país semi-industrializado como México. En Alemania, por ejemplo, un 90% de la Población Económicamente Activa (PEA) trabajan como obreros, empleados o funcionarios estatales, es decir, como trabajadores formalmente asalariados. Cuando se habla del mercado de trabajo en Alemania, se hace referencia a esta parte de la PEA –pero allí es el segmento contundente. Aunque hay algunos estudios sobre “las nuevas empresas pequeñas” (por ejemplo Acs/Audretsch, 1990), y sobre “formas atípicas del empleo” (por ejemplo Heinze/Offe, 1990), y a pesar de que el trabajo formal-asalariado representa nueve décimas de todos los tipos de empleos e imprime la pauta de lo que se considera como “empleo” y “trabajo”, en lo general se tiene que advertir que en países como Alemania las investigaciones y la bibliografía acerca del mercado de trabajo casi siempre dejan como “hoyos negros” los intercambios entre el trabajo asalariado y otros tipos de empleo, como el trabajo por cuenta propia y los microempresarios.

Mientras que en Alemania esta deficiencia de la teoría e investigación sobre “mercado de trabajo” no es tan grave, en un país como México nos enfrentamos con grandes problemas. Según el Censo de Población de 1980, solamente 44.3% de la PEA total trabajó como asalariada, mientras 4.4% como patrones, 21.5% por cuenta propia, 6.6% como no remunerados, 1.1% como cooperativistas, 0.6% sin trabajo y 23.2% como no especificados.¹ Aunque también en los países capitalistas altamente industrializados de la OCDE esta relación entre trabajo formal-dependiente y otros tipos de empleo varía tanto entre países como en el tiempo (Toivonen, 1990), sin ningún lugar a duda en estos países el trabajo asalariado y “legal-formal” impone la pauta absolutamente predominante a las demás formas de empleo y también es el objeto casi único en los debates y las investigaciones sobre los mercados de trabajo en estos países.

¹ Como señala García (1988) se tienen que interpretar con mucho cuidado los datos del Censo de 1980. Pero aun cuando dos terceras partes de la PEA sean las que trabajan como asalariados, esta cifra es mucho menor que en países como Alemania. Véase también Márquez/Ros, 1990: 345.

Surge entonces la pregunta de ¿qué tanto nos ayuda la teoría del mercado de trabajo como tal, es decir sin cambios y adaptaciones a fondo, para entender la realidad y la relevancia relativa de los diferentes tipos de empleo en México? Este problema no se resuelve cambiando simplemente la definición del concepto de mercado de trabajo. En los trabajos del PREALC, por ejemplo, en la investigación sobre mercados de trabajo también se incluye a los que trabajan por su cuenta propia: "El mercado de trabajo informal concentra a los ocupados que desarrollan actividades por cuenta propia, a los que trabajan en empresas pequeñas y a los que prestan servicios personales de baja productividad" (Tokman, 1979: 75). Por definición, el término mercado de trabajo, sea su enfoque marxista o neoclásico, se refiere a la fuerza de trabajo como mercancía, es decir, como trabajo asalariado-remunerado.²

Durante décadas, tanto en la perspectiva modernista como en el enfoque marxista, se supuso que el cambio social en sociedades como la mexicana se orientaría, imitando el desarrollo de los países capitalistas industrializados "viejos", hacia un predominante peso del trabajo asalariado. Por un lado ese cambio social fue llamado "modernización e industrialización", por el otro lado, "proletarización", e incluso se criticó la incapacidad del "capitalismo dependiente y de su heterogeneidad estructural" para incorporar la mano de obra existente.³ En los años ochenta quedó claro que el llamado sector tradicional o marginal o informal y el trabajo no asalariado, no solamente no desaparecieron sino que crecieron y mostraron una gran importancia y fuerte dinámica. Se intensificaron entonces los estudios y debates sobre el "sector informal urbano" (SIU, véanse por ejemplo Peatty, 1987, Portes/Benton, 1987, Klein/Tokmann, 1988, PREALC, 1989). Los políticos y científicos de la izquierda interpretaron el auge del llamado sector informal urbano como la expresión más clara de la "marginalidad" creciente, mientras que sus "colegas de profesión" de la derecha y neoliberales, lo interpretaron como fuente de una nueva dinámica económica y como prueba de la superioridad de la llamada iniciativa privada sobre las regulaciones de un Estado omnipotente y/o de bienestar.

Resulta difícil y, además, peligroso, moverse en este campo científico del llamado mercado de trabajo y de los llamados sectores formal e informal. Es difícil porque no sería aconsejable aplicar mecánicamente las teorías del mercado de trabajo —cualesquiera sean sus enfoques teóricos. Y tampoco, por razones que habré de exponer en el transcurso de este texto, el modelo dual de los sectores formal e informal nos parece un avance concreto en el entendimiento de la realidad del empleo. Y es peligroso este campo además

² Si sobresaltamos este marco de definición, entonces mejor que no hablemos de "Mercado de Trabajo" sino de "Sociología del Empleo" —al final vamos a desarrollar más este argumento.

³ Resulta que también en este concepto de heterogeneidad estructural, el punto de referencia es el modelo de la integración de toda la fuerza de trabajo en el "sector del trabajo asalariado-formal"; véase la compilación clásica de Katzman/Reyna, 1979.

porque si, por ejemplo, se detecta que las condiciones del trabajo por cuenta propia en muchos aspectos son más favorables que las del trabajo asalariado, se corre el peligro de ser atacado como neoliberal o de ignorar la "marginalidad". Pero no hay otra opción y así el siguiente tiene un doble objetivo: Con base en una investigación empírica sobre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia en la ciudad de Puebla, primero, intentamos mostrar la "marginalidad" de los conceptos e hipótesis sobre el "sector informal y marginal" y, segundo, argumentamos en contra de la aplicación mecánica de la teoría del mercado de trabajo y a favor de los intentos para desarrollar una teoría propia y adecuada de la estructura y dinámica del empleo.

En este sentido, primero, vamos a presentar el diseño del proyecto empírico en cuyos datos se basan las hipótesis y las conclusiones presentadas (capítulo 2). Segundo, vamos a discutir el concepto dual-jerárquico del "sector informal urbano" y su base empírica (capítulo 3) para después probar algunas hipótesis comunes acerca del trabajo asalariado y del trabajo por cuenta propia (capítulo 4). Finalmente, queremos presentar algunas consideraciones para las investigaciones siguientes en este campo (capítulo 5).

2. DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y BASE DE DATOS

La hipótesis y conclusiones aquí expuestas, en su parte empírica, se basan en un proyecto de investigación que se llama "Trayectorias de empleo y conceptos del trabajo: trabajadores asalariados y por cuenta propia en Puebla/México" que se está realizando con la ayuda de la Sociedad Alemana de Investigaciones Científicas (DFG) durante 1990-1991. Se realizó una encuesta estandarizada de preguntas cerradas y abiertas a un total de aproximadamente 500 personas. Con la muestra aplicada no se intentó representatividad estadística de la PEA, sino que se escogieron grupos que contrastan según ciertos criterios importantes en el contexto teórico-científico de la investigación. Se definieron así siete "*campos de investigación*", de los que se seleccionaron las personas a encuestar, entre éstos, dos campos de trabajo asalariado y cinco campos de trabajo por cuenta propia:

1) pequeños talleres mecánicos como ejemplo de "trabajo por cuenta propia" que requieren no tanto dinero pero sí, sobre todo, calificación, experiencia técnica, y que está dominado por hombres;

2) locatarios en mercados como campo de "trabajo por cuenta propia" que requiere ciertas relaciones sociales y dinero para entrar pero —según las mercancías comercializadas— no tanta experiencia profesional, y donde trabajan tanto hombres como mujeres;

3) vendedores ambulantes como "trabajadores por cuenta propia" que casi no tienen barreras de entrada a sus actividades ni necesitan muchos conocimientos técnico-profesionales, y donde también se encuentran personas de ambos sexos;

4) *fondas y taquerías* como campo de “trabajo por cuenta propia” dominado por mujeres, con cierto nivel de requerimientos de conocimientos, experiencias y de dinero;

5) *tiendas pequeñas* (de abarrotes, etc.), como campo de “trabajo por cuenta propia” con una inversión necesaria relativamente alta;

6) la *industria automotriz* como ejemplo de “trabajo asalariado-formal” en fábricas grandes, primordialmente modernas y transnacionales y,

7) la *industria textil* como campo de “trabajo asalariado-formal” en unidades sobre todo de propiedad nacional, con una gama amplia de instalaciones desde muy atrasadas hasta muy modernas, y de tamaños muy variados.

Con base en la definición de estos siete “campos de investigación” se seleccionaron las *unidades de las encuestas*: una empresa automotriz, siete fábricas textiles (que difieren según tamaño, edad y nivel tecnológico de las instalaciones), y varias zonas y mercados dentro de la ciudad de Puebla que se distinguen según su historia local, su organización política y los estratos sociales que viven en los alrededores. Dentro de estas “unidades de las encuestas” se buscó aleatoriamente a las personas dispuestas a una entrevista cuidando durante el trabajo de campo cierta equidistribución de los entrevistados por su edad, desde los 20 años en adelante.⁴ Como personas a encuestar solamente se admitieron obreros asalariados por un lado, y trabajadores por cuenta propia por el otro. Estos últimos se definieron como los dueños o los arrendadores del espacio físico y de las instalaciones, siempre y cuando ellos mismos intervinieran propiamente en el proceso productivo y la unidad económica no empleara muchas personas. No considerábamos como trabajadores por cuenta propia a quienes reciben un salario fijo-estable por alguien, pero sí considerábamos como trabajadores por cuenta propia a quienes trabajan a comisión o pagan una cuota fija, siempre y cuando ellos mismos se encargaran del negocio.⁵

El cuestionario se elaboró con base en los cuestionarios de la investigación de Muñoz/Oliveira/Stern (1977) y de una encuesta grande sobre “trayecto-

⁴ Solamente en la fábrica automotriz se aceptaron personas más jóvenes, aquí se obtuvo una muestra representativa debido al conocimiento de algunos datos básicos de la plantilla.

⁵ En la definición de la muestra se dice: “El dueño o locatario del establecimiento deberá forzosamente, realizar al menos una parte importante de la producción o prestación de los servicios que se ofrece/vende. Es decir, si el dueño o locatario del establecimiento sólo o sobre todo realiza funciones administrativas o solamente presta el capital, sin intervenir de ninguna manera en actividades físicas, propias de las características del giro del negocio, entonces este dueño o locatario no se tomará en cuenta como persona entrevistada. (...) El tamaño de las ‘unidades de la encuesta’ debe ser de tal forma que haya una posibilidad real de que el dueño o locatario haya puesto este negocio con las inversiones correspondientes. Por esto no entran en la muestra de establecimientos que por su cantidad de inversiones necesarias difícilmente serían propiedad de personas que ahorraron el dinero necesario ellos mismos (es decir sin alguna herencia, un ejemplo serían los centros de afinación de frenos y balanceo de llantas aunque solamente emplearían a 5 o 7 personas).”

rias de vida" realizada en Alemania (Mayer/Brückner, 1989). Participaron en el levantamiento de las encuestas estudiantes de la Escuela de Economía y del Colegio de Antropología de la UAP, los cuales, en su mayoría, ya habían participado en una prueba piloto del cuestionario. Las encuestas se levantaron desde septiembre de 1990 hasta abril de 1991, en promedio duraron 70 minutos y la edad promedio de los encuestados es de 33 años.

Dos veces se controló la consistencia interna de las encuestas ("edición", sobre todo por contradicciones en los tiempos, datos muy poco probables etc.). Cuando fue necesario, las dudas se aclararon con el entrevistador y/o el entrevistado. Cuando eso no era posible, y quedaron fuertes dudas, se excluyó la encuesta. Así se obtuvo un total de 477 encuestas válidas que se codificaron dos veces antes de meter los datos a la computadora (mediante el subprograma *data entry* del paquete SPSS). Después de otros controles de datos por medio del SPSS, una primera parte del procesamiento de los datos se efectuó en el *Max-Planck-Institut für Bildungsforschung* (Instituto Max Planck para Desarrollo Humano y Educación) en Berlín. Antes de presentar algunos resultados del procesamiento de los datos, vamos a introducir más a fondo las preguntas y preocupaciones que guiaron este análisis de los datos.

3. LA DOBLE MARGINALIDAD DEL "SECTOR INFORMAL"

En lo siguiente no tratamos todos los conceptos diferentes sobre el llamado sector informal urbano, ni sobre las interrelaciones entre este sector y el "sector formal". Más bien, nos concentramos en el enfoque dualista-jerárquico de los sectores formal e informal, de lo cual suponemos que tiene mucha importancia por el grado de su divulgación. Pero antes de tratar más a fondo este concepto del sector informal y de su supuesta marginalidad hay que constatar una real marginalidad de estudios empíricos sobre este tema.

3.1 La real marginalidad de estudios empíricos

Aunque en los años setenta, y sobre todo en los ochenta, el "trabajo informal" y especialmente el "sector informal urbano" llamó la atención de muchos investigadores (y políticos), se tiene que advertir que, a pesar de la cantidad de publicaciones sobre este tema, el número de estudios propios y empíricos concentrados en este objeto es marginal. *La Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987* de la PREALC (1989) con sus tres tomos refleja el gran interés y la multitud de publicaciones sobre el asunto. Pero, a pesar de esto, en total menciona unos 20 trabajos que según su cobertura geográfica se refieren explícitamente a México. Según la bibliografía, de estas publicaciones solamente una tercera parte se basa en datos propiamente levantados para investigar el "sector

informal". Alonso (1987) investigó cinco microempresas con 24 costureras independientes y 13 obreras. Banamex (1983) encuestó 250 "subempleados" y de la Rosa (s/f), trató la "Marginalidad en Tijuana" en una investigación participativa pero sin información sobre el número de casos estudiados. Morelos (1987) presentó resultados de una encuesta de 16 630 damnificados por el sismo de 1985. Dos estudios de la Dirección del Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 1979 y 1985) se basan en el procesamiento de datos de una encuesta complementaria a la "Encuesta continua sobre ocupación" pero sin mencionar el número de casos estudiados. Solórzano (1979) dio a conocer los resultados de una encuesta por muestreo de 1 000 niños dedicados al comercio ambulante en el Distrito Federal, y el trabajo de Vélez Ibáñez (1983), sin especificación del número de casos estudiados, se basó en un análisis de documentos y de investigación de campo llevado a cabo al principio de los años setenta.

Otros cuatro estudios mencionados en la "Bibliografía comentada" tienen como fundamento empírico un análisis secundario de datos generales globales. García (1988) presenta un amplio procesamiento de los datos de los Censos de Población de 1950 hasta 1980, Giner (1985) trabajó los datos del X Censo Industrial de 1976, un estudio de PREALC (1985), con base en los datos de la Dirección de Empleo de la STPS, pero sin especificación del número de casos, investiga las "Barreras institucionales de entrada al sector informal en la Ciudad de México", y Ramos Oranday (1981) presenta la "Geografía de la marginación en México" con base en los datos de la Secretaría de Programación y Presupuesto/Coplamar.

Aparte de los estudios mencionados en la "Bibliografía comentada", hay otros trabajos que tratan el tema. Como parte de los grandes estudios sobre "Mercado de trabajo y clase obrera en Jalisco", hecho por El Colegio de Jalisco y el CIESAS, Escobar Latapí (1986), en dos capítulos trata el trabajo y la empresa informal, pero se basa en un número muy reducido de "obreros informales" (32 individuos en contra de 1 300 obreros dependientes-asalariados de la investigación). En el libro coordinado por Cortés/Cuéllar (1990), las aportaciones empíricas se basan en entrevistas con unos 200 pequeños comerciantes del sector informal.

Sin intentar una reseña completa y exhaustiva de todos los trabajos empíricos hechos, se puede resumir que, a pesar de la gran cantidad de publicaciones acerca del sector informal, las investigaciones empíricas sobre este tema se limitan más o menos a una docena de estudios basados en datos propiamente levantados, y a otra media docena de estudios de un análisis secundario de datos levantados en otros contextos y para otros fines. Los estudios con datos propiamente levantados más bien tienen el carácter de estudios de casos (de ciudades/regiones o de temas específicos o de grupos limitados) sin validez representativa. En lo general, los estudios no investigan los intercambios y la movilidad entre los llamados sectores formal e

informal. Ahora bien, ¿cuál es el enfoque predominante en la bibliografía sobre el Sector Informal Urbano en México?

3.2. La visión jerárquica del concepto dual de los sectores formal e informal y su real marginalidad conceptual

Sin intentar una presentación exhaustiva del concepto del sector informal y de su historia, se puede constatar que la diferenciación entre un "sector formal" o "moderno" y un "sector informal" de la economía es fruto del intento de explicar las peculiaridades de las sociedades semindustrializadas, las cuales las distinguen de las viejas sociedades capitalistas industrializadas. En los viejos países industrializados, un importante "ejército industrial de reserva de mano de obra" apareció transitoriamente en el siglo pasado para desembocar en gran parte en el número millonario de trabajadores dependientes-asalariados en la economía "formal". En cambio, en las sociedades de América Latina, el gran tránsito de sociedades agrícolas hacia países semi-industrializados no trajo consigo un aumento relativo tan significativo del trabajo asalariado sino que dejó formarse y, especialmente en los años ochenta, crecer un gran segmento de la población económicamente activa que no tiene una relación laboral estable con un patrón ni está considerado como desempleado sino que está "subempleado" o "autoempleado", o trabajando "por cuenta propia". En este contexto nace el concepto del "sector informal" de la economía (véase Tokman, 1979).

Aunque hay una gran variedad de definiciones diferentes del sector informal, la gran mayoría de los que usan este concepto suponen una relación jerárquica objetiva y subjetiva entre el "sector formal" y el "sector informal". La *jerarquía objetiva* se refiere a las condiciones generales del trabajo y de la vida: mientras que en el "sector formal" supuestamente se encuentran relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, y condiciones de trabajo más o menos buenas: el "sector informal" supuestamente está caracterizado por condiciones de trabajo precarias, por empleos o trabajos inestables, por ingresos relativamente bajos, y por la falta de seguridad social y de legalidad de las actividades económicas. Según la lógica de este concepto, esta jerarquía objetiva entre el sector formal y el sector informal se combina con una *jerarquía subjetiva*: cuando las condiciones del trabajo y del empleo en el sector formal en todos los aspectos sean mejores que las del sector informal, lógicamente los actores sociales buscarán su camino para entrar al sector formal. En consecuencia, en este concepto la relación entre el "sector formal" y el "informal" es así que el segundo representa el "exceso de mano de obra que no encuentra trabajo en el sector formal" y que sirve como "ejército de reserva" o como "fila de espera para entrar al sector formal".

Aquí no hay el espacio y, supuestamente, ni la necesidad de comprobar que la predominante mayoría de los conceptos duales implican esta visión jerárquica de un "sector formal" y un "sector informal". En lo siguiente solamente damos algunos ejemplos del uso de este concepto. De los estudios mencionados en la "Bibliografía comentada", solamente los trabajos de Banamex (1983), de Cortés (1987), de García (1988) y de Giner (1985 y 1987) no están ubicados en el concepto de la "marginalidad del sector informal", mientras la gran mayoría restante parte de la jerarquía objetiva y/o subjetiva entre el sector formal e informal. Este concepto sigue en vigor.

El Asesor Regional del Sector Informal con el PREALC, después de rechazar conceptos erróneos del sector informal (por ejemplo: el Sector Informal Urbano como economía subterránea, como resultado de políticas económicas equivocadas, como los vendedores ambulantes, como un grupo de ocupaciones) y después de negar también un enfoque dualista, explica: "El SIU que aquí se discute es un conjunto heterogéneo de actividades productivas cuyo principal elemento común es emplear a un número de personas que no podrían ocuparse en el sector moderno y deben subemplearse con (...) los bajos ingresos laborales" (Mezzerá, 1988:70).

En un trabajo reciente sobre "Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México", los autores definen el "mercado urbano informal" (Márquez/Ros, 1990:349) que para ellos es lo mismo que el sector informal urbano: "Definición de PREALC más servidores domésticos. La definición de PREALC incluye a quienes trabajan por su cuenta y a los trabajadores familiares no remunerados, excluidos los profesionales y los técnicos de tales grupos" (Márquez/Ros, 1990:345). En una versión "maximalista", caracterizan a este sector informal urbano de la siguiente manera:

Coexistiendo con los sectores modernos, una gran parte de la fuerza de trabajo urbana y rural carece de estabilidad en el empleo, seguridad social, protección del salario mínimo y poder de negociación, y está informalmente empleada en sectores con exceso de mano de obra caracterizada por bajos niveles de productividad y ausencia de barreras a la entrada y salida (Márquez/Ros, 1990:349).

Para terminar, un último ejemplo de la visión jerárquica del concepto dual de los sectores formal e informal, pero de una definición diferente se encuentra en los trabajos de Roberts:

I will use the formal-informal distinction to refer to the conditions of employment, but *not* to a relatively homogeneous economic sector of firms and their transactions (...) Employment, whether inside a firm or outside, as in the case of subcontracting, is informal when it is unprotected by government labor regulations and welfare provisions. Informal employment is carried out without work contracts or with purely temporary ones, and payment is often by piece rate rather than by a fixed wage (Roberts, 1989:43) (subrayado en el original).

Aunque este concepto del trabajo informal no es tan maximalista como el de Márquez/Ros (1990), también parte del supuesto de una jerarquía de las condiciones de empleo más o menos estables en el "sector formal" y más o menos inestables-temporales en el "sector informal". En el transcurso de este texto también vamos a cuestionar esta versión del concepto dual-jerárquico.

No podemos entrar a fondo a un cuestionamiento general-teórico de los conceptos duales-jerárquicos de la segmentación de la fuerza de trabajo en países como México. Nos limitamos a algunas advertencias. Primero, a pesar de algunos rasgos comunes aquí analizados (concepción dual y jerárquica, marginalidad del sector informal), los conceptos difieren mucho con respecto a la definición concreta del sector informal: para algunos es la seguridad social o la legalidad de las actividades, para otros un cierto nivel de ingresos o de estabilidad en el trabajo; hay estudios que aplican el criterio de ocupaciones (trabajo por cuenta propia, trabajo domiciliario etc.), mientras que otros conceptualizan a partir de la relación con los medios de producción. Según la definición y operacionalización del llamado sector informal se habla de realidades muy diferentes y existe interés por enfoques muy variados. Segundo, el concepto dual de los dos sectores, como todos los conceptos dicotómicos, corre el riesgo de agrupar cosas que difícilmente tienen mucho en común. Por ejemplo, en el grupo de los que trabajan por su cuenta propia, ¿(Por qué) se excluyen a los profesionistas y técnicos? ¿Hay criterios comunes y compartidos por la "comunidad científica" o, por lo menos, por las diferentes escuelas paradigmáticas para dividir la sociedad, la economía y los empleos y trabajos en dos grandes campos? Tercero, hay que preguntar si la diferenciación entre un sector formal-moderno y un sector informal es un apropiado desarrollo de un concepto científico para entender y explicar las peculiaridades de sociedades como la mexicana o, más bien, es la continuación del viejo enfoque dualista de los años cincuenta bajo nuevos signos: ¿Después del enfoque modernista (sector moderno y tradicional) llegó el enfoque dependientista (sector formal y marginal) y ahora estamos en el enfoque "posmoderpendista" (sector formal-moderno e informal-marginal)?⁶

La investigación se hizo durante el periodo de un debate muy fuerte y apasionado sobre la miscelánea fiscal; con una pregunta directa sobre la declaración de ingresos y el pago de impuestos se hubiera corrido el riesgo de dejar surgir sospechas sobre los fines de la investigación.

No es la tarea de este ensayo responder a todas estas preguntas. Hay muchos autores que cuestionan el concepto de los sectores formal e informal (para interrogantes y preguntas que surgen, véase por ejemplo Muñoz/Oliveira, 1979, García, 1988, las aportaciones en el tomo compilado por Oliveira/Pepin/Salles, 1989, y los estudios de Rogers, 1989 y Cortés, 1990). Lo que pretendemos a continuación es probar algunas hipótesis que se manejan en

⁶ Para un debate más profundo, véase por ejemplo Cortés, 1990.

el contexto del enfoque dualista-jerárquico para, con base en esto, hacer después algunas propuestas conceptuales. Justamente por todos los cuestionamientos e interrogantes acerca del concepto del sector y trabajo informal, la investigación realizada en la ciudad de Puebla no intentaba operacionalizar este marco conceptual sino, en su parte del trabajo empírico, partió de categorías más descriptivas y definibles, como son los dos grandes grupos, trabajadores asalariados-dependientes y trabajadores por cuenta propia.

4. TRABAJO ASALARIADO Y POR CUENTA PROPIA EN LA CIUDAD DE PUEBLA

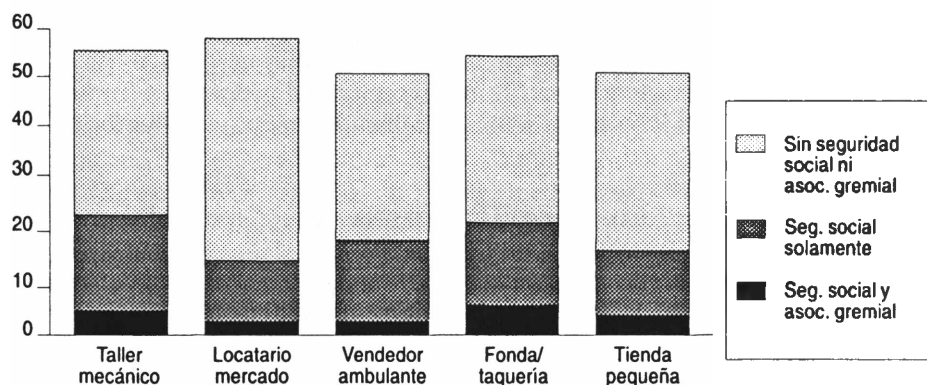
En el contexto marcado del concepto de un sector formal y un sector informal, con base en la investigación empírica realizada, en lo siguiente vamos a tratar cuatro aspectos. Primero, vamos a discutir algunos de los criterios empleados para definir el llamado sector informal. Segundo, vamos a probar la hipótesis de la “marginalidad” de las condiciones del trabajo y empleo en el sector informal. Tercero, indagamos la supuesta jerarquía entre el sector formal e informal en el sentido de que el último sirve como “fila de espera” hasta entrar al sector formal y, cuarto, vamos a preguntar por el comportamiento de los diferentes tipos de empleo en el tiempo.

4.1. ¿Cuánto sirven los criterios predominantemente usados para definir un sector informal?

En la investigación llevada a cabo en la ciudad de Puebla se encuestó a trabajadores asalariados (textiles y automotrices) y trabajadores por cuenta propia de cinco diferentes grupos. En un sentido estricto, el trabajo por cuenta propia, para ser “legal” y no “informal”, requiere: 1) la afiliación al Seguro Social, 2) la afiliación a la organización gremial correspondiente y 3) la declaración correcta de los impuestos a la Secretaría de Hacienda. En la encuesta no se preguntó por el último criterio.⁷ La gráfica 1 muestra las respuestas acerca de la membresía en el Seguro Social y en una organización gremial. Si se aplican los dos criterios para definir la pertenencia al llamado sector informal, entonces la gran mayoría de los encuestados que trabajan por cuenta propia pertenecen al sector informal. Solamente 13 de las 208 respuestas válidas, es decir 6%, indican la afiliación al Seguro Social y a una organización gremial. Exactamente dos terceras partes (137 entrevistados) dicen que no pertenecen ni al Seguro Social ni a una organización gremial.

⁷ La investigación se hizo durante el periodo de un debate muy fuerte y apasionado sobre la miscelánea fiscal; con una pregunta directa sobre la declaración de ingresos y el pago de impuestos se hubiera corrido el riesgo de dejar surgir sospechas sobre los fines de la investigación.

GRÁFICA 1
Informalidad del empleo



Si se analiza más a fondo la asociación entre los tres niveles señalados de “informalidad” en el empleo y los ingresos agrupados de los entrevistados, la prueba de χ^2 no muestra ninguna significancia. Por ejemplo, en los dos grupos de ingresos más altos se encuentran menos personas con Seguro Social y afiliación gremial de lo que se esperaba y, viceversa, en los dos grupos de ingresos más bajos se encuentran más personas con seguridad social y afiliación gremial de lo que habría que esperar. Estos resultados, tomados por sí solos, prueban directamente la hipótesis de que en el llamado sector informal la falta de seguridad social y de agrupación gremial se combina con bajos salarios. Pero considerando todas las celdas no hay una desviación significativa de lo esperado. Resulta que según los criterios de la pertenencia al Seguro Social y a una organización gremial casi todos los encuestados pertenecen al llamado sector informal, pero estos criterios no nos dicen nada sobre el nivel de “marginalidad” o bienestar, si esto se mide por el nivel de ingresos. Obviamente hay personas que según su seguridad social y su afiliación gremial son “marginados”, pero ganan relativamente bien y viceversa.

Otro cuestionamiento de los criterios para definir el supuesto sector informal se deriva de la práctica, de la empresa automotriz estudiada, de emplear en grandes escalas a obreros eventuales. Por ejemplo, si Roberts define el empleo informal según la falta de contratos de trabajo, o cuando se trata exclusivamente de contratos temporales (1989:43), hay que preguntar si esta empresa, al menos la mitad, pertenece al sector informal: según los datos obtenidos, a finales del año 1990 casi 50% de los obreros de esta empresa estaban contratados desde uno hasta tres meses. Se encuestó a obreros que trabajaron y trabajan, por años, con contratos temporales. Entonces, ¿qué validez tiene el criterio de la temporalidad y/o formalidad del contrato de trabajo para definir el llamado sector informal?

4.2. La supuesta marginalidad del trabajo por cuenta propia

Según el criterio del Seguro Social y de la afiliación gremial, la gran mayoría de los encuestados pertenecen al “sector informal”. Según las hipótesis de la marginalidad de las condiciones de trabajo y de vida que rigen en este sector, hay que esperar que los cinco grupos de trabajadores por cuenta propia y los dos grupos de trabajadores dependientes-asalariados se distingan significativamente según algunos criterios relevantes. Si tomamos el criterio del *nivel escolar* más alto completo del encuestado (gráfica 2), es sorprendente que los encuestados que trabajaron como asalariados en la industria textil y automotriz se concentran casi totalmente en los niveles de escolaridad primaria y secundaria. Aproximadamente cercana está la distribución de los niveles escolares en los talleres mecánicos, mientras que en los cuatro grupos restantes de trabajadores por cuenta propia encontramos una gran variación hacia arriba y hacia abajo del nivel escolar. Más de una quinta parte de los encuestados de tiendas pequeñas tiene un nivel de licenciatura o más.⁸ Muy dispersa se muestra la estructura de los niveles escolares en los grupos de locatarios en mercados, vendedores ambulantes y fondas/taquerías. Mientras que por un lado muchos (entre unos 20% y 35%) de los encuestados de estos grupos tienen como nivel máximo solamente una parte de la primaria, por otro lado la parte de los que tienen preparatoria o más en estos grupos es más alta que por ejemplo en los grupos de los asalariados.

Supuestamente se tiene que reprobar la hipótesis de que en el llamado sector informal, en el grupo de los trabajadores por cuenta propia, se concentra la mano de obra mal preparada. Ahora bien, se puede sospechar que los trabajadores por cuenta propia con un alto nivel escolar no están voluntariamente en este grupo, sino que se “autoemplean” por falta de puestos de trabajo en el “sector formal” del trabajo asalariado. A continuación vamos a averiguar este planteamiento más a fondo. En este momento cabe destacar que una prueba de independencia (χ^2) no muestra una correlación significativa entre el nivel escolar y los ingresos actuales del entrevistado.

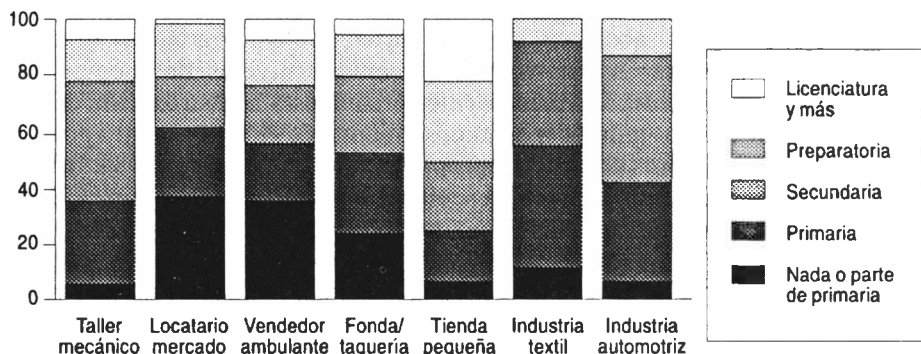
Un criterio muy fuerte para dictaminar la “marginalidad” del sector informal, respectivamente en este caso del trabajo por cuenta propia, ha de ser el *nivel de ingresos* de los encuestados. Como en el caso del nivel escolar, hay una variación aguda de los ingresos agrupados dentro de las reuniones del trabajo por cuenta propia. Y, más sorprendente aún, el nivel de ingresos promedio del trabajo asalariado es menor que en los talleres mecánicos y las tiendas pequeñas (gráfica 3). La empresa automotriz, famosa en Puebla por su alto nivel de salarios, apenas alcanza el nivel promedio de ingresos de

⁸ El caso más extremo es un médico con especialización en traumatología que tiene un pequeño supermercado con tres empleados y dijo que así gana dos a tres veces más que como médico en cualquier clínica.

todos los encuestados y casi en el mismo rango como los locatarios en mercados, los vendedores ambulantes y la fondas/taquerías. En la industria textil el nivel salarial obviamente es el más bajo de todos los grupos investigados.

GRÁFICA 2

Nivel escolar más alto completo

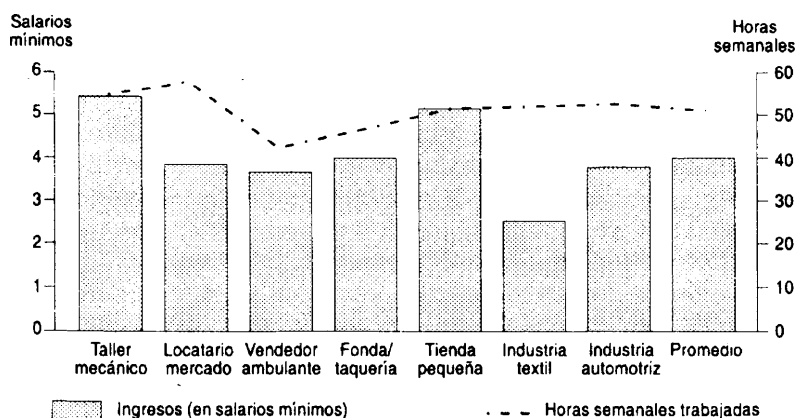


Se puede cuestionar la *fidelidad de los datos* sobre los ingresos y, de verdad, se tiene que manejarlos con cierta precaución. La información sobre los ingresos se basa en una pregunta por los ingresos netos semanales regulares-promedios y actuales. Primero, hay que cuestionar la validez de la información obtenida: muchos trabajadores por cuenta propia no aplican una contabilidad exacta de sus ingresos y egresos, así que muchas veces la información se basa en una estimación del entrevistado. Esta estimación podría ser exagerada hacia arriba, quizás, porque el entrevistado no descontó todos sus gastos efectivos (como por ejemplo gastos médicos si no tiene Seguro Social, etc.). Pero también podría ser subestimada, por ejemplo por la sospecha de que la encuesta tendría algo que ver con la miscelánea fiscal. Segundo, se tienen que manejar los datos con precaución porque se corre el riesgo de comparar cosas diferentes: los trabajadores asalariados nos dieron sus ingresos netos, es decir, después de descontar sus impuestos y su Seguro Social, mientras que los encuestados trabajadores por cuenta propia probablemente no tomaron en cuenta todos sus costos correspondientes (por ejemplo sus gastos médicos cuando no tienen Seguro Social). Además, los trabajadores asalariados, por lo regular gozan de ciertas prestaciones como aguinaldo, reparto de utilidades, etc., los cuales no reciben los trabajadores por cuenta propia. Resulta que se puede suponer que quizás se sobreestiman los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. Pero aun cuando se bajarían estos ingresos hasta un 20%, no se podría afirmar la hipótesis de la inferioridad de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. En fin, hay

muchos argumentos para manejar los datos con cierta precaución, pero también con mucha razón se puede suponer que los problemas en la toma de los datos y en su comparación, en lo general se neutralizan y compensan. Entonces, los datos se tienen que entender como un primer acercamiento, pero quién sabe si otras fuentes de información no tengan los mismos o más problemas.

GRÁFICA 3

Ingresos y horas semanales trabajadas



La gráfica 3 también nos da información sobre las *horas trabajadas semanales*. Según la hipótesis de la marginalidad de las condiciones de trabajo en el llamado sector informal se podría suponer que los que trabajan por cuenta propia, no solamente en términos absolutos, sino también con relación a los ingresos por hora trabajada, ganen menos que los trabajadores asalariados del “sector formal”. Los datos obtenidos de la investigación reprobaban esta hipótesis. Primero, salta a la vista que el total de los entrevistados en promedio trabaja mucho más que 40 o 44 horas. El elevado nivel general de las horas trabajadas promedio se puede interpretar como el intento individual de los encuestados de compensar la fuerte caída del poder adquisitivo durante la década de los años ochenta por la extensión de la jornada laboral.⁹

Si se comparan los ingresos promedio con las horas trabajadas, se nota que el salario por hora es más alto en los talleres mecánicos y en las tiendas pequeñas (0.099 y 0.100 Salarios Mínimos Semanales = SMS), mientras que es más bajo en la industria textil (0.047 SMS). La empresa automotriz con

⁹ A finales de los años setenta en Puebla el tiempo medio trabajado a la semana era de unas 45 horas, véase INEGI, 1985; acerca de las estrategias diferentes de compensar la derrota de los salarios reales en los años ochenta, véanse Cortés/Rubalcava, 1990.

0.070 SMS está un poco más abajo del promedio de 0.077 SMS. Es interesante que los vendedores ambulantes y también las fondas/taquerías están arriba del promedio (0.086 y 0.089 SMS). Supuestamente al menos una parte del grupo de los vendedores ambulantes, con condiciones de trabajo muy duras, pudo hacer su “dinero rápido” (por ejemplo con la venta de ropa o de productos eléctricos-electrónicos).

El nivel general de los ingresos promedio está un poco más alto que lo que derivan Cortés/Rubalcava (1990) del análisis de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares (ENIGH) del año 1984. Los autores ubican a los obreros asalariados de la industria y a “empresarios menores (por cuenta propia en el comercio y otros sectores)” en el “estrato medio de ingresos de hogares”, lo cual percibe un promedio de 3.29 SM (Cortés/Rubalcava, 1990:38), mientras que el ingreso promedio de los encuestados en Puebla es de 3.89 SM. En el primer caso se trata de ingresos de los hogares (indirectamente calculados), en el segundo hablamos de ingresos personales de los entrevistados, así que la brecha entre los resultados sería más grande aún.¹⁰

En general, los resultados obtenidos nos sorprendieron bastante y re-prueban fuertemente la hipótesis de la marginalidad del trabajo por cuenta propia, tomando en cuenta el ingreso como un criterio importante. Cabe destacar que las variaciones de los ingresos de los que trabajan por cuenta propia son muy altas (la desviación estándar alcanza niveles de hasta 90% del ingreso promedio del grupo, sobre todo con los vendedores ambulantes y con las fondas/taquerías). Aunque se trata de grupos de actividades económicas relativamente homogéneas, los resultados demuestran la gran heterogeneidad aun dentro de estos grupos.

Otro criterio que frecuentemente se aplica para caracterizar el “sector informal” es la supuesta *inestabilidad en el trabajo*. Según este argumento, el “sector formal” brinda puestos de trabajo fijos y estables mientras que el “sector informal” solamente ofrece relaciones del empleo precarias y no duraderas. Si tomamos como criterio la antigüedad promedio en el último empleo, es decir en el empleo que tenía al tiempo de la encuesta, la gráfica 4 no nos muestra ninguna significancia para sostener esta hipótesis. Los que trabajan por cuenta propia, en promedio tienen 7.43 años en su empleo actual, mientras que los asalariados tienen un promedio de 7.12 años en la empresa actual, es decir aún un poco menos estabilidad en su empleo.

La gráfica 4 también revela la gran variabilidad de la estabilidad en el último empleo dentro de los dos grupos de asalariados (desviación estándar 8.5 años) y de trabajadores por cuenta propia (desviación estándar 7.5 años). Como era de esperar, los obreros de la industria textil tienen una antigüedad

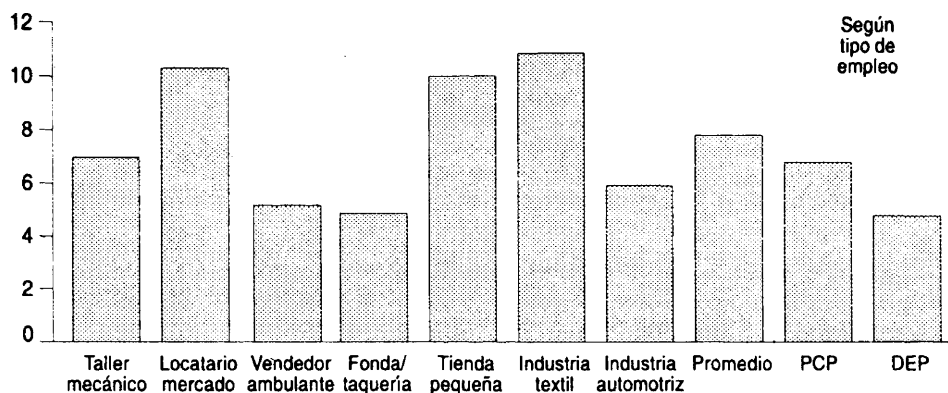
¹⁰ Por una parte, se la puede explicar por la supuesta desvinculación creciente entre Salario Mínimo y salario real durante los años ochenta (véase, por ejemplo, Carrasco/Hernández, 1990); por otra parte, la diferencia de los salarios reales quizás se explica por los diferentes universos investigados y, en fin, hay que tomar en cuenta las fuentes y métodos diferentes.

muy elevada, aunque cerca de una tercera parte de los encuestados trabaja en fábricas nuevas y modernas. La estabilidad en el empleo es lo más bajo en los grupos de vendedores ambulantes y de fondas/taquerías y, en un nivel casi igual, en la empresa automotriz investigada. Estos tres grupos, y también el de los talleres mecánicos, se encuentran bajo el promedio de 7.29 años de antigüedad en el último empleo.

GRÁFICA 4

Antigüedad promedio en el último empleo

Resumiendo esta breve presentación de algunos resultados de la inves-



tigación hecha en la ciudad de Puebla, tanto por el criterio del nivel escolar como por los de los ingresos y de la estabilidad en la relación del empleo, se tienen que reprobamos las hipótesis de una marginalidad del llamado sector informal. Al mismo tiempo, las variaciones tanto *entre* los dos grupos de trabajadores asalariados como *entre* los cinco grupos de trabajadores por cuenta propia son tan agudas, que fuertemente se tiene que cuestionar la simple dualización en un “sector formal” y un “sector informal”. A los partidarios del concepto dual hay que preguntar cuáles podrían ser entonces los criterios para distinguir entre un sector formal y un sector informal.

4.3. La supuesta jerarquía entre un sector formal y un sector informal

Los datos presentados también reprueban la visión de una jerarquía o una segmentación vertical entre un sector formal y un sector informal. No se puede hablar de condiciones de trabajo y de empleo mejores en el trabajo asalariado industrial en comparación con el trabajo por cuenta propia. Pero, se puede argumentar que en el concepto subjetivo de los actores sociales sobre trabajo y empleo, el trabajo asalariado tiene un valor mayor. Conse-

cuentemente, se tendría que interpretar la permanencia larga y mayor de los que trabajan por cuenta propia (véase gráfica 4) como expresión de las dificultades de salir de este “sector informal” que, según este concepto sirva como “fila de espera”.

Los conceptos de trabajo y de empleo de los encuestados hay que indagarlos todavía más a fondo y con métodos cualitativos adecuados.¹¹ Pero ya obtuvimos algunos indicadores con respecto a la pregunta en cuestión. El cuadro 1 muestra la correlación entre la razón del cambio al empleo actual y el cambio del tipo de empleo. Con respecto a las razones del cambio del empleo, el cuestionario tenía una pregunta abierta de la cual todas las respuestas fueron agrupadas en las dos categorías de “cambios voluntarios” y “cambios involuntarios”. El cuadro 1 solamente toma en cuenta los “cambios de empleo”, es decir, los cambios de las relaciones contractuales o de unidades económicas. No se consideran aquí los “cambios de trabajo”, es decir, los cambios dentro de una relación contractual.

CUADRO 1

Razones de cambio del empleo según el cambio del tipo de empleo

	<i>Cambios voluntarios</i>		<i>Cambios involuntarios</i>		<i>Total</i>	
	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i>	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i>	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i>
PCP hacia PCP	59	60.3	14	12.7	73	7.5
PCP hacia DEP	59	57.3	6	11.3	65	6.7
DEP hacia PCP	191	176.0	22	37.0	213	21.9
DEP hacia DEP	494	513.0	127	108.0	621	63.9
Total	803	82.6%	169	17.4%	972	100.0

* Estas cifras indican el número esperado si no hubiera ninguna interrelación entre tipo de cambio de empleo y la razón correspondiente.

En un primer acercamiento se nota que la gran mayoría de los cambios de empleo se halla en los cambios de trabajo asalariado (DEP) hacia trabajo asalariado, cuando se tiene que tomar en cuenta que los encuestados se repartieron casi igualmente entre DEP y los que trabajan por cuenta propia (PCP, con un leve sobrepeso aún de los PCP). En segundo lugar vienen los cambios de DEP hacia PCP y menos cambios se observan de PCP hacia DEP. También es interesante que en lo general un 83% de los cambios de empleo son “voluntarios”.

Pero en este contexto sobre todo nos interesa la pregunta si ¿hay desviaciones significativas de los números encontrados en las celdas de lo que se puede esperar estadísticamente? Si se compara el número de los casos

¹¹ Está previsto seleccionar a un número reducido de unos 15 de los encuestados, los cuales quizás representen trayectorias de vida típicas, para una entrevista narrativa larga.

cuentemente, se tendría que interpretar la permanencia larga y mayor de los que trabajan por cuenta propia (véase gráfica 4) como expresión de las dificultades de salir de este “sector informal” que, según este concepto sirva como “fila de espera”.

Los conceptos de trabajo y de empleo de los encuestados hay que indagarlos todavía más a fondo y con métodos cualitativos adecuados.¹¹ Pero ya obtuvimos algunos indicadores con respecto a la pregunta en cuestión. El cuadro 1 muestra la correlación entre la razón del cambio al empleo actual y el cambio del tipo de empleo. Con respecto a las razones del cambio del empleo, el cuestionario tenía una pregunta abierta de la cual todas las respuestas fueron agrupadas en las dos categorías de “cambios voluntarios” y “cambios involuntarios”. El cuadro 1 solamente toma en cuenta los “cambios de empleo”, es decir, los cambios de las relaciones contractuales o de unidades económicas. No se consideran aquí los “cambios de trabajo”, es decir, los cambios dentro de una relación contractual.

CUADRO 1

Razones de cambio del empleo según el cambio del tipo de empleo

	<i>Cambios voluntarios</i>		<i>Cambios involuntarios</i>		<i>Total</i>	
	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i>	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i>	<i>Real</i>	<i>Esperado*</i> %
PCP hacia PCP	59	60.3	14	12.7	73	7.5
PCP hacia DEP	59	57.3	6	11.3	65	6.7
DEP hacia PCP	191	176.0	22	37.0	213	21.9
DEP hacia DEP	494	513.0	127	108.0	621	63.9
Total	803	82.6%	169	17.4%	972	100.0

* Estas cifras indican el número esperado si no hubiera ninguna interrelación entre tipo de cambio de empleo y la razón correspondiente.

En un primer acercamiento se nota que la gran mayoría de los cambios de empleo se halla en los cambios de trabajo asalariado (DEP) hacia trabajo asalariado, cuando se tiene que tomar en cuenta que los encuestados se repartieron casi igualmente entre DEP y los que trabajan por cuenta propia (PCP, con un leve sobrepeso aún de los PCP). En segundo lugar vienen los cambios de DEP hacia PCP y menos cambios se observan de PCP hacia DEP. También es interesante que en lo general un 83% de los cambios de empleo son “voluntarios”.

Pero en este contexto sobre todo nos interesa la pregunta si ¿hay desviaciones significativas de los números encontrados en las celdas de lo que se puede esperar estadísticamente? Si se compara el número de los casos

¹¹ Está previsto seleccionar a un número reducido de unos 15 de los encuestados, los cuales quizás representen trayectorias de vida típicas, para una entrevista narrativa larga.

encontrados en las celdas (primera cifra en la celda) con el número de casos que se hubiera esperado cuando no hubiera habido ninguna interrelación significativa entre el cambio del tipo de empleo y la razón para este cambio (según cifra en la celda), se observa, por ejemplo, que el número de los “cambios involuntarios” de PCP hacia DEP y de DEP hacia PCP es mucho más bajo que la cantidad esperada.

Esto quiere decir que un cambio *entre* los dos tipos de empleo más que esperado es “involuntario” y, viceversa, los “cambios involuntarios” del empleo *dentro* del mismo tipo de empleo son más frecuentes de lo que se esperaba por las reglas de probabilidad. En este sentido hay una correlación significativa (del χ^2) entre el cambio del tipo de empleo y la razón para el cambio. Estos resultados son muy complejos y hay que procesar más a fondo aún los datos. Pero lo que salta a la vista es que la hipótesis del deseo de trabajar como dependiente-asalariado en el llamado sector formal se tiene que rechazar.

Resumiendo algunos hallazgos de la investigación sobre trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla, hay que constatar que los criterios frecuentemente usados para distinguir entre el “sector formal” y el “sector informal” —como son la pertenencia al Seguro Social o a una organización gremial, el nivel escolar, los ingresos, las horas trabajadas o la estabilidad en el empleo— no sirven para esta función. También se mostró que las hipótesis de la marginalidad del llamado sector informal se tenía que rechazar y, finalmente, no hay indicios de que los cambios del trabajo por cuenta propia hacia el trabajo asalariado más frecuentemente sean “voluntarios” que los cambios del trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia.

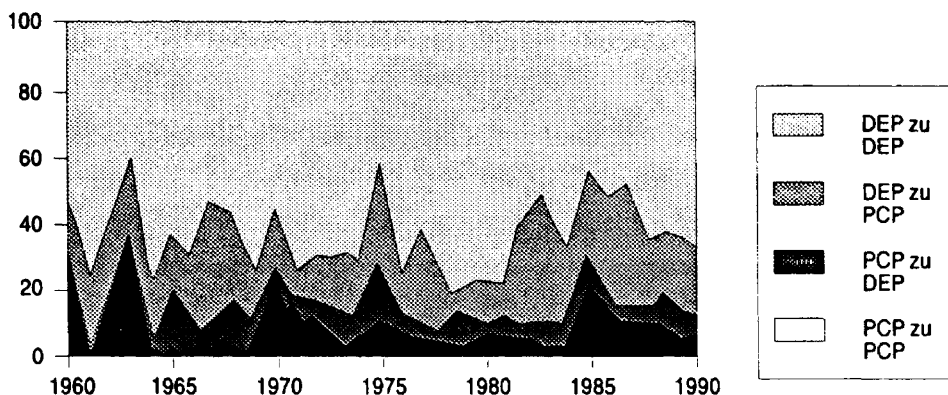
4.4. Cambios del empleo en el tiempo y en la biografía personal

Como se captó toda la historia del trabajo y empleo de los encuestados, los datos obtenidos de la investigación en Puebla también nos permiten analizar los cambios en el tiempo. En los debates sobre el Sector Informal Urbano, el auge de este sector informal en los años 80, muchas veces se interpretó como prueba de que en tiempos de crisis económica el trabajo por cuenta propia y el trabajo doméstico crecen por falta de una oferta suficiente de puestos de trabajo en el sector formal.¹² Aunque en la investigación poblana se cuenta con un total de más que 2 000 “eventos de trabajo” analizados, hay que tomar en cuenta, primero, que las 477 personas encuestadas no se concentran en cohortes (grupos de edades) reducidos sino van desde la edad de 16 hasta 78 años y, segundo, los “eventos” de trabajo consecuentemente se reparten por un periodo mayor de 60 años.

¹² Exactamente sobre este tema, la capacidad de las economías latinoamericanas de absorber la mano de obra migrante, se desarrolló un debate entre Portes/Benton (1987) y Klein/Tokman (1988).

A pesar de esto hay un hallazgo interesante. El “tiempo objetivo”, es decir, la coyuntura económica, etc., no parecen tener una gran influencia sobre la composición relativa anual de los cambios entre los diferentes tipos de empleo (véase gráfica 5).

GRÁFICA 5
Cambios del empleo en el tiempo



Pero lo que sí es significativo es la composición relativa anual de los cambios entre los tipos de empleo según el “tiempo subjetivo”, es decir, durante las vidas individuales (véase gráfica 6). Salta a la vista que al principio de la trayectoria en el empleo o del “ciclo de vida laboral” prevalecen los cambios entre diferentes trabajos asalariados, mientras que a partir de la edad de unos 21 años rápidamente crece la parte de los cambios del trabajo dependiente hacia el por cuenta propia. Luego, más o menos al llegar a los 30 años de edad, ganan relativa importancia los cambios dentro del estatus del trabajo por cuenta propia, mientras que a partir de más o menos los 40 años de edad ya casi no se encuentra ningún cambio del tipo “PCP hacia DEP”.

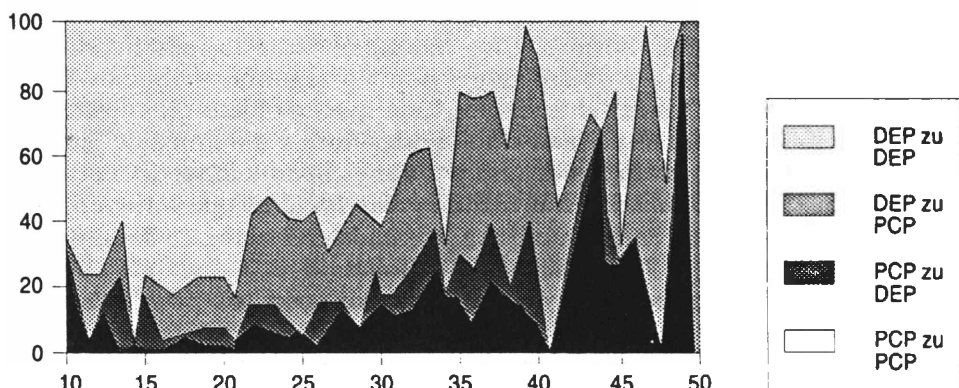
Estos resultados nos permiten presumir que los intercambios entre trabajo asalariado y trabajo por cuenta propia no son del tipo de una “calle de dirección única”, sino que hay cierta *pauta de cambios durante la trayectoria de vida individual*: la carrera laboral empieza con trabajos asalariados-dependientes y los cambios correspondientes dentro de este tipo de empleo, en una segunda etapa del ciclo de vida adquieren mucha importancia los cambios del trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia y, en la última fase de la trayectoria de vida, prevalecen los cambios dentro del tipo de empleo de cuenta propia.

Estos resultados concuerdan con investigaciones hechas en Colombia que demuestran la frecuencia creciente del trabajo por cuenta propia durante

el ciclo de vida laboral (Misión de empleo, 1986; Chenery, 1986). Estos primeros avances en el análisis dinámico del empleo, en el sentido de la investigación de los ciclos de vida laboral de los individuos, afirman la importancia de este tipo de estudios. El empleo y las sociedades en lo general, no solamente se estructuran por posiciones y por pautas intergeneracionales. Los estudios pioneros llevados a cabo por ejemplo en el Instituto Max-Planck para el Desarrollo Humano y Educación, en Berlín, prueban con claridad la importancia de estas trayectorias en la vida y en el empleo, y también muestran que las pautas de estas trayectorias se cambian en el tiempo, es decir, entre las generaciones (véanse por ejemplo Mayer, 1988 y Mayer/Brandon, 1990).

GRÁFICA 6

Cambio del empleo durante el ciclo de vida



5. CONCLUSIONES: HACIA UNA SOCIOLOGÍA DEL EMPLEO

En este artículo partimos de la teoría del mercado de trabajo y constatábamos que ésta se había desarrollado en y para los países capitalistas altamente industrializados y que enfoca el trabajo asalariado-formal como el tipo de empleo absolutamente dominante en estas sociedades. En contraste, en países semindustrializados como México el trabajo asalariado-formal no es el tipo de empleo predominante. Más bien, aparte de un sector (limitado) del trabajo asalariado-formal encontramos formas del empleo muy diferentes como el autoempleo, subempleo, trabajo por cuenta propia, etc. Estas formas del empleo, quizás en Alemania se llamarían “atípicas”, pero en un país como México no lo son porque representan hasta un 40% de la PEA (véase por ejemplo Dombois, 1991). Con el concepto de la diferenciación entre un sector formal y un sector informal se intentó captar mejor las peculiaridades de las sociedades latinoamericanas.

Con base en las consideraciones teórico-metodológicas y en la presentación de algunos resultados de una investigación empírica propia, cuestionamos a fondo la fuerza explicativa del concepto del "sector informal urbano" y la validez de hipótesis centrales manejadas en el contexto de este concepto dual-jerárquico. Por último, vimos que la movilidad en el empleo se tiene que investigar en una perspectiva dinámica, no solamente en el sentido de coyunturas económicas, sino también de biografías y trayectorias individuales y generacionales. Sin pretender resolver los problemas teóricos y metodológicos obvios, hay que pensar en el rumbo del trabajo conceptual necesario.

Primero, hay que explorar lo máximo posible de la teoría y empiria del "mercado de trabajo", pero al mismo tiempo se tiene que empezar con la construcción de un campo nuevo que yo llamaría "Teoría del empleo", o más concretamente: "*Sociología del empleo*". Tenemos una "Teoría de la organización", una "Sociología del trabajo", una "Teoría de la desigualdad social", pero, con respecto a las normas y los mecanismos de la movilidad en el empleo, de la estructura y dinámica del empleo seguimos hablando de un "mercado de trabajo", aunque sabemos bien que el objeto en cuestión no solamente es el trabajo asalariado sino la estructura y dinámica del empleo en general, las cuales están moldeadas por varias instituciones sociales.

Las más importantes de estas *instituciones sociales* que influyen en la estructura dinámica del empleo son: a) el *mercado* con su lógica de actuación de oferta/demanda y de la optimización racional de recursos, b) la *empresa* como organización compleja y "actor colectivo" con sus propias normas internas de acceso y de movilidad en el empleo, c) las *profesiones* (en un sentido amplio) como instituciones viejas con raíces en los gremios medievales y con sus propias reglas de acceso, de "exclusión social" (Weber) y de "ética" y d) la *unidad doméstica* y la *red social-personal* como instituciones que muchas veces influyen fuertemente en las decisiones relacionadas con el empleo y trabajo, y en los recursos y barreras de entrada a empleos.

La consideración de estas cuatro instituciones sociales no es nada novedosa. Cortés (1987), Oliveira/Pepin/Salles (1989) y García/Oliveira (1991), por ejemplo, apuntaron la importancia de la unidad doméstica para el análisis del trabajo y del empleo. En la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se habla de un segmento del libre mercado, de un segmento de mercados internos y de un segmento de mercados profesionales.¹³ Pero, en vez de desprenderse de un enfoque primordialmente economista y advertir la existencia de otras instituciones sociales también importantes, se intenta introducir lógicas de actuación muy diferentes en el concepto de mercado. Si se parte del supuesto de instituciones diferentes que

¹³ Aparte de la bibliografía ya citada, véanse por ejemplo las propuestas para una diferenciación de las "categorías del mercado de trabajo" en Rogers, 1989:8-12.

influyen en la estructuración y dinámica del empleo, se podría, por ejemplo, caracterizar diferentes países por una “mezcla” cada vez más especial del peso relativo de las instituciones correspondientes.

Segundo, tenemos que despedirnos de los supuestos de la marginalidad del trabajo por cuenta propia o “informal”. Por un lado es válido y necesario comparar las estructuras y la dinámica del desarrollo de los países semindustrializados como México con las pautas que se pudo y se puede observar en los países capitalistas altamente industrializados. Pero esto se tiene que hacer con el objetivo de entender la *singularidad del desarrollo tanto de los países altamente industrializados como de los países semi-industrializados*. Ciertamente hay una dialéctica entre “lo singular” y “lo general”, es decir que también se tiene que buscar modelos y pautas comunes y generales del desarrollo. Pero se tiene que tomar en cuenta que el desarrollo concreto de los países capitalistas avanzados no es “lo general”, sino otro “especial” y que “lo general” quizás sería un largo proceso empírico-histórico de modernización.

Por ejemplo, se puede cuestionar si es absolutamente necesario un porcentaje dominante de trabajo asalariado para el funcionamiento de una sociedad altamente industrializada (sea capitalista o no). Mientras que en países como Alemania el trabajo asalariado se desarrolló con una pauta predominante y estable, en los países semi-industrializados como México el trabajo asalariado ni objetiva ni subjetivamente jugó y —probablemente— no va a jugar un papel parecido. Resulta que, en vez de buscar las “desviaciones” o hasta “deficiencias” del modelo de desarrollo mexicano o latinoamericano, hay que buscar conceptos teóricos adecuados para captar y explicar su “camino diferente”.

Tercero, lo que salta a la vista es la necesidad de avanzar en los tipos y diseños de la investigación empírica. El famoso estudio de Muñoz/Oliveira/Stern (1977) ya influyó en toda la perspectiva dinámica de las “historias de vida”, pero según mis conocimientos, nunca se explotó todo lo posible este tesoro de informaciones. Aquí se tienen que aplicar más a fondo los instrumentos modernos de procesamiento de datos que nos ofrecen paquetes de *software* y sobre todo los instrumentos para el “análisis de eventos”. Entre el extremo del análisis secundario de datos globales-agregados y el extremo de estudios de casos con poca representatividad hay que pensar en un diseño intermedio que se basa en métodos cuantitativos y que se combina con los nuevos métodos de análisis cualitativos (por ejemplo de entrevistas narrativas).

Estoy consciente que esto marca tareas para una década del trabajo de muchos equipos de investigadores y que requiere muchos recursos. Pero estoy seguro que este camino dará buenos resultados para el mejor entendimiento y, entendiendo, mejorar la tan importante realidad del empleo y del trabajo.

REFERENCIAS

- Acs, Z./ D. Audresch, 1990, *Small Firms and Entrepreneurship: A Comparison between West and East Countries*, WZB-discussion papers, Berlín.
- Aglietta, M., 1987, *A Theory of Capitalist Regulation*, Londres.
- Alonso, J.A., 1987, *Crisis, sismo y microindustria doméstica del vestido. Estudio de caso en Nezahualcóyotl*, UNAM, México.
- Banamex, 1983, *Encuesta de subempleos*.
- Carrasco Licea, R./ F. Hernández y Puente, 1990, "La cuestión salarial: un punto neurálgico", en *La Jornada*, 17 de diciembre.
- Cortés, F., 1987, *Informalidad: ¿un indicador en busca de conceptos?*, FLACSO, México.
- 1990, "De marginal a informal: el desarrollo de la discusión en América Latina", en Cortés, F./O. Cuéllar, *Crisis y reproducción social*, México, pp. 125-164.
- y R.M., Rubalcava, 1990, *Equidad vía reducción. La distribución del ingreso en México (1977-1984)*, mimeo.
- y O. Cuéllar, 1990, *Crisis y reproducción social*, México.
- Chenery, H., 1986, *Informe Final* (para la Misión de Empleo), Bogotá.
- De la Rosa, M., s/f, *Marginalidad en Tijuana*, Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.
- Doeringer, P.B./M.J. Piore, 1971, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington/Mass.
- Dombois, R., 1991, *¿Formas de empleo "atípicas" en economías heterogéneas?*, mimeo., Bogotá.
- Escobar Latapí, A., 1986, *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.
- García, B., 1988, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, México, El Colegio de México.
- y, O. de Oliveira, 1991, "Trabajo y familia en la investigación sociodemográfica de México", en *Temas de población*, Puebla, vol. 1, núm. 2, pp. 15-25.
- Giner, F., 1985, "Microindustria en México", en *Transformación*, 10a. época, vol. II, núm. 1, Canacintra.
- Heinze, R.G./C. Offe (Ed.), 1990, *Formen der Eigenarbeit. Theorie, Empirie, Vorschläge*, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 1985, *Estadísticas Históricas de México*, 2 t., México.
- Katzman, R./J.L. Reyna (comp.), 1979, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, México, El Colegio de México.
- Klein, E./V.E. Tokman, 1988, "Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producción y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton", en *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 16, pp. 205-212.
- Lutz, B./W. Sengenberger, 1974, *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen.
- Márquez, C./J. Ros, 1990, "Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México", en *El Trimestre Económico*, vol. LVII(2), núm. 226, pp. 343-378.

- Mayer, K.U., 1988, "German Survivors of World War II", en Riley, M.W. (Ed.), *Social Structures & Human Lives*, Newbury Park, Sage Publications, pp. 229-246.
- y N. Brandon Tuma, 1990, "Life Course Research and Event History Analysis: An Overview", en Mayer, K.U./Brandon Tuma, N. (Ed.), *Event History Analysis in Life Course Research*, Madison/Wi., University of Wisconsin, pp. 3-20.
- y E. Brückner, 1989, *Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung*, 3 t. Berlín, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Mezzera, J., 1988, "Excedente de oferta de trabajo y sector informal urbano", en Berger, M./Buvinic, M. (comp.), *La mujer en el sector informal*, Quito, Nueva Sociedad, pp. 67-95.
- Misión de empleo, 1986, "El Problema laboral colombiano", en *Economía Colombiana Separata* 10.
- Morelos, J.B., 1987, "Empleo y sismo: la situación ocupacional de la población damnificada", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 2, núm. 1, El Colegio de México.
- Muñoz, H./O. de Oliveira, 1979, "Algunas controversias sobre la fuerza de trabajo en América Latina", en Katzman, R./Reyna, J.L. (Comp.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en américa latina*, México, El Colegio de México.
- y O. de Oliveira/C. Stern, 1977, *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*, México, El Colegio de México.
- Oliveira, O. de/M. Pepin Lehalleur/V. Salles (comps.), 1989, *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, México.
- Peatty, M., 1987, "An idea in Good Currency and How It Grew: The Informal Sector", en *World Development*, vol. 15, pp. 851-860.
- Portes, A./L. Benton, 1987, "Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies", en *American Journal of Sociology*, vol. 93, núm. 1, pp. 30-61.
- Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), 1985, *Barreras institucionales de entrada al sector informal en la ciudad de México*, Serie Documentos de Trabajo, núm. 258.
- 1989, *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina, 1975-1987*, 3 t., Santiago de Chile.
- Ramos Oranday, R., 1981, *Geografía de la marginación en México*, México, El Colegio de México.
- Roberts, B., 1989, "Employment Structure, Life Cycle, and Life Chances: Formal and Informal Sectors in Guadalajara", en Portes, A./Castells, M./Benton, L.A. (Eds.), *The Informal Economy*, Baltimore/Londres, Johns Hopkins University Press.
- Rogers, G. (Ed.), 1989, *Urban Poverty and the Labour Market*, Ginebra, OIT.
- Sengenberger, W., 1987, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Frankfurt/Nueva York, Campus.
- Solórzano, A., 1979, *Estudio de mil casos de niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la ciudad de México*, México, INET-STPS.
- , 1979, *La población ocupada informal urbana. Su delimitación y caracterización*, México.
- , 1985, *Características de la ocupación informal urbana*. 2a. ed., México.

- Toivonen, T., 1990, "The New Rise of Self-Employment and Industrial Structure", en Clegg, S.R. (Ed.), *Organization theory and Class Analysis. New Approaches and New Issues*, Berlín/New York, de Gruyter, pp. 315-341.
- Tokman, V., 1979, "Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina", en Katzman, R./Reyna, J.L. (Comp.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, México, El Colegio de México.
- Vélez Ibáñez, C.G., 1983, *Rituals of marginality-Politics, Process and Culture Change in Urban Central Mexico*, University of California Press.

BIBLIOGRAFÍA

- Benería, Lourdes y Marta Roldán, *The Crossroads of Class and Gender* (Industrial Homework Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City), The University of Chicago Press, Chicago, 1987.
- Bourdieu, Pierre, "The Social Space and the Genesis of Groups", en *Social Science Information*, SAGE, 24, 2, Londres, Beverly Hills y Nueva Delhi, 1985.
- Caldwell, John C., "Micro Approaches: Similarities and Differences, Strengths and Weaknesses", en Caldwell, John, Allan Hill y Valerie Hill, *Micro-Approaches to Demographic Research*, Kegan & Paul International, Londres, 1988.
- Cortés, Fernando, "El mercado de trabajo urbano y la sociodemografía mexicana en la mitad de la década de los ochenta: algunas consideraciones metodológicas", en *Memorias de la III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México*, Sociedad Mexicana de Demografía, México, 1988.
- Christenson, Bruce, Brígida García y Orlandina de Oliveira, "Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México", en *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 20, mayo-julio, 1989, pp. 251-280.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, *Motherhood, Work and Women's Condition in Mexico*, informe final presentado a la Fundación Rockefeller, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, marzo, 1991.
- Gerson, Kathleen, *Hard Choices. How Women Decide about Work, Career, and Motherhood*, University of California Press, U.S.A., 1985.
- González de la Rocha, Mercedes, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*, El Colegio de Jalisco-CIESAS y SPP, México, 1986.
- , "Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara", en Oliveira, Orlandina de (Coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*, El Colegio de México, PIEM, México, 1989.
- , Agustín Escobar y María de la O Martínez Castellanos, "Estrategias versus conflicto. Reflexiones para el estudio del grupo doméstico en época de crisis", en De La Peña, Guillermo et al. (Comps.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia*, Universidad de Guadalajara/CIESAS, México, 1990, pp. 351-367.
- Oliveira, Orlandina de, "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes", en Cooper, Jennifer, Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suárez y Esperanza Tuñón (comps.), *Fuerza de trabajo*

- femenina urbana en México*, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Miguel Ángel Porrúa, México, 1989.
- Pacheco Gómez Muñoz, María Edith, *Población económicamente activa femenina en algunas áreas urbanas de México en 1986*, tesis de maestría en Demografía, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, México, 1988.
- Pedrero Nieto, Mercedes, "Evolución de la participación económica femenina en los ochenta", Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), mimeo., 1990.
- Roberts, B., *Organizing Strangers: Poor Families in Guatemala City*, University of Texas Press, Austin y Londres, 1973.
- Selby, Henry, Arthur D. Murphy, Earl Morris y Mary Winter, "La familia urbana mexicana frente a la crisis", en De la Peña, Guillermo *et al.*, *Crisis, conflicto y sobrevivencia*, Universidad de Guadalajara/CIESAS, México, 1990, pp. 369-388.
- Selva, Beatriz, *Modalidades de trabajo femenino en San Felipe del Agua*, FLACSO, México, 1985 (serie de tesis de maestría).
- Valdés, Teresa, *Venid, benditas de mi padre*, Santiago de Chile, FLACSO, 1989.

MERCADOS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN

Jorge Carrillo V.
Alfredo Hualde

1. EL CONTEXTO

La región fronteriza del norte de México ha experimentado un proceso de *integración económica de facto* desde hace varias décadas. Por ejemplo, Tijuana dependía del 40% de su producto bruto de transacciones que se realizaban con San Diego (Clement y Shellhammer, 1981). Un estudio más reciente muestra que el 20% de los salarios de esta ciudad son devengados en Estados Unidos por los "transmigrantes" (Alegría, 1991).¹ Otro caso es el empleo en las plantas maquiladoras; según el modelo de Noé A. Fuentes,² un cambio en la producción de Estados Unidos de 1% produce cambios en el empleo de las maquiladoras de alrededor de 2.35 veces (véase gráfica 1).

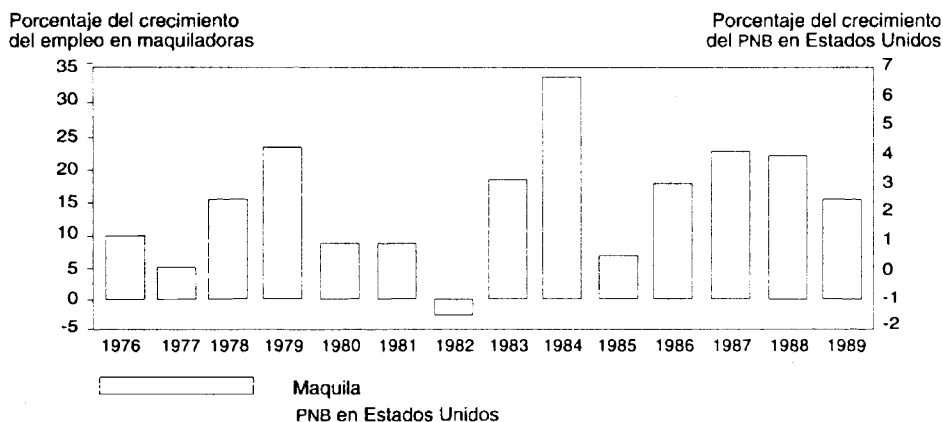
Esta situación de integración económica *de facto* en la frontera, tanto en los mercados de trabajo "binacionales" como en los sectores industriales, comerciales, turísticos o de servicios es producto, en buena medida, de las políticas mexicanas dictadas desde el centro del país. El centralismo, así como la lejanía de la frontera con respecto al centro, llevaron al establecimiento de una política económica y laboral específica para la zona, en un marco jurídico denominado de Zonas y Perímetros Libres que significó de hecho, un régimen de excepción arancelario, fiscal y laboral. De tal manera que la frontera norte de México ha vivido, en comparación con el resto del país, una integración económica *de facto*, gracias a un menor proteccionismo; ello ha permitido afirmar que la región Tijuana-San Diego, por ejemplo, sea hoy un microcosmos de lo que sucederá cuando se firme el Tratado de Libre Comercio en todo el país (Bustamante, 1991).

¹ Personas con documentos especiales —"tarjetas verdes"— que viven en el lado mexicano y laboran en el estadounidense.

² Fuentes, Noé, 1991, "Demanda de empleo en la industria maquiladora", en Jorge Carrillo (coord.), *Mercados de trabajo en las actividades maquiladoras. Reporte de Investigación*, Tijuana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte (en prensa).

GRÁFICA 1

Crecimiento anual del empleo en las maquiladoras mexicanas y del PNB de Estados Unidos



Fuente: tomado de J. Mendoza, "La industria maquiladora en gráficas", en *Revista Expansión*, núm. 573, septiembre de 1991, p. 42.

La expresión urbana de dicha integración es la existencia en cada región de la frontera y en cada lado de la misma, de ciudades gemelas adyacentes aunque distintas en términos poblacionales y económicos.

El fenómeno de integración económica *de facto*, con restricciones legales, es la premisa de la cual se debe partir para comprender la problemática de los mercados de trabajo en las ciudades fronterizas del norte de México, particularmente en la industria maquiladora de exportación.

Ahora bien, los mercados de trabajo están definidos externamente por la oferta de trabajo y la demanda regional de empleo. Internamente, se conforman a partir de las políticas de los actores sociales. En el caso de la, Industria Maquiladora de Exportación (IME), además de los sindicatos con marcada participación en el estado de Tamaulipas, los propios empresarios definen políticas de selección del personal, de entrenamiento, de empleo o de movilidad ocupacional horizontal o vertical, las cuales explican las diferencias salariales para los distintos puestos de trabajo y regulan el volumen de mano obra.

Los mercados externos de trabajo no se contraponen con los mercados internos de trabajo, sino que se ajustan y se relacionan en forma estrecha.

2. ASPECTOS GENERALES

La enorme atención que ha cobrado la IME tanto en México como en Estados Unidos y, recientemente, en Canadá, se debe al sostenido dinamismo de su

crecimiento y a su tamaño. La IME es una de las industrias más dinámicas en su crecimiento en el país. Su preponderancia puede resumirse en tres aspectos:

a) La importancia relativa en el contexto nacional, caracterizada por: i) su constitución actual como la segunda fuente de divisas para el país después del petróleo (1 500 millones de dólares en 1985, lo que equivalió al 5% de los ingresos totales en cuenta corriente); ii) una tasa de absorción de fuerza de trabajo que excede con mucho al empleo que generan los demás sectores de actividad económica (18.6% anual de 1984 a 1988) y que representa actualmente el 20% de la población económicamente activa en la industria de la manufactura; iii) el crecimiento en el número de establecimientos, y iv) su complejidad y modernización.

b) El gran crecimiento experimentado y pronosticado. Las tasas de crecimiento en el empleo en la IME, a lo largo de 15 años, han sido del orden del 10% anual en el nivel nacional. Este comportamiento económico de la IME está íntimamente asociado con la economía de Estados Unidos. Mientras que en 1981 habían 605 plantas en todo el país, cinco años más tarde eran 890 y para 1990 se contaba con 1 938. Este aumento significativo en el número de plantas fue paralelo al del empleo pues pasó de 131 000 ocupados en 1981 a, 15 años después, 460 300. El crecimiento mas importante, sin embargo, ha sido el del valor agregado pues aumentó de 0.98 billones de dólares a 3.61 billones, respectivamente (véase cuadro 1).

c) La restructuración industrial que experimenta desde mediados de los ochenta. Diversos estudios han llegado a la conclusión de que la IME vive desde hace algunos años una etapa distinta y superior a aquella en donde se le concebía, en términos generales, como una industria homogénea, caracterizada como intensiva en trabajo, de bajos salarios, sin capacitación ni calificación, sin transferencia de tecnología y sin vínculos con la economía mexicana. Se trata de distintos tipos de plantas maquiladoras con diferentes grados de innovaciones tecnológicas (en equipos y procesos); innovaciones organizacionales (orientadas al mejoramiento de la calidad); cambios en la estructura jerárquica, funcional y comunicativa, y flexibilidad en los contratos colectivos. En suma, una amplia gama de transformaciones que apuntan hacia una mayor flexibilidad del uso de la tecnología y la mano de obra (véanse gráfica 2 y cuadro 2).

Los tres aspectos anteriores sirven de contexto para enmarcar algunas de las características de la IME relacionadas con los mercados de trabajo:

Hay divergencias sustanciales dentro de las ciudades fronterizas; esto se puede observar, por ejemplo, en las tasas de crecimiento en los establecimientos. Mientras que en Ciudad Juárez fue del 10% en 1982-1989 (el menor promedio de la frontera) en Tijuana llegó al 19 por ciento.

Las maquiladoras situadas en ciudades del interior de la República tienden a aumentar paulatinamente Si bien el establecimiento de la industria maquiladora se ha concentrado tradicionalmente en la zona fronteriza (el

CUADRO 1

Indicadores económicos de la industria maquiladora (dólares corrientes)

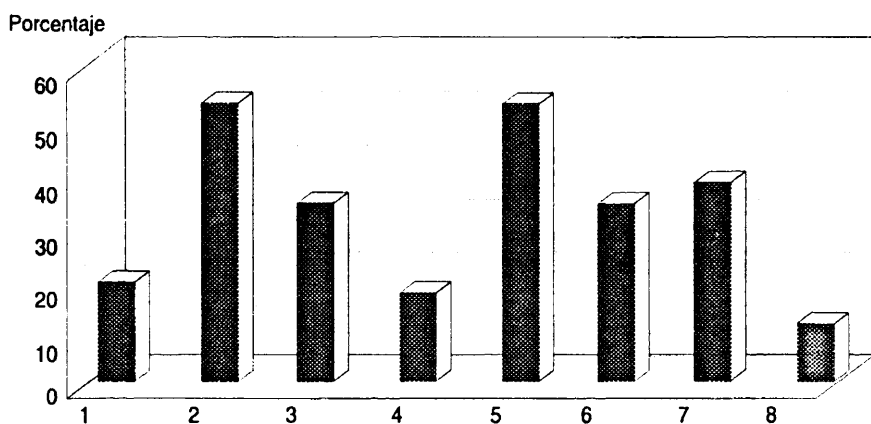
	1981	1982	1983
<i>Producción (billones de dólares)</i>			
Producción bruta	3.21	2.71	3.70
Cambio (%)	27.3	-15.6	36.6
Materias primas importadas	2.23	1.90	2.87
Cambio (%)	27.7	-15.0	51.3
Valor agregado mexicano	0.98	0.81	0.83
Cambio (%)	26.5	17.0	2.1
Materias primas nacionales	0.03	0.02	0.04
Cambio (%)	-4.9	-14.5	52.9
Otros componentes nacionales	0.20	0.19	0.22
Cambio (%)	27.2	-4.8	14.7
Valor agregado maquilador	0.75	0.60	0.57
Cambio (%)	28.0	-20.3	-3.9
Ingreso salarial	0.60	0.43	0.39
Cambio (%)	30.6	-28.5	-8.5
Ingreso no salarial	0.15	0.17	0.18
Cambio (%)	18.7	11.7	7.4
<i>Número de plantas maquiladoras (miles)</i>			
Total	0.605	0.585	0.600
Cambio (%)	-2.4	-3.3	2.6
<i>Balanza de pagos (billones de dólares)</i>			
Total de maquiladora	0.976	0.851	0.818
Cambio (%)	26.4	-12.8	-3.9
<i>Empleo (miles)</i>			
Total de maquiladora	131.0	127.0	150.9
Cambio (%)	9.6	-3.0	18.7
Directos	110.7	105.4	125.3
Cambio (%)	8.5	-4.8	18.9
Técnicos	12.5	13.4	16.3
Cambio (%)	15.9	6.6	22.0
Administrativos	7.7	8.3	9.3
Cambio (%)	15.6	7.0	11.8
<i>Salarios incluyendo prestaciones (dólares por hora)</i>			
Promedio maquiladora	1.99	1.47	1.13
Cambio (%)	17.8	-26.1	-23.3
Obreros directos	1.68	1.22	0.91
Cambio (%)	18.0	-27.5	-25.3
Técnicos	3.37	2.37	1.94
Cambio (%)	15.2	-29.4	-18.4
Administrativos	4.17	3.21	2.65
Cambio (%)	12.2	-22.9	-17.4

Fuente: tomado de CIEMEX-WEFA, Maquiladora Industry Analysis, septiembre de 1991, vol. 4, núm. 3, p. 63.

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
4.91	5.08	5.64	7.19	10.15	12.50	14.10
32.8	3.5	10.9	27.5	41.3	23.2	12.7
3.75	3.82	4.34	5.55	7.81	9.45	10.49
30.7	1.7	13.7	27.9	40.7	20.9	11.0
1.16	1.27	1.30	1.64	2.34	3.06	3.61
40.2	9.0	2.4	26.2	43.0	30.7	18.1
0.05	0.03	0.05	0.09	0.13	0.15	0.19
33.7	-31.5	47.4	69.9	52.4	15.0	23.5
0.30	0.34	0.36	0.47	0.68	0.84	0.98
41.2	10.7	8.0	28.2	45.1	24.4	15.9
0.81	0.89	0.88	1.08	1.53	2.06	2.45
40.2	10.9	-1.5	22.9	41.4	34.8	18.6
0.60	0.65	0.59	0.76	1.14	1.55	1.85
53.7	8.7	-9.8	28.9	50.5	36.1	19.0
0.21	0.24	0.29	0.32	0.39	0.51	0.60
11.6	17.5	20.8	10.9	20.2	30.9	17.4
0.672	0.760	0.890	1.125	1.396	1.655	1.938
12.0	13.1	17.1		24.1	18.6	17.1
1.155	1.268	1.295	1.573	2.326	3.047	3.635
41.2	9.8	2.1	21.5	47.9	31.0	19.3
199.7	212.0	249.8	305.3	369.5	429.7	460.3
32.4	6.2	17.9	22.2	21.0	16.3	7.1
165.5	173.9	203.9	248.6	301.4	349.6	371.6
32.1	5.1	17.3	21.9	21.2	16.0	6.3
22.4	25.0	30.4	36.7	44.3	50.9	54.8
37.1	11.9	21.3	21.0	20.6	14.9	7.6
11.8	13.1	15.6	19.9	23.8	29.2	33.9
27.3	10.6	19.3	27.6	19.7	22.7	15.9
1.33	1.38	1.07	1.11	1.36	1.61	1.78
18.0	3.7	22.9	3.9	23.2	17.9	10.9
1.06	1.07	0.80	0.81	1.00	1.15	1.25
16.1	1.0	-25.1	1.8	22.2	15.0	9.0
2.35	2.45	1.91	2.05	2.54	3.08	3.34
21.4	4.1	-22.2	7.8	23.7	21.1	8.6
3.26	3.51	2.89	3.02	3.83	4.58	5.14
22.7	7.7	-17.5	4.2	27.1	19.6	12.0

GRÁFICA 2

Participación de trabajadores directos en nuevas formas de organización del trabajo, IME, febrero de 1990. (N = 358)



Nuevas formas de organización

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1 = Diagnóstico y solución de problemas | 5 = Involucramiento en el trabajo |
| 2 = Producción en grupo | 6 = Multicalificación |
| 3 = Grupos de calidad | 7 = Rotación entre tareas |
| 4 = Control de calidad | 8 = Mantenimiento del equipo |

Fuente: tomado de CIEMEX-WEFA, Maquiladora Industry Analysis, septiembre de 1991, vol. 4, núm. 3, p. 63.

CUADRO 2

Nivel tecnológico en la IME¹

Nivel tecnológico	Centros finales					Número de plantas	Porcentaje de frecuencias
	Capital ²	Manufactura ³	Justo a tiempo ⁴	Técnicos ⁵	Máquinas ⁶		
Bajo	77.05	78.81	62.88	14.47	0.09	47	16.7
Alto	67.74	2.57	58.96	12.45	0.05	234	83.0

¹ Se trata de resultados a partir de un análisis por conglomerados (centros finales y frecuencias).

² Porcentaje del costo total de producción diferente al de mano de obra.

³ Porcentaje de la producción exclusivamente manufacturada.

⁴ Porcentaje de productos que operan con el sistema justo a tiempo.

⁵ Relación de técnicos sobre el total empleado.

⁶ Número de máquinas programables por empleado.

Las cifras de los centros finales representan promedios porcentuales.

Fuente: encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte. Proyecto "Mercados de trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana, B.C., México, 1991.

88.1% del total de plantas en 1981) en el interior el crecimiento relativo es mayor (alcanzó a representar el 23.8% en 1990) (véase cuadro 3).

Se presenta un proceso de varonización de la mano de obra en la IME. Mientras que las mujeres representaban, en 1975, el 78%, pasaron a significar 14 años después el 67% en el nivel nacional. Esta relación fue más marcada para la frontera: de 79% bajó a 66% respectivamente. En Tijuana resultó de 79% y 53%, respectivamente.

Se observa un aumento en la incorporación de insumos nacionales. Crecieron de 3% en 1975, a 5% en 1989. Esto es, pasaron de prácticamente 10 millones de dólares en 1974, a 139 millones de dólares en 1989, es decir, 14 veces más.

Se ha alcanzado una mayor vinculación entre el sector educativo y el sector productivo. Existe una intensa vinculación informal entre ambos sectores. El personal técnico y profesional en la IME proviene en una gran proporción de los centros educativos de enseñanza media y superior.

Se han fortalecido los programas de capacitación interna. Alrededor de ocho programas de capacitación interna, en promedio, tiene cada una de las plantas en el sector de la electrónica y de las autopartes, y dos en el vestido. El volumen de personas capacitadas internamente fue muy importante: nueve personas de cada 10 fueron capacitadas en Ciudad Juárez y cinco en Tijuana. Estos datos son similares tanto para el personal directo como para el indirecto.

De los puntos anteriores se desprende que:

a) El crecimiento en los principales indicadores de la IME sigue siendo muy dinámico pero ha empezado a ser menor en la frontera en comparación con el experimentado en el resto del país.

b) Este proceso va acompañado de una mayor incorporación de hombres en el proceso de producción y un número mayor de empleados con educación media y superior, básicamente en la frontera.

c) El cambio sustancial en su crecimiento y en su caracterización de la mano de obra se debe más a lo que sucede en los mercados de trabajo que a la incorporación de nuevas tecnologías o al cambio en los sectores productivos.

d) Los volúmenes de empleo y los perfiles sociolaborales requeridos comienzan a depender de manera crucial de la disponibilidad de recursos humanos, por tanto, las diferencias entre frontera e interior podrán ser más evidentes.

e) Se observa una tendencia al crecimiento de los servicios profesionales de capacitación, particularmente en el área de vinculación con el sector educativo, sobre todo en la zona fronteriza.

Se trata, en síntesis, de una industria, en términos generales, más compleja, madura y estable en relación a como se le caracterizaba hace una década. Pero ¿existe la suficiente mano de obra para apoyar este crecimiento explosivo caracterizado por la proliferación de una "segunda generación de maquiladoras"?

CUADRO 3
Distribución geográfica (frontera - interior)

	1981	1982	1983
<i>Producción bruta de la maquiladora</i>			
(billones de dólares corrientes)	3.21	2.71	3.70
Cambio (%)	27.3	-15.6	36.6
Distribución	100.00	100.00	100.00
Frontera	90.26	90.412	90.09
Interior	9.74	9.59	9.91
<i>Valor agregado maquilador</i>			
(billones de dólares corrientes)	0.98	0.81	0.83
Cambio (%)	26.5	-17.0	2.1
Distribución	100.00	100.00	100.00
Frontera	86.55	86.67	87.10
Interior	13.45	13.33	12.90
<i>Total de materias primas procesadas</i>			
(billones de dólares corrientes)	2.26	1.92	2.91
Cambio (%)	27.1	-15.0	51.3
Distribución	100.00	100.00	100.00
Frontera	91.47	91.57	90.67
Interior	8.53	8.43	9.33
Frontera	100.00	100.00	100.00
Nacionales	0.82	0.81	0.98
Importadas	99.18	99.19	99.02
Interior	100.00	100.00	100.00
Nacionales	6.18	6.43	4.37
Importadas	93.82	93.57	95.63
<i>Empleo (miles)</i>			
Total de maquiladora	131.0	127.0	150.9
Cambio (%)	9.6	-3.0	18.7
Distribución	100.00	100.00	100.00
Frontera	88.91	89.12	89.43
Interior	11.09	10.88	10.57
<i>Número de plantas maquiladoras (miles)</i>			+
Total	0.605	0.585	0.600
Cambio (%)	9.6	-3.0	18.7
Distribución	100.00	100.00	100.00
Frontera	88.91	89.12	89.43
Interior	11.09	10.88	10.57
<i>Salarios incluyendo prestaciones (dólares por hora)</i>			
Promedio en maquiladora	1.99	1.47	1.13
Cambio (%)	17.8	-26.1	-23.3
Frontera	2.02	1.49	1.14
Interior	1.77	1.35	1.03

Fuente: tomado de CIEMEX-WEFA, Maquiladora Industry Analysis, septiembre de 1991, vol. 4, núm. 3, pp. 64.

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
4.91	5.08	5.64	7.19	10.15	12.50	14.10
32.8	3.5	10.9	27.5	41.3	23.2	12.7
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
89.94	90.47	89.28	87.46	86.01	84.35	82.91
10.06	9.53	10.72	12.54	13.99	15.65	17.09
1.16	1.27	1.30	1.64	2.34	3.06	3.61
40.2	9.0	2.4	26.2	43.0	30.7	18.1
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
86.53	86.96	84.88	80.97	80.17	79.00	76.90
13.47	13.04	15.12	19.03	19.83	21.00	23.10
3.80	3.85	4.39	5.64	7.95	9.60	10.68
30.8	1.3	14.0	28.4	40.9	20.8	11.2
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
90.78	91.44	90.30	88.75	87.17	85.59	84.35
9.22	8.56	9.7	11.25	12.83	14.41	15.65
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1.09	0.69	0.85	0.85	0.99	1.01	1.02
98.91	99.31	99.15	99.15	99.01	98.99	98.98
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3.63	3.1	4.08	6.94	6.23	4.96	5.71
96.37	96.9	95.92	93.06	93.77	95.04	94.29
199.7	212.0	249.8	305.3	369.5	429.7	460.3
32.4	6.2	17.9	22.2	21.0	16.3	7.1
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
88.59	88.13	84.97	82.36	80.89	79.10	76.07
11.41	11.87	15.03	17.64	19.11	20.9	23.93
0.672	0.760	0.890	1.125	1.396	1.655	1.938
32.4	6.2	17.9	22.2	21.0	16.3	7.1
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
88.59	88.13	84.97	82.36	80.89	79.10	76.07
11.41	11.87	15.03	17.64	19.11	20.9	23.93
1.33	1.38	1.07	1.11	1.36	1.61	1.78
18.0	3.7	-22.9	3.9	23.2	17.9	10.9
1.35	1.39	1.09	1.14	1.41	1.67	1.87
1.18	1.30	0.91	0.95	1.18	1.38	1.50

Diversos indicadores laborales permiten aventurar la hipótesis de que, por lo menos en ciudades como Tijuana, Nogales y Ciudad Juárez, se da una insuficiencia de mano de obra para asegurar el patrón de crecimiento de la industria maquiladora, por cierto muy prometedor según indicarán las proyecciones econométricas más adelante. Entre los indicadores más sobresalientes se encuentran los siguientes:

2.1. La rotación en el trabajo

El promedio mensual de rotación en tres sectores productivos, en 1989, fue notablemente elevado en Tijuana (12.7%) y en Ciudad Juárez (10.9%), en contraste con el de Monterrey (3.7%). Esto significa que la rotación anual en Tijuana, por ejemplo, fue cercana a 150%. El fenómeno es cíclico y, al parecer, se eleva en los meses de junio-septiembre y se reduce en noviembre-enero. El problema de la rotación crece más rápido que el empleo. Las tasas de su crecimiento anual fueron superiores entre 1987 y 1989 a las del empleo (Carrillo V., 1991).

2.2. La eventualidad en el empleo

Estudios con trabajadores y con empleadores han mostrado que el promedio de antigüedad de los trabajadores es de dos a tres años. Controlando la antigüedad de las plantas, la variable comporta un patrón similar (Carrillo V., 1991). Por tanto, existe un intenso desplazamiento de mano de obra de la IME al resto de las actividades económicas o hacia la población económicamente inactiva.

2.3. La movilidad ocupacional intramaquiladora

Mientras que hace una década era un fenómeno raro encontrar altos porcentajes de mano de obra con experiencia laboral previa, actualmente estos porcentajes son muy altos. Se trata de una mano de obra con una gran movilidad entre plantas (los trabajadores del 75% de 358 plantas analizadas en 1990 tuvieron de dos a tres experiencias en maquila).

2.4. La flexibilidad en la política de selección de los trabajadores

La incorporación de importantes volúmenes de hombres como de mujeres de mayor edad, casadas, con descendencia, o con experiencia laboral previa, es un buen indicador del relajamiento en la actual selección de personal en los diversos sectores productivos.

2.5. La movilidad del capital

La localización de nuevas inversiones y ampliaciones de empresas específicas en otros lugares de la frontera, o en localidades no fronterizas dentro de los estados del norte de México es un fenómeno que se ha difundido a partir de mediados de la década pasada. La estrategia más general ha sido mantener los procesos con mayor intensidad de capital en la frontera y trasladar aquellos intensivos en fuerza de trabajo hacia lugares con gran disponibilidad de mano de obra.

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS EXTERNOS DE TRABAJO

3.1. Oferta de trabajo

1. La distribución de la población económicamente activa y algunos de sus atributos, así como las tasas de participación por sexo y edad para dos ciudades fronterizas y para Monterrey, indican que ha habido una oferta de trabajo suficiente para sostener el crecimiento en la demanda de empleo en la industria maquiladora. Esta *disponibilidad potencial* de oferta de trabajo, en este nivel de análisis, resultó suficiente en Tijuana y Ciudad Juárez para continuar el crecimiento esperado. Sin embargo, con este grado de desagregación es insuficiente la información para saber si se trata de una *disponibilidad real* de mano de obra.

En este nivel de análisis, todo indica que existe una gran población que puede ser ocupada por la IME. Más del 30% de la población económicamente inactiva (como es el caso de estudiantes y jóvenes inactivos) podría ofrecer su fuerza de trabajo a dicha industria. De cada 10 mujeres en edades de 15 a 19 años, por ejemplo, sólo 2.4 trabajan en Tijuana y 3.9 en Ciudad Juárez (González, 1991). Los datos parecen señalar que en estas ciudades fronterizas no se ha llegado al límite de oferta de trabajo. Pensando a mediano plazo, un dato relevante es que, según el demógrafo Rodolfo Corona, la dinámica poblacional en la frontera norte disminuirá, como lo ha estado haciendo desde los años setenta. Esto indica que la pirámide clásica poblacional tendrá una forma más del tipo "pentágono" en años venideros. Lo cual significa que no habrá tantos jóvenes como los hubo en los setenta y ochenta (Corona, 1991).

3.2. Demanda de empleo

1. El comportamiento económico de la IME está íntimamente asociado con la economía de Estados Unidos. Un cambio en la producción de Estados Unidos de 1% produce cambios en el empleo de las maquiladoras alrededor de 2.35 veces (Fuentes, 1991).

2. La demanda de empleo ha sido sostenida a lo largo de la historia de la industria maquiladora en México. Las tasas de crecimiento para el periodo de los ochenta arroja un porcentaje del 10% anual. Este comportamiento está directamente relacionado con el comportamiento industrial en Estados Unidos, como se puede observar en la gráfica 1. La situación de dependencia económica con que se ha caracterizado este fenómeno, permite prever un crecimiento en los siguientes años como se verá más adelante.

3. La demanda de empleo para mujeres y hombres, así como para obreros, técnicos y administrativos ha presentado un patrón cíclico en la década pasada.

3.3. Proyecciones

1. La industria maquiladora de exportación ha mantenido un crecimiento económico sostenido desde sus inicios. Si bien en 1991 se ha observado una contracción económica, para 1992 se prevé un crecimiento con respecto al año anterior de 6.3%, según el modelo econométrico de la compañía CIEMEX-WEFA. Para el periodo 1992-1995, se espera que el crecimiento anual sea de 11.8%, de tal manera que para 1996 estén ocupados 760 839 empleados (Vargas, Lucinda, 1991). Actualmente se ocupan alrededor de 500 000 personas en el nivel nacional.

2. La compañía mencionada con anterioridad proyecta, para 1996, una participación del 40% del total de empleo en los municipios del interior de México (Vargas, Lucinda, 1991). Para 1989, este porcentaje fue de 20.8 por ciento.

3. Se profundizará la restructuración territorial del fenómeno maquilador. Esto es, habrá mayores disparidades entre "frontera" y el "interior" y cierta tendencia hacia la especialización económica en las diferentes ciudades, sobre todo de la frontera. Este hecho traerá consigo que se amplíen y profesionalicen diversas áreas como la de los servicios y la capacitación, particularmente (véase cuadro 3).

4. Existen evidencias de que habrá una restructuración industrial a partir de la mayor incorporación de componentes nacionales: En primer lugar, los datos muestran un leve aumento en la incorporación de insumos nacionales al pasar de 3% en 1975, a 5% en 1989. En general, la participación mexicana en el valor agregado crecerá en 1996 para representar, aproximadamente, el 50% de los insumos importados (Vargas, Lucinda, 1991).

En segundo lugar, el aumento en la incorporación de insumos nacionales fortalecerá la integración entre maquiladoras y no maquiladoras, lo cual traerá consigo un mayor número de proveedores mexicanos y de servicios para ambos sectores. Según el modelo CIEMEX-WEFA la actividad maquiladora de servicios será la que alcance, en 1996, el mayor grado de integración nacional: 25% (Vargas, Lucinda, 1991).

Y en tercer lugar, el Tratado de Libre Comercio impactará en las reglas de origen de las partes y productos lo que llevará a que se mantenga o, muy probablemente, aumente el impuesto para inversiones de países no incluidos en el Tratado. Este hecho está llevando actualmente a las compañías japonesas y coreanas a buscar proveedores mexicanos en las distintas ciudades.

4. CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO

4.1. Mercados internos y teorías

Las peculiaridades de la maquiladora modifican las características de estos mercados. Los mercados internos de trabajo no se pueden entender sin considerar la migración, el carácter transnacional de las maquiladoras y el tipo de sindicatos existentes.

Este es un terreno de investigación prácticamente virgen ya que en las maquiladoras, una de las características menos estudiadas es el cambio en la estructura ocupacional y su regulación. Si bien hay flexibilidad en los contratos colectivos y una desregulación de aspectos laborales (Carrillo y Hualde, 1990), se sabe menos acerca de cómo se estructura el empleo en los diferentes niveles y cómo se adecua esta estructura laboral a un proceso de flexibilidad en un mercado de trabajo muy dinámico, como el de las ciudades fronterizas. El tema resulta complejo debido a que existen dos tendencias aparentemente contradictorias. Por un lado, se supone que la reestructuración se encamina hacia procesos de flexibilización en donde el trabajador empieza a jugar un papel de más importancia en el proceso productivo y organizacional, porque se le exigen mayor responsabilidad y habilidades para elevar la productividad física y mejorar la calidad. Y por otra parte esta revalorización del elemento humano se da en un mercado de trabajo externo adverso a estas políticas, dado el gran dinamismo de la propia industria que se vuelve competitiva a pesar de las características de la mano de obra: alta movilidad, dentro de la industria maquiladora y entre distintas actividades económicas, y, existencia de recursos humanos con una baja formación educativa y profesional anterior al trabajo de maquila.

Esto nos lleva a preguntarnos si la flexibilidad -o dicho de otra manera- la modernización entendida de este modo está estructuralmente limitada para el caso de las maquiladoras en las ciudades fronterizas (por lo menos para las regiones centro-norte y nor-occidental). De otra manera, podría ocurrir una modernización en tecnología con permanencia de los viejos esquemas tayloristas rígidos, como recientemente clasificó Alain Lipietz a las empresas exportadoras en el norte de México con el término "japonización de pacotilla". Aunque, ciertamente entre estos dos extremos caben varias soluciones intermedias.

Los mercados internos de trabajo, complementarios a los mercados externos, tienen como función principal, en este contexto particular de flexibilidad-rigidez, la de regular internamente la mano de obra y contrarrestar los efectos “perversos” del mercado externo. Esto es, asignar puestos de trabajo y grados de apertura, que promuevan a la mano de obra y la retengan y controlar el incremento de salarios y la participación organizada de los trabajadores (factores asociados a la modernización). Por ello, no es adecuado explicar variables como el salario en función exclusivamente de los movimientos de oferta y demanda en el mercado de trabajo. Hay que examinar de qué manera los mercados internos influyen sobre estas variables.

Las teorías de la segmentación y las demás teorizaciones que se incluyen dentro de la corriente institucionalista destacan la existencia de una serie de normas, costumbres y procedimientos administrativos que alteran tanto los postulados neoclásicos como el mismo concepto de mercado—mecanismo impersonal de asignación de recursos— aceptado hasta entonces.

Ninguna de estas teorías son completamente satisfactorias, tanto por los cambios recientes de todo tipo como por las propias insuficiencias de las mencionadas teorías.

Los cambios más importantes en los ochenta son tal vez todos los relacionados con las políticas de *flexibilidad* que desestructuran parcialmente los mercados internos y conforman un panorama novedoso no contemplado, lógicamente, por los enfoques que mencionamos.

Para Doeringer y Piore el mercado interno de trabajo es “una unidad administrativa, como una planta manufacturera, en la que el precio y la asignación del trabajo está gobernado por un conjunto de reglas administrativas y procedimientos”. La clase ideal de mercado de este tipo consiste en un conjunto de normas que limitan la contratación a determinadas ocupaciones o puertos de entrada y reserva el resto de los puestos de trabajo a las personas que ya están empleadas. La fijación de los salarios está sujeta igualmente a unas normas formales que definen minuciosamente un conjunto de relaciones entre todos los puestos.

La distinción entre mercados externos e internos se relaciona con el grado de estructuración de los mismos y con las condiciones de trabajo.

Según Doeringer y Piore, los factores que hay tener en cuenta principalmente en la formación de un mercado interno son la “especificidad de las habilidades”, la formación en el puesto de trabajo (*job-on-training*), la influencia de la costumbre y la acción de los sindicatos.

Con respecto a los planteamientos descritos por los institucionalistas se pueden hacer algunos comentarios relacionados con la maquila. La fragmentación ha sido, tradicionalmente, una de las peculiaridades de los mercados de trabajo de los países no desarrollados, donde la presencia del sector informal condiciona decisivamente la dinámica de los mencionados mercados. Sin embargo, para el caso de la frontera norte de México, una situación de prácticamente pleno empleo, de un gran dinamismo en el empleo secundario

y terciario, con altas tasas de rotación en el trabajo, y ante la presencia de un *mercado regional binacional* vuelve a modificar los datos típicos de un mercado de trabajo de otras regiones del país con tendencias aún no estudiadas con suficiencia.

Siguiendo con este ejemplo, cuando se imputa a los mercados secundarios una característica de inestabilidad en el empleo, se supone implícitamente que se debe a causas estructurales en contra de la voluntad de los trabajadores. Por lo tanto, caracterizar en nuestro caso a las maquiladoras como un mercado secundario, por la inestabilidad en el empleo (alta rotación, baja sindicalización o baja presencia sindical, bajos salarios, etcétera) puede resultar parcial e inexacto, ya que, por ejemplo, las altas tasas de abandono del empleo, son voluntarias y están asociadas con las oportunidades de empleo en las ciudades fronterizas y con las expectativas de trabajo que los trabajadores maquiladores tienen en Estados Unidos.

Otro ejemplo de insuficiencia teórica puede hallarse en lo que Doeringer y Piore denominan "factores en la formación de un mercado interno". La descripción de la "formación en el puesto de trabajo" (*job-on-training*) corresponde a una comunicación individualizada entre trabajador experto y trabajador que aprende que, en ningún caso, tiene en cuenta la dinámica de aprendizaje y comunicacional que se da en los "círculos de calidad", en los equipos de trabajo o en cualquiera de las otras nuevas formas de organización del trabajo, que sí se encuentran en las plantas maquiladoras. Sin embargo, en este aspecto el mercado interno de las maquiladoras funciona para contrarrestar los perjuicios de las altas de rotación. Los gerentes de las plantas se esfuerzan por encontrar fórmulas de capacitación rápidas para aprovechar el rendimiento de trabajadores fugaces.

El segundo factor considerado, la costumbre, resulta un término tan amplio y al mismo tiempo tan sujeto a particularidades dentro de cada empresa, que seguramente exigiría un tratamiento singular para cada planta, con entrevistas en profundidad o metodologías no contempladas en este trabajo.

Finalmente, la influencia de los sindicatos se ha hecho notar en las zonas donde cuentan con un margen de maniobra e influencia política como es el caso de la CTM en la zona oriental de la frontera. Allí los salarios son más altos que en la zona noroeste donde los sindicatos aceptan condiciones salariales y contratos colectivos, incluso, con cláusulas inferiores a las que obliga la Ley Federal del Trabajo. (Carrillo y Hualde, 1990a)

En un trabajo anterior (Carrillo y Hualde, 1990b) definimos tres tipos de estructuras de mercados internos de trabajo según su grado de apertura al mercado externo a partir de variables obtenidas de una encuesta con gerentes de plantas maquiladoras en 1990. Dichas estructuras eran: poco estructurado (o mercado abierto); medianamente estructurado y altamente estructurado (o mercado cerrado). Se comprobó entonces que gran parte de los mercados internos están definidos por la movilidad interna ascendente de su personal. Dicho trabajo, basado en la misma encuesta mencionada con anterioridad

reveló que, en el momento de la misma de cada 10 empleados, 6 provenían del mercado externo en el nivel más bajo de las plantas. Esto habla de *un mercado interno poco estructurado*. Sin embargo, omitiendo el nivel más bajo de la jerarquía, de cada dos trabajadores, uno ascendió y el otro fue contratado de fuera. En estos niveles de puestos existía por tanto un mercado interno con cierta solidez.

4.2. Condiciones de empleo

En cuanto a la caracterización de los empleados se trata de una mano de obra mayoritariamente femenina, soltera, con 6 años de escolaridad y con experiencia laboral previa en el trabajo en maquiladoras. Si bien existen diferencias importantes entre las ciudades y los tamaños de planta (véase cuadro 4), la política de selección de los trabajadores aún ha permitido que no cambien sustancialmente los perfiles sociodemográficos, en términos generales, aunque para sectores específicos la política de selección de los trabajadores se ha flexibilizado en forma intensiva. En este sentido, la política de contratación es un buen indicador que refleja la situación de oferta en los mercados de trabajo, la cual ha tendido a flexibilizarse en los últimos ocho años para el caso de la frontera, debido a las altas tasas de rotación en el empleo. Éste no ha sido el caso, sin embargo, en las plantas ubicadas en el interior de México.

CUADRO 4

Características sociolaborales del personal directo de la industria maquiladora de exportación

	<i>Ciudades fronterizas</i>		<i>Interior de Monterrey</i>
	<i>Tijuana</i>	<i>Ciudad Juárez</i>	
<i>Porcentaje</i>			
Hombres	30.20	45.41	33.36
Mujeres	69.80	54.59	66.64
Mujeres sin hijos	62.38	66.92	87.95
Mujeres con hijos	37.62	33.08	12.05
Solteros (as)	52.33	58.98	77.96
Con experiencia laboral	56.86	68.38	33.09
<i>Promedio</i>			
Años de escolaridad	6.56	6.00	8.76
Años de edad	24.18	22.05	22.34
Años de antigüedad	2.76	2.50	2.25
Rotación mensual en el empleo	12.70	10.90	3.70

Fuente: tomado de CIEMEX-WEFA, Maquiladora Industry Analysis, septiembre de 1991. vol. 4, núm. 3, p. 64.

4.3. Salarios

Los salarios diarios presentan algunas diferencias importantes según el tamaño del empleo y dependiendo de la ciudad de que se trate. Los resultados contradicen ideas muy generalizadas acerca de la industria maquiladora como que las plantas pagan el salario mínimo vigente en la región donde se localizan, ó las empresas de mayor tamaño de empleo son las que pagan mejores salarios, o las que mejores prestaciones ofrecen. A continuación se presentan los siguientes resultados que no evidencian las afirmaciones anteriores:

El salario promedio diario para los trabajadores directos, para tres sectores productivos, fue de 9.25 dólares en 1990. Las diferencias entre la zona fronteriza y el interior son sustanciales. Mientras que el salario promedio (incluyendo beneficios sociales) en la frontera fue de 1.87 dólares por hora, en el interior fue de 1.50 dólares (véanse cuadros 1 y 5).

En el caso de las actividades económicas también se encuentran diferencias importantes en los salarios. Mientras que la electrónica pagaba 1.88 dólares por hora en 1990, la actividad de autopartes pagaba 2.21 y el vestido 1.28. El salario más bajo es devengado en el sector de los alimentos con 1.22 dólares (CIEMEX-WEFA, 1991).

CUADRO 5

Prestaciones promedio en pesos. Diferentes rubros, industria maquiladora de exportación en México (enero de 1990)

	<i>Ciudades fronterizas</i>		<i>Interior de Monterrey</i>
	<i>Tijuana</i>	<i>Ciudad Juárez</i>	
Ingresos Totales	33 759	34 258	21 837
Salario	20 635	21 815	12 947
Prestaciones	13 124	12 443	8 890
Aguinaldo	1 087	1 115	642
Vacaciones	444	542	258
Descansos obligatorios	552	685	289
Prima vacacional	110	143	71
Fondo de ahorro	808	2 044	1 611
subsidio a los alimentos	4 494	2 451	5 050
Bono de puntualidad	2 369	784	112
Bono de despensa	1 669	1 064	531
Bono de transporte	407	270	125
Bono de productividad	1 043	796	57
Bono de asistencia	142	2 549	144

Fuente: tomado de CIEMEX-WEFA, Maquiladora Industry Analysis, septiembre de 1991, vol. 4, núm. 3, p. 64.

Asimismo, según el estudio sobre mercados de trabajo citado anteriormente, se encontró que no son las plantas maquiladoras con un mayor volumen de trabajadores las que mejores salarios pagan.

4.4. Prestaciones

En primer lugar hay que señalar que las prestaciones representan alrededor del 30% del ingreso de los trabajadores, según medición de los indicadores macroeconómicos de la industria maquiladora en el nivel nacional; en el caso de la frontera esta cifra alcanza el 40%. En 1990, se tenía que el ingreso promedio por hora a nivel nacional fue de 1.78 dólares, estando compuesto de la siguiente manera: 1.26 dólares de salario y 0.52 de prestaciones.

En todos los casos son más altas las prestaciones de estímulo al trabajador y a la productividad que las prestaciones de ley. Acerca de las "otras prestaciones" (estímulos al trabajador y a la productividad) son más altas en las plantas de tamaño mediano en ambas ciudades (4.7 en Tijuana y 8.2 dólares en Ciudad Juárez) (véase cuadro 5).

4.5. Jornada

Las horas de trabajo y de descanso son, en general, muy similares entre las plantas según tamaño de empleo, salvo el caso de las empresas grandes. En la ciudad de Tijuana se laboran un poco más de 9 horas efectivas diariamente en el primer turno con excepción de las plantas grandes que trabajan 8 horas. Los descansos durante la jornada tienen una duración de 1.3 horas y sólo en las plantas grandes resultó de 2.2 horas. Cabe recordar que se trabajan cinco días a la semana. La jornada de 10 horas si bien es larga, no crece ya que prácticamente no hay horas extras. Existe una asociación clara entre turnos y tamaño de las plantas, de tal forma que cuantos más empleados tenga una planta más turnos trabaja. Por ejemplo, las pequeñas laboran prácticamente sólo un turno y en el caso de las medianas ninguna planta trabajó un segundo turno en Tijuana. Mientras que las grandes empresas laboran en buena medida dos turnos y en algunos pocos casos los tres turnos, en el caso de las macro es claro que todas laboran dos turnos y una cantidad considerable los tres.

Esto quiere decir que las plantas más grandes son las que hacen uso óptimo de sus instalaciones y son mayormente intensivas en el uso de la mano de obra: son las que utilizan de manera prioritaria sus mercados internos de trabajo. En primer lugar, es muy probable que esta estrategia esté íntimamente relacionada con la dificultad para ocupar gente y con las altas tasas de rotación en el empleo. Y en segundo lugar, que estén llegando a su máxima capacidad las plantas, particularmente en Ciudad Juárez. De ser así,

se puede establecer como hipótesis de trabajo que a las nuevas inversiones directas provenientes de un posible TTLC hay que agregar las ampliaciones de las plantas ya existentes. Si tomamos en cuenta lo que declaraba un gerente de una de las principales firmas en Tijuana: "si una empresa no crece su muerte será paulatina". Esto supone dos preguntas prioritarias de estrategia de inversión para estas dos ciudades fronterizas: ¿conviene promover las empresas de mayor tamaño de empleo o las de menor tamaño?, y ¿hay que promover nuevas inversiones o cuidar las ya establecidas?

4.6. Movilidad

Los resultados indican que cuanto más grande es el tamaño de la planta crece la movilidad ocupacional ascendente. Estos datos son consistentes con el hecho de que las plantas de mayor volumen utilizan más intensivamente sus mercados internos. En el caso de Tijuana aumenta de 1.4 en las plantas pequeñas a 5.9 en las grandes y hasta 18.8 en las plantas "macro". Y con referencia a Ciudad Juárez, crece de 1.6 a 9.6 y a 23.7, respectivamente. Llama la atención que la movilidad ascendente es más frecuente en Ciudad Juárez que en Tijuana, lo cual es consistente con el hecho del uso mas intensivo de los mercados internos en esta ciudad y de que las tasas de rotación en el trabajo son superiores en esta ciudad (12.7% y 10.9%, respectivamente, según la misma encuesta utilizada).

5. CONCLUSIONES

El futuro económico parece prometedor. Sin embargo, existen dos fuertes limitaciones al desarrollo en la frontera. Tal es el caso del explosivo crecimiento industrial que ha ido acompañado no sólo de un bajo desarrollo de la infraestructura física y en comunicaciones sino de su deterioro; esto es, habrá una fuerte limitante en el mercado de servicios. Por su parte, en lo que respecta a la población, los análisis demográficos indican que, debido a las bajas tasas de crecimiento poblacional, habrá menos gente para trabajar en el futuro mediano, es decir, habrá otra fuerte limitante en el mercado de trabajo. Finalmente, los estudios urbanos señalan que el sector terciario pierde importancia ante el crecimiento en la industria maquiladora, y que la industria no maquiladora tenderá a integrarse con la IME, esto es, la "enfermedad holandesa" se intensificará.

La rotación, motivada por las múltiples ofertas dentro de las localidades en otros sectores productivos, en los servicios, o por las expectativas de empleo en Estados Unidos, es el factor principal de la insuficiencia real de mano de obra con que hoy se topa la inversión maquiladora.

A la par de la gran movilidad de la mano de obra intersectorial, se observa una alta movilidad dentro de la propia industria maquiladora.

Las proyecciones indican que con la firma del TLC continuará la presión sobre el mercado de trabajo. La demanda de empleo adicional se inscribe en el contexto de una maquiladora fronteriza más modernizada, con mayor integración con la industria local y nacional y, consecuentemente, con necesidades de mano de obra crecientemente calificada.

A corto plazo, los cuellos de botella actuales tal vez aconsejen una política dirigida más a la expansión de las actuales plantas que al impulso para la llegada de nueva. Todo ello, así como la situación de las plantas asiáticas que en principio demandan trabajadores más calificados y ofrecen sistemas de producción más modernizados y políticas de mayor integración con los proveedores nacionales, deberá constituir una opción de negociación dentro del TLC.

REFERENCIAS

- Alegría, Tito, 1991, "La transmigración en el mercado urbano laboral fronterizo", ponencia, Seminario Políticas de Población en la Frontera, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 3-4 de octubre.
- Bustamante, Jorge A., 1989, "Frontera México-Estados Unidos: reflexiones para un marco teórico", en *Frontera Norte*, vol. I, núm. 1, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, enero-junio, pp. 7-24.
- , 1991, "La visita del presidente", en *Excelsior*, México, 30 de septiembre.
- Carrillo, Jorge V. (coord.), *Mercados de trabajo en las actividades maquiladoras. Reporte de investigación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana (en prensa).
- y Alfredo Hualde, 1990a "La reestructuración industrial y el impacto sindical en el norte de México", ponencia, *XII World Congress of Sociology*, Asociación Internacional de Sociología, Madrid, España.
- y Alfredo Hualde, 1990b, "Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras", en Bernardo González-Aréchiga y José Carlos Ramírez (coords.), *Subcontratación y empresas transnacionales*.
- CIEMEX-WEFA, 1991, *Maquiladora Industry Analysis*, vol. 4, núm. 3, septiembre.
- Clement, Norris y Kent Shellhamer, 1981, *Interdependencia económica en el Área Fronteriza de Estados Unidos-México. El caso de San Diego (CA) y Tijuana*, México (manuscrito).
- Corona, Rodolfo, 1991, *La magnitud de las migraciones en Baja California durante 1986*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana (en prensa).
- Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore, 1985, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Noé Fuentes Madrid, 1991, "Demanda de empleo en la industria maquiladora", en Jorge Carrillo V. (coord.), *Mercados de trabajo en las actividades maquiladoras. Reporte de investigación*,

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.
- González, Raúl, 1990, *La fecundidad en la frontera norte: Tijuana, Ciudad Juárez y Nuevo Laredo*, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, tesis de maestría, México.
- , 1991, "Oferta de trabajo", en Jorge Carrillo V. (coord.), *Mercados de trabajo en las actividades maquiladoras. Reporte de investigación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana (en prensa).
- González-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez, 1991, "Estructura contra estrategia: abasto de insumos nacionales a empresas exportadoras", en *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, pp. 241-284.
- Hualde Alfredo, 1991, "La industria maquiladora de exportación: relaciones laborales y Tratado de Libre Comercio", ponencia, Coloquio Relaciones laborales en México y el Tratado de Libre Comercio, organizado por la Fundación Friedrich Ebert, Flasco y UAM-Xochimilco, México.
- Meixide, Alberto, 1988, *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Mendoza, Jorge, 1991, "La industria maquiladora en cifras", en *Revista Expansión*, año XXIII, vol. XXIII, núm. 573, México, septiembre, pp. 36-45.
- Osterman, Paul (comp.), 1988, *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Robinson Derek, 1988, "Mercados de trabajo externos e internos", en Alberto Meixide, *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, p. 346, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Valenciano, Eugenio O., con Paul Ganster, 1991, *El Acuerdo de Libre Comercio México-Estados Unidos y repercusiones en la frontera*, Banco Interamericano del Desarrollo y San Diego State University, Buenos Aires, mayo.
- Vargas, Lucinda, 1991, "Maquiladora Industry Outlook: Forecast 1991-1996", en CIEMEX-WEFA, *Maquiladora Industry Analysis*, vol. 4, núm. 3, septiembre.
- Zenteno, René y Harley Browning, 1991, El carácter plural de la frontera norte de México: el caso del empleo urbano, ponencia, Seminario Políticas de Población en la Frontera, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 3-4 de octubre.

CAMBIO OCUPACIONAL Y MOVILIDAD INDIVIDUAL EN GUADALAJARA, 1982-1990*

Agustín Escobar Latapí

1. INTRODUCCIÓN

Los mercados de trabajo mexicanos se han venido transformando durante los últimos diez años de manera rápida y sostenida. La crisis, el abandono del papel dinamizador de la economía y del empleo por parte del Estado, la reorientación de la economía hacia el exterior y el deterioro de los salarios junto con el estancamiento en el crecimiento del empleo moderno han influido en la conformación gradual de una nueva estructura del empleo que está en proceso de estudio.

Se ha hecho ya una serie importante de análisis sobre los principales cambios en las estructuras y los patrones de empleo, particularmente los femeninos (García y Oliveira, 1990), y sobre el sector más dinámico del empleo moderno, las maquiladoras y otras empresas exportadoras (Carrillo, 1989; Shaiken y Herzenberg, 1987; Wilson, 1989; Fernández Kelly, 1983; Brannon y Lucker, 1989). De la misma manera, los estudios iniciados en la década de los años ochenta sobre el sector y la economía informales en México han continuado (Alonso, 1988; Bueno, 1990; Cortés y Cuéllar, 1991; Escobar, 1986a, 1986b, 1990; Santibáñez, 1990), y hay un creciente reconocimiento de la importancia del trabajo informal en las estrategias de sobrevivencia de las familias (González de la Rocha, 1988) y en la modificación de las estructuras del empleo (ECLAC, 1989). Los tres ejes de la transformación de la estructura del empleo mexicana durante esta década (feminización, maquilización e informalización) son ampliamente reconocidos.

Empero, subsisten importantes vacíos de investigación. Una laguna importante en nuestro conocimiento es el punto hasta el cual la transformación de las estructuras del empleo ha significado movilidad ocupacional voluntaria o forzada para la mayor parte de los trabajadores: ¿hasta qué

* El proyecto de investigación que sirve de base a este artículo ha sido financiado por la Fundación Ford y por CIESAS. La aplicación de la encuesta y la codificación estuvieron a cargo de INEGI, Guadalajara; la captura fue llevada a cabo por José Luis Álvarez, y el análisis fue responsabilidad del autor, quien dirige el proyecto.

punto se han reconfigurado los distintos estratos ocupacionales?, o dicho de manera más drástica aún, ¿cómo el cambio en la macroestructura del empleo se ha entrelazado con las historias personales, y cómo la movilidad laboral individual ha repercutido en la reconstitución de las categorías ocupacionales y sociales? Aunque conocemos algunos efectos de la crisis y del ajuste de los años ochenta, no sabemos si los nuevos trabajadores manuales, no manuales bajos y profesionales están integrados por las clases trabajadora y media del periodo de sustitución de importaciones (Escobar y Roberts, 1991), o si por el contrario ha habido un proceso de "olla mezcladora" y hay que empezar otra vez su historia.¹ Por esta razón este capítulo estudia las trayectorias de los individuos de estos grupos en la década pasada, y cómo interactúan éstas entre sí para conformar nuevos grupos o recrear los previos. Hay antecedentes recientes de investigaciones que han buscado establecer los orígenes de ciertos grupos, pero este capítulo se propone conocer los reacomodos de todas esas categorías en un contexto global, el de una metrópoli: Guadalajara.

Este ensayo, entonces, ofrece resultados de un análisis de movilidad ocupacional en un periodo de crisis y restructuración económica. Aunque la preocupación primordial de los estudios de movilidad social ha sido la de la "apertura" del sistema de clases o de estratos de una sociedad, hay dos tradiciones principales en el estudio sociológico de la movilidad ocupacional y social. La primera, la más difundida en Estados Unidos, Canadá y Australia, estudia la movilidad ocupacional y social en términos de las condiciones individuales y contextuales (los "capitales" humano, cultural y social) requeridas para alcanzar o mantener un determinado estatus socioeconómico o un nivel de prestigio o de ingresos determinado. Aunque no niega la existencia de clases, este enfoque más bien evalúa la igualdad o desigualdad de condiciones y oportunidades existente en una sociedad. El segundo enfoque es más pertinente para el presente análisis. Aunque también evalúa las condiciones de igualdad y desigualdad de condiciones y oportunidades, busca fundamentalmente explicar la forma en que la movilidad social ayuda a mantener, reconstituir o cambiar la estructura de clases y estratos de clase en una sociedad en un periodo dado (Goldthorpe, 1980). Éste es el interés del presente estudio.² En particular, nuestro análisis se propone establecer

¹ Las consecuencias para la definición de agendas de investigación también son relevantes: si son las mismas, se debe estudiar la continuidad ocupacional y social de esas clases en condiciones salariales y laborales diferentes; si son otras, se deben estudiar sus antecedentes, sus mecanismos de adaptación a cambios ocupacionales, y si el cambio ocupacional acarrea cambios en su ideología, organización familiar, actitudes hacia el Estado y la política, etcétera.

² Esto no quiere decir que se deseché o se niegue la validez del primer enfoque. Sería importante establecer si los cambios en la importancia relativa de los sectores económicos y de ciertos tipos de empleo y en los niveles de remuneración han afectado los elementos que antes definían el status y el prestigio. Esto es algo que se sabe de manera informal, pero que no se ha investigado sistemáticamente.

el grado hasta el cual el cambio en la importancia relativa de las distintas categorías ocupacionales (sobre todo trabajadores manuales y trabajadores independientes o pequeños propietarios) ha ocurrido a través de nuevos ingresos a la fuerza de trabajo y el grado hasta el cual esto ha sido consecuencia de movimientos al interior de la población que ya se encontraba ocupada en 1982.

Ahora bien, para estudiar la movilidad ocupacional intrageneracional en este periodo se necesitan técnicas específicas. Dados los muy bajos niveles de desempleo reportados durante la década, por medio de ellos no se puede establecer con precisión qué porcentaje de la fuerza de trabajo de hecho se hallaba buscando empleo, ni si el desempleo se repartía diferencial u homogéneamente entre distintos tipos de trabajadores. Si una buena parte de la fuerza de trabajo laboraba pocas horas a la semana y obtenía ingresos bajos, tal vez se trataba de un contingente que estaba dispuesto a cambiar de ocupación al abrirse oportunidades. Por otra parte, la imposición gradual de nuevas y más flexibles condiciones de trabajo por parte de los patrones pudo significar que en ciertos momentos podían deshacerse de cierto tipo de empleados o trabajadores y reclutar a otros. De cualquiera de estas dos maneras, el resultado sería de alta movilidad laboral: los trabajadores encontrados en 1990 hubieran reportado poca antigüedad en sus empleos, y estaríamos ante la posible constitución de nuevos tipos sociales de trabajadores.

Hay también influencias en sentido contrario que vale la pena reconocer. Al enfrentarse a un mercado de trabajo en franca recesión, muchos trabajadores activos prefieren no probar suerte en otros empleos, aunque en principio parezcan mejores, por temor de que resulten menos seguros que los que ya tienen. Por otra parte, muchos patrones pueden utilizar la recesión como espada de Damocles para domesticar una fuerza de trabajo difícil pero ya socializada y entrenada, y de esta manera evitar los costos —directos e indirectos— de rotación de la misma.

La herramienta óptima para establecer los niveles de movilidad laboral durante un periodo como el de los años ochenta en México es la historia de vida. Al aplicarse a una gran ciudad de manera sistemática, la historia de vida puede proveer información de la más alta calidad sobre cambios en las estructuras de trabajo y empleo, sobre la movilidad de los individuos y sobre la interrelación de los dos fenómenos anteriores.³

³ Hay sin embargo límites a la utilidad de este instrumento para el análisis retrospectivo de la estructura de los mercados de trabajo y las rutas de movilidad laboral en los mismos. La mayor parte de estos límites se derivan de la imposibilidad de controlar, en un espacio delimitado, la movilidad geográfica de la población y —en su caso— la supervivencia diferencial de la misma. Si existen ocupaciones que funcionan como “trampolín” para migrantes, éstas estarán subrepresentadas en las historias individuales; si hay ciertas ocupaciones de alto riesgo, éstas también estarán subrepresentadas.

Este ensayo se propone utilizar los resultados de historias de vida aplicadas a 4 900 trabajadores de Guadalajara de junio a agosto de 1990 para establecer la magnitud y el sentido de la movilidad laboral en esta ciudad de 1982 a 1990. La muestra utilizada es la misma que la de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, de naturaleza probabilística, aplicada en toda la ciudad. El análisis se centra en cinco grupos principales: 1) los profesionales, administradores y funcionarios de los sectores público y privado; 2) los técnicos y maestros; 3) los empleados de oficina; 4) los trabajadores manuales de la industria y los servicios,⁴ y 5) los trabajadores independientes y pequeños propietarios.

2. EL CONTEXTO

Establecer si los nuevos patrones de movilidad ocupacional intraurbana son específicos de los años ochenta no es sencillo porque se llevaron a cabo muy pocos estudios sobre este tema antes durante el periodo inmediato previo a 1982, y éstos se hicieron en Monterrey y en la ciudad de México (Balán, Browning y Jelin, 1973; Muñoz, Oliveira y Stern, 1977) mucho antes de la crisis de 1982, y por lo tanto hay una brecha no cubierta por estudios de gran escala. Esos estudios mostraron altos niveles de movilidad social, pero sobre todo de movilidad social intergeneracional. En Guadalajara se llevó a cabo un estudio amplio del mercado de trabajo manual en 1982, que sí estudió la movilidad laboral, pero sólo en este estrato del mercado de trabajo (Escobar, 1986). Con lo que se cuenta tanto para las otras ciudades, como para las clases no manuales de Guadalajara, es con análisis de censos y encuestas oficiales, que muestran que a fines de los años setenta se revirtió la tendencia hacia la salarización y modernización de la estructura del empleo (García, 1989) y se redujo la diferencia entre los ingresos de los trabajadores manuales y no manuales: la rápida expansión de las oportunidades de empleo no manual se había agotado (Reyes Heróles, G.G., 1983; Escobar y Roberts, 1991). A partir de entonces, creció el autoempleo como proporción de la fuerza de trabajo urbana (García, *ibid.*).

La información provista por estos análisis de datos oficiales muestra que la crisis de 1982 no representó el punto de inflexión de las tendencias visibles entre la fuerza de trabajo urbana. Este cambio tuvo lugar de manera paulatina a partir de 1975. Sin embargo, algunas de las tendencias que ya se habían hecho patentes a partir de 1975 se agudizaron, al estancarse el crecimiento

⁴ Se recopilaron historias de vida para todos aquellos trabajadores incluidos en los hogares entrevistados por INEGI-Guadalajara para la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, siempre y cuando hubieran reportado diez horas o más de trabajo a la semana. Estos trabajadores se localizaron en 3 056 hogares de hecho entrevistados, de una muestra total de 3 500.

del empleo moderno de manera casi absoluta de 1982 a 1987 y reducirse aún más la creación de empleos no manuales.

Lo anterior significa que no es válido comparar los resultados de los grandes estudios de Monterrey y de la ciudad de México con estudios actuales y decir que la crisis es responsable de la diferencia: las tendencias de desarrollo de la fuerza de trabajo ya habían cambiado en 1982.

Pero la crisis y los varios ajustes emprendidos desde entonces sí presenciaron la reorientación de la economía y la restructuración del empleo. Esto fue particularmente perceptible en las ciudades fronterizas, en la Ciudad de México y en algunas ciudades "medias". En las primeras, el empleo en las maquiladoras y en servicios conexos creció con mayor rapidez que nunca y, en ciertos casos, hasta el punto de saturación de la oferta de mano de obra (Brannon y Lucker, 1989).⁵ En la ciudad de México, que había sido siempre el beneficiario primario del gasto federal, la contracción del mismo se hizo sentir de manera drástica en una reducción del consumo, el desplome de varios mercados y el consecuente estancamiento del empleo moderno. Por otra parte, algunas ciudades medias (Aguascalientes, San Luis Potosí) lograron crecer y transformar sus estructuras de empleo como nunca antes (Rojas, 1989). Ocurrió por lo tanto una redistribución del crecimiento económico, que aunque no logró detener el crecimiento de la ciudad de México, sí repercutió en un mayor dinamismo de otras regiones (Cordera Campos y González, Tiburcio, 1991).

El occidente del país también presenció una reorientación. Ésta fue sin embargo más notoria en ciertas zonas rurales que en la propia ciudad de Guadalajara. La crisis de 1982 tuvo un impacto menos súbito y menos dramático en Guadalajara que en Monterrey o en la ciudad de México. La industria de la ciudad, de menor escala y más familiar que la de Monterrey o la ciudad de México, había contraído menos deudas con agentes foráneos que aquéllas, y por lo tanto sufrió en principio un impacto menos severo. Por otra parte, la mayor parte de la industria de la ciudad está orientada a la satisfacción de necesidades básicas, y por esta razón su mercado no se desplomó tan rápidamente como los de la ciudades de México y Monterrey (Alba, 1987). Por las mismas razones, sin embargo, no se ha beneficiado sustancialmente ni de planes de rescate como los puestos en práctica por el gobierno en favor del grupo Alfa, por ejemplo, ni de la notable recuperación del mercado de bienes de consumo durable y de capital perceptible a partir de 1989.

En Guadalajara, el funcionamiento del mercado de trabajo es incomprensible si no se toma en cuenta la coexistencia de grandes y pequeñas unidades productivas orientadas sobre todo hacia bienes de consumo inme-

⁵ Carrillo (1991), sin embargo, opina que no se ha llegado al punto de saturación de la oferta.

diato e intermedio (alimentos, ropa, calzado), que con frecuencia comparten procesos técnicos, y entre las cuales se contratan múltiples procesos parciales. Las principales tendencias que han sido observadas para el periodo inmediato previo a la crisis (1976-1982) se refieren al mercado de trabajo manual y son las siguientes (Escobar, 1986): 1) los salarios industriales no parecen haber mejorado sustancialmente. De una muestra de 1 300 obreros estudiada por nosotros en 1982, sólo el 52% afirmó que sus salarios eran mejores en 1982 que en 1976. 2) Sin embargo, el porcentaje de obreras que afirmó que su sueldo había mejorado era muy superior. Esto parecía deberse al traslado de un importante contingente femenino de los servicios personales a la industria y al descenso del trabajo familiar no asalariado entre las mujeres. 3) El mercado de trabajo manual era de muy altos niveles de movilidad ocupacional y muy competitivo.

Esto incluía altos niveles de movilidad entre empleos "formales" e "informales", que en buena medida consistía en movilidad por ciclo de vida laboral, pero que en el caso de trabajadores calificados varones era mucho más frecuente. Estos altos niveles de movilidad hacían imposible hablar de estratos "formales" e "informales" diferentes dentro de la clase obrera manufacturera. 4) Había unos cuantos sitios de trabajo, normalmente propiedad de transnacionales, en los cuales se había desarrollado un proceso de trabajo de tipo más burocrático, se pagaban mucho mejores sueldos y había mayores posibilidades de promoción interna. En ellos la permanencia de los obreros era mucho mayor, y su deseo de independencia mucho menor. 5) Era muy frecuente encontrar trabajadores con experiencia migratoria internacional (17% en el estudio mencionado), y la movilidad internacional en ambos sentidos era muy alta. En 1982, los trabajadores que contaban con experiencia migratoria laboral internacional mostraban menos interés en volver a Estados Unidos que los que nunca lo habían hecho (Escobar y Martínez, 1990).

Por lo que toca a los cambios en el mercado de trabajo manual después de 1982, hemos notado lo siguiente (Escobar, 1988; Escobar y González de la Rocha, 1988): 1) los salarios disminuyeron sustancialmente de 1982 a 1985 y todavía un poco más hasta 1987. 2) Sin embargo, esta caída fue claramente diferencial según dos ejes: el género y el sitio de trabajo. La caída fue mayor para las mujeres que para los hombres, y mayor para los trabajadores de talleres que para los de grandes establecimientos.⁶ 3) La movilidad laboral entre sitios de trabajo formales e informales se detuvo prácticamente. 4) La fuerza de trabajo de los talleres se rejuveneció rápidamente y aumentó su escolaridad, por el influjo de jóvenes que necesitaron suplementar los ingresos paternos, y la falta de crecimiento del empleo moderno. 5) Las

⁶ También notamos diferencias en la caída salarial entre una empresa intensiva en capital que exportaba con éxito y otras más intensivas en mano de obra y orientadas al mercado interno. La caída era más notable entre las segundas.

industrias de corte burocrático que habían sido relativamente privilegiadas tendieron a “normalizar” sus condiciones de empleo, tanto a nivel manual como no manual. Esto se debió en parte a la crisis mexicana, que aumentó la oferta de fuerza de trabajo, pero también a la crisis de la industria norteamericana, que ha reestructurado sus plantas en México para responder a la competencia japonesa y para exportar competitivamente a Estados Unidos. Esto podría corresponder al fenómeno llamado *maquilización* por Carrillo. 6) Disminuyó notablemente el porcentaje de obreros con experiencia migratoria internacional en las encuestas del mercado de trabajo manual industrial. Esto se debe aparentemente a las más frecuentes partidas y los más escasos retornos de trabajadores migratorios. Además, mientras que en 1982 los trabajadores con experiencia migratoria mostraban menos interés en migrar que los que nunca habían partido, en 1985 y 1987 la situación se invirtió, y los que contaban con experiencia mostraban más deseos de volver a partir a Estados Unidos que los demás. 7) La fuerza de trabajo asalariada disminuyó como porcentaje del total (Alba y Roberts, 1990). 8) El porcentaje de la PEA femenina reportada como trabajador familiar sin pago aumentó rápidamente (Alba y Roberts, 1990). Esto tiene que ver con la estructura pequeño-emprendaria de la ciudad, que se acentuó en estos años, fenómeno en el cual hemos profundizado en otros sitios (Escobar, 1988; Escobar y González de la Rocha, 1988; Escobar y Martínez, 1990).

Pero tampoco conviene concebir los años ochenta como un periodo indiferenciado. A partir de fines de 1987 se presentan cambios importantes. Las cifras oficiales muestran que ya no ha sido fácil para los patrones seguir reduciendo los salarios reales, sobre todo por la renuencia de los trabajadores calificados a trabajar como obreros en esas condiciones. La proporción de la PEA que gana menos de un salario mínimo se ha reducido desde entonces (Curiel, 1990). La expansión de las maquiladoras, que eran insignificantes en la ciudad hasta hace cinco años, es ya notoria, y esto puede haber impactado favorablemente ciertos estratos del mercado de trabajo femenino manual. Ha habido altibajos notables para distintos tipos de trabajadores y sitios de trabajo.

A nivel no manual,⁷ la mayor parte de los sueldos de los trabajadores públicos descendieron como en el resto del país. Esto incluye a burócratas, trabajadores de la salud y de la educación y empleados de servicios colectivos propiedad del Estado. Lo mismo sucedió con los funcionarios públicos federales hasta 1987, pero hay indicios de que han recuperado poder adquisitivo por vías indirectas (prestaciones adicionales al salario). Por lo que toca al sector privado de gran escala, hay una caída menos notable que la anterior

⁷ Este párrafo se basa en información oficial, de agencias de consultoría de compensaciones (Intergamma Guadalajara, Korn-Ferry Internacional, Wyatt Consultores) y de universidades locales.

hasta 1987, y una fuerte recuperación posterior. En este sentido, Guadalajara, donde se pagaban algunos de los sueldos ejecutivos más bajos del país, empieza a cambiar de posición. Las agencias de colocación de ejecutivos atribuyen este fenómeno a la necesidad manifiesta de reestructurar y profesionalizar la administración y la organización de las grandes empresas. Estas grandes empresas también han saturado la demanda de los egresados de las carreras de administración, ingeniería de sistemas, relaciones industriales y otras de las universidades privadas, cuya matrícula ha subido durante los años de crisis, pero lo han hecho de manera tal que el costo de emplear a profesionales sin experiencia ha descendido mucho.

Pero el sector de pequeña escala y los negocios comerciales no tienen el nivel de complejidad jerárquica de los grandes negocios. En ellos, la mayor parte de los trabajadores no manuales y las gerencias medias enfrentan condiciones de trabajo y de ingreso difíciles, agravadas por la lentitud de la recuperación de la economía nacional y local.

Ahora se analizará la manera en que los anteriores cambios en el mercado de trabajo se relacionan con la movilidad ocupacional de los trabajadores manuales y no manuales.

3. LA MOVILIDAD LABORAL

La exposición del análisis de movilidad laboral se ha dividido así: en primer lugar se expone la manera en que los distintos estratos se han reconstituido o renovado durante la década, y la contribución de distintos tipos de individuos —previamente inactivos— a este cambio-renovación. En segundo lugar se habla de la movilidad ocupacional —entre las cinco categorías ocupacionales enumeradas antes— dentro del mercado de trabajo entre 1982 y 1990.

4. RENOVACIÓN Y RECONSTITUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA FUERZA DE TRABAJO

En el cuadro 1 se muestra la variación de la estructura ocupacional gruesa de Guadalajara, de 1982 a 1990, según nuestra encuesta.

La distribución ocupacional de la fuerza de trabajo de la muestra cambia bastante entre 1982 y 1990. El estrato 1 pierde importancia mientras que el 2 la aumenta; los trabajadores manuales dependientes pierden mucha importancia. El estrato proporcionalmente más estable es el de empleados de oficina, y el que más crece es el de trabajadores independientes. Mientras que en 1982 sólo el 13.6% de todos los trabajadores manuales eran independientes, en 1990 el 31.0% lo es. También crece la proporción de independientes entre los profesionistas, mientras que en 1982 sólo el 11.9% de ellos era autoempleado, en 1990 el 17.7% lo es. Esto no sucede en los casos de técnicos y maestros y de empleados de oficina, entre los cuales las

proporciones de independientes son muy reducidas, por estar mucho más atados a grandes organizaciones. Normalmente, si alguno de ellos se vuelve independiente, cambia de categoría ocupacional.

CUADRO 1

Estructura ocupacional Guadalajara, 1982-1990

Ocupación	1982	%	1990	%
1. Profesionistas, funcionarios, propietarios	282	9.9	378	7.7
2. Técnicos y maestros	197	6.9	459	9.3
3. Trabajadores manuales dependientes	1328	46.6	1882	38.3
4. Empleados de oficina	466	16.4	869	17.7
5. Trabajadores independientes, pequeños propietarios	532	18.7	1267	25.8
9. Sector agrícola	42	1.5	25	0.5
Total	2947	100.0	4880	99.3

N.B. Para este cuadro se construyeron variables a partir de las preguntas sobre ocupación, actividad u oficio y sobre el total de personas que laboran en la empresa. Las personas que laboran en empresas con un personal total de uno, fueron incluidas en la categoría 5 (trabajadores independientes y pequeños propietarios). Aún así, se subestima el número de autoempleados, porque una proporción desconocida de los que se declaran patrones no tienen empleados.

Fuente: Encuesta CIESAS-INEGI, Guadalajara, 1990.

¿Qué papel juega en dicho cambio el ingreso de nuevos trabajadores? El primer paso en el análisis de la movilidad es definir la movilidad externa a la fuerza de trabajo en los distintos estratos, es decir el tránsito entre la población no activa y la ocupada.⁸

Una manera posible de hacer este análisis es detallar las características fundamentales de los trabajadores que han ingresado a cada estrato desde fuera de la fuerza de trabajo. Se aclara que la delimitación de la PEA ocupada en nuestro estudio es más estrecha que la de la ENEU. Se consideró dentro de la misma sólo a aquellos individuos que trabajaban 10 horas o más a la semana.

Este análisis es complementario al que resultaría de revisar varios cortes sincrónicos producidos, por ejemplo, por varias encuestas de empleo. Pero además, el análisis hecho aquí permite conocer los niveles de movilidad de distintos tipos de individuos y en distintos tipos de empleos y ocupaciones.

El cuadro 2 muestra las proporciones que distintos tipos de trabajadores que ingresaron la PEA ocupada en cada estrato entre 1983 y 1990 representan del total de trabajadores que ingresó o del total de trabajadores encontrados en cada estrato en 1990. Las diferencias entre géneros son tal vez lo primero que se percibe en el cuadro. En el caso de las mujeres, más de la mitad de la

⁸ Dada la alta tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo, es posible restar importancia a la contribución que los abandonos de la fuerza de trabajo representan para el cambio de la estructura del empleo.

fuerza de trabajo de 1990 es “nueva”, es decir, no trabajaba en 1982 e ingresó entre 1983 y 1990; sólo entre las técnicas y maestras los ingresos son inferiores a los ya existentes en 1982, y esto por un pequeño margen. Los dos estratos en los cuales hay más diferencia entre géneros en este sentido son los pequeños propietarios y trabajadores por su cuenta y los profesionales, funcionarios y propietarios. En cuanto a los hombres, el grupo de empleados es el que reúne a una mayor proporción de nuevos ingresos.

CUADRO 2

Contribución del ingreso de distintos grupos a la composición de la estructura ocupacional de Guadalajara en 1990

	TI/T ¹		37/TI ²		UN/TI ³		UN/T ⁴		TI		T	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1. Profes., func., propietarios	.18	.58	.00	.13	.33	.18	.06	.10	55	40	306	69
2. Téc, mtros.	.27	.46	.00	.08	.34	.36	.09	.17	62	107	227	232
3. Trab. manuales dependientes	.40	.69	.01	.13	.22	.29	.09	.20	602	253	1516	366
4. Empleados	.46	.69	.00	.04	.17	.22	.08	.15	207	293	446	422
5. Indep p. prop.	.21	.61	.04	.38	.21	.61	.04	.37	189	224	903	364

N.B. La variable ocupación resulta de agregar la variable ocupación del cuestionario en cinco categorías, y clasificar como trabajadores independientes o pequeños propietarios a todos los que declaran que la cantidad total de empleados y trabajadores de la empresa en que laboran es de uno.

¹ Número de trabajadores que han ingresado a este estrato entre 1983 y 1990 sobre el total para el grupo en 1990.

² Número de individuos mayores de 36 años sobre el total que ingresó en el periodo.

³ Número de individuos alguna vez unidos sobre el total que ingresó en el periodo.

⁴ Número de individuos alguna vez unidos sobre el total para el grupo en 1990.

Fuente: Encuesta CIESAS-INEGI, Guadalajara, 1990.

Por lo que respecta al porcentaje de trabajadores viejos (mayores de 36 años) que ingresan a cada estrato entre 1983 y 1990, el cuadro muestra proporciones casi nulas en el caso de los hombres —excepto entre los trabajadores independientes y pequeños propietarios— y algunas relativamente altas entre las mujeres, especialmente entre las trabajadoras independientes, las manuales y las profesionales. Estas cifras coinciden en general con los hallazgos de García y Oliveira (1990), pero muestran disparidades entre los estratos no manuales. Según ellas, las mujeres de estratos no manuales tienden a aumentar menos su participación en el mercado de trabajo que las manuales de 1976 a 1987. Aunque esto es cierto al comparar el conjunto de las categorías manual y no manual, hay un grupo dentro de los trabajadores no manuales que muestra la misma proporción de nuevos ingresos que las trabajadoras manuales (las empleadas). Al comparar únicamente la proporción que las mujeres mayores de 36 años representan del total

de los ingresos, resalta que el grupo con mayor porcentaje de nuevos ingresos es el de autoempleadas, que entre las profesionales y las manuales dependientes hay una proporción igual de ingresos, y que hay una gran heterogeneidad entre las trabajadoras no manuales. La categoría de autoempleadas está formada sobre todo por trabajadoras manuales también, o por microcomerciantes.

La gran contribución de mujeres mayores al estrato de trabajadoras por su cuenta y pequeñas propietarias corrobora lo encontrado en múltiples otros estudios del periodo, que señalan un notable aumento de la participación de estas mujeres en empleos por su cuenta y servicios informales (González de la Rocha, 1988; García y Oliveira, 1990). Este estrato también es el que recibe más hombres de más de 36 años, pero la diferencia entre géneros es enorme (uno es diez veces mayor que el otro).

Por lo que toca a la proporción de trabajadores alguna vez unidos que ingresan a cada estrato el cuadro muestra cierta similitud entre géneros, aunque la proporción de mujeres alguna vez unidas que ingresan a trabajos manuales es muy alta —lo cual coincide con los hallazgos de García y Oliveira. La alta proporción de mujeres casadas que ingresan al estrato de independientes corresponde a la cantidad de mujeres mayores detectadas antes, y apoya la idea de que se trata de mujeres que ingresan a la estructura ocupacional cuando sus hijos dejan de ser pequeños.

El siguiente par de columnas se refiere a las proporciones de hombres y mujeres alguna vez unidos que ingresaron a la estructura ocupacional en el periodo sobre el total de los activos en cada estrato en 1990. Aquí desde luego las proporciones deben ser menores, pero llama la atención que la proporción mayor corresponde una vez más a mujeres en el estrato de independientes en 1990: mujeres unidas, separadas o viudas, normalmente con hijos, que han ingresado a la estructura ocupacional después de 1982.

Al revisar de manera conjunta los resultados de los dos primeros cuadros se pueden extraer las siguientes conclusiones: 1) el estrato uno pierde importancia por falta de ingresos. Los ingresos de mujeres, aunque proporcionalmente importantes, no compensan esta pérdida, porque sólo representaban, en 1982 $1/6$, y en 1990 $1/5$, del total de profesionales, funcionarios y propietarios. A pesar de que al estrato dos ingresan relativamente pocos individuos, el estrato crece, lo cual indica que de él salen muy pocos trabajadores, y que por lo tanto es muy estable, o de rotación muy lenta. El estrato tres, de trabajadores manuales, pierde importancia a pesar de mostrar muy altos índices absolutos y relativos de ingresos. Esto implica que existe un éxodo importante de trabajadores hacia otros estratos. El estrato cuatro mantiene su lugar relativo aunque muestra también una gran cantidad de ingresos, lo cual indica que debe tener una cantidad importante de egresos, y el estrato cinco, a pesar de que recibe muy pocos hombres (si bien muchas mujeres) resulta ser el receptor neto del periodo, lo cual indica que, además

de mujeres nuevas al mercado, recibió muchos hombres provenientes de otros estratos.

Mientras que hay relativamente poca actividad entre los hombres, entre las mujeres hay mucha; las mujeres casadas y mayores desempeñan un papel fundamental en la renovación y expansión de los estratos independiente y manual dependiente, así como uno menor pero insoslayable en los demás. Entre los hombres, hay un alto índice de renovación entre los empleados, hecho posible por el ingreso de trabajadores jóvenes y solteros. El muy escaso ingreso de trabajadores nuevos varones al estrato 1 (profesionales, funcionarios y propietarios) tiene dos explicaciones no excluyentes: 1) que el estrato es crecientemente poco atractivo y 2) que la mayor parte de los ingresos masculinos al mismo provienen de otras ocupaciones (que la mayor parte de los hombres que hacen estudios superiores trabaja). La falta de nuevos ingresos masculinos al estrato 5 (pequeños propietarios-trabajadores independientes) llama la atención porque sugiere que la mayor parte de las actividades desempeñadas por los hombres autoempleados o pequeños propietarios requieren experiencia laboral previa. No así en el caso de las mujeres, que ingresan en grandes cantidades a este estrato desde fuera de la fuerza de trabajo. Un análisis más detallado del estrato 1 (profesionales, funcionarios, propietarios) muestra además que, aunque tanto en el caso de los hombres como de las mujeres el principal patrón es el Estado, los hombres del mismo tienden con más frecuencia a ser independientes o a laborar en muy pequeñas unidades, mientras que las mujeres tienden a laborar en posiciones de sueldo fijo y unidades grandes (el gobierno emplea al 80% de las mujeres del estrato 1). Esto debería corresponder a mayor inestabilidad entre los hombres. Pero no es el caso. Tal parece que el empleo independiente o en pequeñas unidades, en el caso de los hombres, puede ser mucho más estable que el trabajo dependiente. Esto es corroborado además por la estabilidad del estrato 5 (trabajadores independientes y pequeños propietarios) en el caso de los hombres.

5. MOVILIDAD OCUPACIONAL

El análisis de movilidad interna a la fuerza de trabajo se refiere a la movilidad ocupacional, es decir, a los cambios entre oficios, ocupaciones o profesiones. En otro texto se analiza la movilidad entre ramas de la economía. La población de referencia es aquella que se ha mantenido ocupada entre 1982 y 1990, y por esta razón los resultados son sustancialmente distintos a los del análisis anterior. En especial, el análisis se refiere a las personas que han cambiado de ocupación, patrón u oficio por lo menos una vez en el lapso 1982-1990.

La movilidad ocupacional se analiza a partir de las preguntas idénticas sobre ocupación de la ENEU y del módulo de historia laboral que nosotros

elaboramos. La información sobre 1990 fue codificada según el propio código de ENEU, y la de 1982 según el código elaborado por nosotros en 1982. Todos los propietarios de negocios industriales en ambas fechas fueron incluidos en la categoría de profesionales, funcionarios y propietarios, excepto si el personal total de su empresa era de uno, en cuyo caso aparecen en el estrato 5 (pequeños propietarios, trabajadores independientes). Por otra parte, el código de 1982 no distingue entre maestros de primaria y profesores universitarios. Para 1982, todos los maestros (incluso los universitarios) fueron catalogados entre los maestros (categoría técnicos y maestros), mientras que para 1990 los maestros universitarios fueron ubicados entre los profesionales. Lo anterior implica que la movilidad ascendente de los maestros se sobreestima. Por otra parte, la movilidad ocupacional entre ocupaciones muy parecidas no aparece en el análisis, por la agregación de los oficios, puestos u ocupaciones en cinco grandes estratos.

Como se vio en la sección anterior, el estrato de profesionales absorbe casi tantas mujeres de nuevo ingreso a la PEAO (40) como hombres (55). Si el estrato sólo creciera por el ingreso de personas nuevas a la PEAO, el muy serio desbalance entre los géneros en este estrato, que en 1990 es de casi cinco hombres a una mujer, podría dejar de existir. Sin embargo, el cuadro 3 muestra que a este estrato ingresa un buen número de hombres que ya tenían experiencia laboral en 1982. La mayor parte de estos hombres son clasificados en 1982 como trabajadores manuales o como empleados de oficina. Conviene advertir que el estrato de trabajadores manuales incluye a supervisores y capataces. A pesar de que este estrato (el 1) pierde algunos varones a otros, estas pérdidas son inferiores a las ganancias. En resumen, si bien el estrato absorbió a pocos hombres sin experiencia laboral, se puede decir que está constituido en 1990 por individuos que no estaban en ese estrato en 1982. O bien ellos desempeñaban otras ocupaciones mientras obtenían un título universitario, o bien, aunque ya lo poseían, han sido promovidos a este estrato en el curso de los últimos años. Sea por lo que sea, en el caso de los hombres activos en ambas fechas, el estrato 1 muestra mucha mayor movilidad ascendente que descendente.

El estrato de los técnicos y maestros, que en el caso de los hombres consiste sobre todo en técnicos, difiere del anterior porque cuando un hombre cambia de ocupación, la mayor parte de las veces lo hace hacia afuera del estrato. El destino más frecuente de este éxodo es el estrato de independientes, y el segundo más frecuente el de profesionales, funcionarios y propietarios. El estrato se alimenta sobre todo de empleados de oficina y en menor medida de trabajadores manuales. Se puede decir que éste es un estrato que, en el caso de los hombres, no constituye una circunscripción definida del mercado de trabajo. Hay varias razones posibles para esto, una de las cuales es que los hombres han podido conseguir mucho mejores ingresos al salir del estrato. Sin embargo, es interesante que una parte del

*eflujo*⁹ se dirige hacia el estrato 1, lo cual puede significar una promoción dentro del sistema educativo (para los maestros) o el desempeño de tareas profesionales de nivel más alto.

CUADRO 3

Movilidad ocupacional masculina: Guadalajara, 1982-1990

Ocup. 1982	Ocupación en 1990							Mov./total 1982
	1	2	3	4	5	9	Total	
1	42	10	2	7	21	1	83	.36
2	9	9	8	6	12	-	44	.39
3	27	10	273	54	152	3	519	.44
4	24	21	29	29	56	-	159	.53
5	9	5	26	4	39	-	83	.20
9	2	2	11	4	10	-	29	.72
Total	113	57	349	104	290	4	917	.40
Mov./total 1990	.45	.35	.38	.43	.41	.40	.40	

N.B. El cuadro utiliza sólo a aquellos individuos ocupados en ambas fechas que declararon haber cambiado de patrón, actividad u ocupación por lo menos una vez, enero de 1983 a la fecha de la entrevista. La última columna calcula la proporción que el total de trabajadores que cambiaron de empleo representa del total de los trabajadores activos en 1982 en cada estrato. El último renglón hace lo mismo, para los trabajadores activos en cada estrato en 1990.

Los estratos son los mismos: 1) profesionales, funcionarios, propietarios; 2) técnicos y maestros; 3) trabajadores manuales; 4) empleados de oficina; 5) pequeños propietarios (sobre todo pequeños comerciantes independientes); 9) empleos agrícolas.

Fuente: Encuesta CIESAS-INEGI, Guadalajara, 1990.

Lo contrario es cierto en el estrato de trabajadores manuales dependientes. Entre ellos, la mayor parte de los trabajadores que han cambiado de empleo lo ha hecho hacia otros empleos manuales dependientes, pero el tamaño de la movilidad hacia el autoempleo es proporcionalmente notable y de tal magnitud absoluta que resulta ser la principal causa de crecimiento del estrato 5. Esto apoya las hipótesis al respecto enunciadas por múltiples investigadores, según las cuales los salarios decrecientes del empleo manual dependiente ha causado una salida masiva de trabajadores hacia el autoempleo. El otro estrato más relacionado con el de trabajadores manuales es el de empleados de oficina, hacia el cual se dirige el 12% de los individuos que estaban en ese estrato en 1982, y del cual proviene el 8% de los que se encontraban en él en 1990.

El estrato de empleados de oficina se comporta de manera parecida al de técnicos, es decir, la mayor parte de la movilidad ocurre hacia y desde afuera del mismo. Sólo una sexta parte de los móviles han permanecido en él. Al igual que otros estratos, la mayor parte de los móviles son ahora

⁹ Equivalente al inglés *outflow*.

trabajadores independientes, pero también hay bastante movilidad ascendente al estrato 1, movilidad difícil de jerarquizar hacia el estrato de técnicos y movilidad descendente hacia el estrato 3.

CUADRO 4

Movilidad ocupacional femenina: Guadalajara, 1982-1990

Ocup. 1982	Ocupación 1990						Total	Mov./total 1982
	1	2	3	4	5	9		
1	7	6	1	1	5	0	20	.38
2	0	4	1	1	2	0	8	.09
3	0	3	31	10	19	0	63	.48
4	7	8	10	33	9	0	67	.41
5	0	1	8	3	18	0	30	.27
9	0	0	0	0	0	0	0	-
Total	14	22	51	48	53	0	188	.35
Mov./total 1990	.48	.18	.45	.37	.38	-	.35	

N.B. El cuadro utiliza sólo a aquellos individuos ocupados en ambas fechas que declararon haber cambiado de patrón por lo menos una vez, de enero de 1983 a la fecha de la entrevista. La última columna calcula la proporción que el total de trabajadores que cambiaron de empleo representa del total de los trabajadores activos en 1982 en cada estrato. El último renglón hace lo mismo, para los trabajadores activos en cada estrato en 1990.

Los estratos son los mismos: 1) profesionales, funcionarios, propietarios; 2) técnicos y maestros; 3) trabajadores manuales; 4) empleados de oficina; 5) pequeños propietarios (sobre todo pequeños comerciantes independientes); 9) empleos agrícolas.

Fuente: Encuesta CIESAS-INEGI, Guadalajara, 1990.

Sin duda el estrato 5 es el ganador del periodo. Como se recordará, el cuadro 1 mostró que sólo un 21% de los que estaban en él eran nuevos al empleo; en otras palabras, su crecimiento debe poco al ingreso de personas sin experiencia laboral. Pero hay mucho tránsito hacia él desde otras ocupaciones. Sólo el 20% de los que se encontraban en él en 1982 ha cambiado de ocupación; de este porcentaje, casi la mitad se ha quedado en ese estrato. Además, el estrato ha absorbido una buena parte de los trabajadores móviles de casi todos los demás estratos. No conviene pintar este estrato triunfalmente, sin embargo: la mayor parte de los que salen de él se dirigen hacia el estrato más bajo del mercado, el de trabajadores manuales dependientes, lo cual es indicio de que en el autoempleo o bien no capitalizaron o bien lo perdieron todo. Pero los que ya estaban en el estrato en 1982 son muy estables.

Estos cuadros muestran que al restringir el análisis de la movilidad a los contingentes activos durante todo el periodo, la diferencia entre los niveles de movilidad de hombres y mujeres no es tan importante. La proporción de hombres que ha cambiado de empleo sobre el total de los hombres activos durante todo el periodo es de .40, y la proporción de mujeres es de .35. Lo

que esto quiere decir es que, mientras que por una parte en casi todas las categorías ocupacionales las mujeres muestran carreras laborales discontinuas (mayores niveles de movilidad externa), por otra parte muestran un poco menos de movilidad ocupacional que los hombres cuando permanecen en el mercado de trabajo por periodos largos.¹⁰

Lo que sí es sustancialmente diferente al comparar hombres y mujeres es el grado hasta el cual los estratos, en el caso de las mujeres, parecen actuar como circunscripciones efectivas de su movilidad, con excepción del estrato profesional que muestra un éxodo muy significativo y un influjo más limitado. Además éste es un estrato que pierde importancia, a diferencia de lo que sucede en el caso de los hombres. En otras palabras, el único estrato que no parece circunscribir la movilidad femenina es el más alto, y por lo tanto sus posibilidades de descenso son mayores. Los estratos que muestran mayor permanencia respecto de 1982 (aquellos donde hay menores proporciones de trabajadores que cambian de empleo a partir de 1982) también son distintos entre las mujeres. El estrato de técnicas y maestras casi no muestra *flujo*, y a éste le sigue el de trabajadoras independientes y pequeñas propietarias, con un éxodo ligeramente superior al registrado por el mismo estrato entre los hombres.

El estrato 1 expulsa a la mayor parte de las que estaban en él hacia varios otros, mientras que sólo recibe unas cuantas empleadas de oficina (recuérdese que entre los hombres este estrato también recibe trabajadores manuales) y por lo tanto disminuye de tamaño —entre las activas en ambos años. El segundo estrato no sólo es de muy baja movilidad respecto de 1982, sino que la mitad de ésta es dentro del estrato. Por el contrario, recibe de varios otros estratos, particularmente de empleadas de oficina y profesionales, pero estas adiciones no son muy significativas respecto del total de trabajadoras en el estrato. El estrato de trabajadoras manuales dependientes es el de más alta movilidad ocupacional proporcional y absoluta, pero una buena parte (49.2%) es dentro del estrato. El otro estrato que más recibe trabajadoras manuales dependientes es el de trabajadoras independientes y pequeñas propietarias. Entre las empleadas de oficina el porcentaje de trabajadoras móviles es algo inferior, pero similar en carácter: el 49% cambia de empleo dentro del propio estrato. En este caso, la pérdida “hacia abajo” (hacia el estrato de trabajadoras manuales) es la más importante, lo cual refuerza la diferencia entre géneros, y hace pensar que, desde el punto de vista de la movilidad ocupacional, la entrada masiva de trabajadoras previamente inactivas a la fuerza de trabajo durante los años ochenta perjudicó sobre todo a las mujeres que ya estaban laborando, y sólo de manera secundaria a los

¹⁰ Los estudios recientes del conjunto de proyectos llamado “Economic Life Initiative” de Gran Bretaña han mostrado entre otras cosas que las mujeres se aventuran mucho menos en el mercado de trabajo externo que los hombres, y que cuando lo hacen es menos frecuente que consideren que este movimiento les reportó una mejoría.

hombres (aunque habría que matizar esto, estrato por estrato). Mientras que la mitad de los empleados de oficina varones de 1990 eran trabajadores manuales en 1982, sólo el 21% de las mujeres empleadas de oficina en 1990 proviene de aquel estrato. Esto indica una mayor probabilidad de promoción para los hombres trabajadores manuales que para las mujeres, y lo mismo es cierto de la movilidad ascendente del estrato 2 al 1.

El estrato de trabajadores independientes/pequeños propietarios muestra poca movilidad y poco *flujo*, pero entre las mujeres como entre los hombres, la mayor parte de los que lo dejan va hacia trabajos manuales. También sin importar el género, el estrato crece a expensas de otros, particularmente de los trabajadores manuales y los empleados de oficina.

En resumen, la contribución de las trabajadoras que permanecen empleadas de 1982 a 1990 al cambio en la estructura del empleo vía movilidad ocupacional es el siguiente: hay pérdidas netas de empleadas de oficina, de trabajadoras manuales dependientes y de profesionistas, y hay crecimiento del estrato de independientes y pequeñas propietarias (muy notable) y de técnicas y maestras. Mientras que el balance en el caso de los hombres es hasta cierto punto positivo (hay múltiples indicios de movilidad ocupacional ascendente) entre las mujeres éste no es el caso, a menos que se considere el autoempleo como mejor que el empleo de oficina o el de maestra o enfermera.

6. NOTAS FINALES

El descenso en los salarios reales, el estancamiento en la economía formal, la política gubernamental de ajuste y la reorientación de la economía han producido cambios importantes en la composición de la fuerza de trabajo. Aunque la frontera ha atraído atención por la rápida recomposición de su estructura del empleo por el crecimiento de las maquiladoras, el resto del país muestra también una recomposición importante, que además es más problemática por la ausencia de un sector moderno dinámico. En ciudades como Guadalajara se ha producido un influjo de mujeres hacia la fuerza de trabajo que ha buscado acomodo entre varias categorías ocupacionales. Sin embargo, la contribución de estas mujeres y de los hombres de nuevo ingreso es muy desigual en las distintas categorías, lo mismo que la contribución relativa de la movilidad por nuevo ingreso y de la movilidad entre ocupaciones.

El estrato de profesionales es uno que pierde importancia en el periodo. Esto se debe fundamentalmente a la falta de ingresos de hombres "nuevos" y al descenso de mujeres a otras categorías. Los ingresos más significativos al estrato son los de hombres previamente activos en otras categorías ocupacionales. Los ingresos en segundo lugar en importancia al estrato son los de mujeres de nuevo ingreso al mercado.

El estrato 2 (técnicos y maestros) gana importancia durante el periodo, y esto es consecuencia tanto de nuevos ingresos (sobre todo de mujeres) como de un influjo neto por parte de trabajadores previamente activos, tanto entre hombres como entre mujeres.

Aunque el estrato de trabajadores manuales dependientes sigue siendo el más importante de todos, es el que más importancia pierde en el periodo, a tal punto que deja de ser el principal en el caso de las mujeres. Por ejemplo, hay una cantidad absoluta mayor de nuevos ingresos al estrato de empleadas que al de trabajadoras manuales dependientes, y una cantidad absoluta sólo un poco menor al de trabajadoras independientes. Por otra parte, entre los trabajadores previamente activos el estrato muestra pérdidas netas muy importantes. Sin embargo, es necesario dilucidar si la disminución de su importancia es producto de ingresos menores a los usuales hasta 1982 o de un éxodo inusitado. Ciertamente, es sabido que los hombres trabajadores manuales dependientes tienden a pasar al estrato de trabajadores independientes al transcurrir el tiempo,¹¹ pero se ha afirmado que durante la presente década esto ha sido más frecuente (Cuéllar y Cortés, 1991). También durante esta década, el presente análisis muestra una muy notable cantidad de mujeres –tanto previamente inactivas como activas– que ingresan a otros estratos, particularmente el de trabajadoras independientes. Dado que el presente análisis muestra una mayor proporción de nuevos ingresos que otros estratos, la disminución de su importancia debe atribuirse más bien al crecimiento del éxodo hacia otras ocupaciones, particularmente el autoempleo. Esto significa que hay una recomposición del estrato, que ahora se sesga más hacia trabajadores jóvenes, sobre todo entre los hombres.

Por lo que toca a los empleados de oficina, el resultado de los distintos procesos que muestra en el periodo es que mantengan su importancia proporcional, a pesar también de ingresos muy abundantes. Entre los hombres es el estrato con mayores nuevos ingresos proporcionales, y entre las mujeres comparte el primer lugar con las trabajadoras manuales. Pero los hombres ya activos lo abandonan, sobre todo hacia trabajos independientes pero también hacia todos los otros estratos, y las mujeres ya activas lo dejan y se dispersan en todas las otras ocupaciones. El resultado neto por género es que aumente su importancia para las mujeres y disminuya para los hombres.

El último estrato, y el más discutido en la literatura reciente sobre el empleo en México, es el de trabajadores independientes y pequeños propietarios, que aumenta su participación en el periodo. Hay una clara diferencia según género en él. La mayor parte de los ingresos masculinos tienen experiencia previa, y los femeninos no. Hay una mayor permanencia de hombres que de mujeres. Análisis más detallados indican que la composición sectorial del autoempleo, los niveles de escolaridad y capacitación y los

¹¹ Aunque este hallazgo ha sido debatido por Roubaud (1990).

ingresos también difieren según género, lo cual explica en buena parte la estabilidad de los hombres y la inestabilidad de las mujeres.

Este análisis, a diferencia de los que atribuyen niveles de estatus y prestigio a las ocupaciones, no pretende establecer si la movilidad es ascendente o descendente en cada caso. La heterogeneidad del estrato de autoempleados y pequeños propietarios lo impide, como lo impide también la trayectoria variable de cada estrato en cuanto a ingresos y prestigio durante la crisis. Lo anterior no obsta para decir que las mujeres se hallan más circunscritas a cada categoría que los hombres, y que su movilidad entre categorías tiende a ser menos favorable que la masculina. Incluso el acceso de mujeres "nuevas" al estrato 1, que aparentemente habla de cierta movilidad ascendente, debe matizarse, puesto que obtienen ingresos 23% inferiores a los de hombres con la misma experiencia laboral en ese estrato.¹²

Ellas gozan de más prestaciones, sin embargo, porque, como se dijo antes, laboran sobre todo en el sector público, mientras que los hombres tienden a laborar en unidades más pequeñas.

Las conclusiones de este análisis deben tomarse con cierta precaución. La contribución —por pérdida— de los trabajadores muertos, jubilados o emigrados al cambio ocupacional durante el periodo es calculable sólo a partir de la comparación con encuestas ocupacionales de 1982. Sin embargo, dicha comparación muestra que las direcciones de cambio señaladas aquí son las encontradas en esas encuestas.

Los estratos que evidencian menores cambios son el de técnicos y maestros y el de empleados de oficina, ambos clasificables como no manuales bajos. Pero tanto el estrato no manual alto como el de manuales dependientes y el de independientes sí se modifican. Este último recibe a los "deportados" de otros estratos. Los profesionales, funcionarios y propietarios crecen muy lentamente y por lo tanto pierden importancia, en función en parte del estancamiento en el empleo público, pero también de la recomposición del empleo en el sector privado. La disminución de la importancia de los trabajadores manuales dependientes es producto del estancamiento del sector moderno, pero la salida de trabajadores mayores de este estrato indica también que este tipo de ocupación es crecientemente repelente para ellos. Los niveles salariales son sin duda una explicación de esto, pero este fenómeno también refleja el cambio en los procesos de trabajo y la intensificación de la disciplina.

Ahora bien: ¿es ésta la continuación de cambios en proceso desde antes de 1982? ¿Han terminado aquí las modificaciones respecto de las tendencias de 1940-1980? ¿Cuáles son los prospectos para los dos estratos "en crisis"?

¹² Si se compara a las mujeres profesionales con experiencia no móviles con hombres con esas características, se encuentra que el diferencial de ingresos (con base en el masculino) es de 21%, y si se hace lo mismo con las mujeres profesionales con experiencias móviles se encuentra que su desventaja es de sólo 12.6 por ciento.

De todas estas preguntas sólo la primera puede formularse en términos de lo que se sabe. El aumento en el autoempleo se manifestó desde fines de los años setenta, y el ritmo de crecimiento del estrato de profesionales, funcionarios y propietarios también mostró una desaceleración entonces. Pero la escala de los cambios ocurridos en la última década es mucho mayor. Por lo que respecta a las dos preguntas especulativas, todo depende del rumbo futuro del país, pero incluso si las presentes políticas económicas tienen éxito, el trabajo industrial no volverá a ser atractivo para los hombres mayores, y la falta de dinamismo de los sectores público y privado sugieren que tampoco habrá un resurgimiento de la clase media alta.

REFERENCIAS

- Alba Vega, Carlos, 1987, "La industria de Guadalajara ante la crisis", en *Encuentro* 10.
- Alba, Carlos y Bryan Roberts, 1990, *Crisis, Adjustment and Employment in the Manufacturing Industry of Jalisco*, Washington, D.C., Working Papers of the Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development (24).
- Alonso, José Antonio, 1988, *Mujeres, maquiladoras y microindustria*, Ediciones Hispánicas.
- Balán, Jorge, Harley Browning y Elizabeth Jelin, 1973, *Men in a Developing Society*, Texas University Press.
- Brannon, J. y G.W. Lucker, 1989, "Impact of Mexico's Economic Crisis on the Workforce of the Maquiladora Industry", en *Journal of Borderlands Studies*, IV (1).
- Bueno, Carmen, 1990, "¿Es la venta ambulante de comida una actividad marginal en la dinámica de la Ciudad de México?", en G. de la Peña *et al.*, *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara-CIESAS.
- Carrillo, Jorge, 1990, "The Restructuring of the Car Industry in Mexico: Adjustment Policy and Labor Implications", en *Texas Papers on Mexico*, University of Texas at Austin.
- *et al.*, 1991, *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación. Síntesis del reporte de investigación*, Tijuana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/El Colegio de la Frontera Norte.
- Cordera Campos y Tiburcio González, 1991, "Crisis and Transition in the Mexican Economy", en M. González de la Rocha y A. Escobar (comps.), *Social Impacts of the Mexican Crisis of the 80's*, San Diego, Center for U.S.-Mexican Studies, University of California-San Diego.
- Cortés, Fernando y Óscar Cuéllar, 1991, *Crisis y reproducción social*, México, FLACSO-M.Á. Porrúa.
- Curiel, Federico, 1990, "Evolución de los salarios en el periodo de los pactos", en *Carta económica regional* 3 (14).

- ECLAC (Economic Commission for Latin America and the Caribbean), 1989, *The Dynamics of Social Deterioration in Latin America and the Caribbean in the 1980's*, San José, C.R., ECLAC (CEPAL).
- Escobar, Agustín, 1986a, *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.
- 1986b, "Patrones de organización social en el mercado de trabajo manual de Guadalajara", en G. de la Peña y A. Escobar (comps.), *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.
- 1990, "Estado, orden político e informalidad", en *Nueva Antropología* 37.
- 1988, "The Rise and Fall of an Urban Labour Market: Economic Crisis and the Fate of Small-Scale Manufacturing Workshops in Guadalajara, Mexico", en *Bulletin of Latin American Research* 7 (2).
- y Mercedes González de la Rocha, 1988, *Crisis and Adaptation: Households of Guadalajara*, Austin, Texas Papers on Mexico, University of Texas at Austin.
- y Bryan Roberts, 1991, "Urban Stratification, the Middle Classes and Economic Change in Mexico", en M. González de la Rocha y A. Escobar (comps.), *Social Impacts of the Mexican Crisis of the 80's*, San Diego, Center for U.S.-Mexican Studies, University of California-San Diego.
- y Ma. de la O Martínez, 1990, *Small-Scale Industry and International Migration from Guadalajara, Mexico*, Washington, Working Papers of the Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development 53.
- Fernández-Kelly, Patricia, 1983, *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico's Frontier*, Albany, State University of New York Press.
- García, Brígida, 1988, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, México, El Colegio de México.
- y Orlandina de Oliveira, 1990, "Cambios en la presencia femenina en el mercado de trabajo, 1976-1987". Mimeo., El Colegio de México.
- Goldthorpe, John H., 1980, *Social Mobility & Class Structure in Modern Britain*. Oxford, Clarendon Press.
- González de la Rocha, Mercedes, 1988, "Economic Crisis, Domestic Reorganization and Women's Work in Guadalajara, Mexico", en *Bulletin of Latin American Research* 7 (2).
- Martínez, Griselle, 1990, "...", en *Nueva Antropología* 37.
- Muñoz, Humberto, Orlandina de Oliveira y Claudio Stern, 1977, *Migración y desigualdad social en la Ciudad de México*, México, IISUNAM-El Colegio de México.
- Reyes Heróles, G.G., Jesús, 1983, *Política macroeconómica y bienestar en México*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Rojas, José Antonio, 1989, Santibáñez, Juan José, 1990, "...", en *Nueva Antropología* 37.
- Shaiken, Harley y Stephen Herzenberg, 1987, *Automation and Global Production. Automobile Engine Production in Mexico, The United States, and Canada*, La Jolla, Center for U.S.- Mexican Studies, U.C.S.D.
- Wilson, Patricia, 1989, "The New Maquiladoras: Flexible Production in Low Wage Regions", Austin, Texas, *Papers on Mexico*, pp. 89-01.

COMENTARIOS

María Eugenia Negrete Salas

Para el análisis de situaciones de cambio como las que vive México —cambios que han afectado en primera instancia el nivel macroeconómico— los trabajos presentados en esta mesa conjugan elementos valiosos:

1) Indagan sobre el impacto de estos procesos macroeconómicos en la dinámica del empleo en regiones particulares, así como en la movilidad laboral de individuos o grupos específicos de trabajadores.

2) Son ricos en información, polémicos e inquietantes respecto a la evolución reciente de los mercados de trabajo en distintos medios urbanos del país.

3) Discuten y amplían conceptos relacionados con el análisis de los mercados de trabajo.

El concepto de movilidad en varias de sus diversas acepciones se trata por los tres ponentes: el trabajo de Agustín Escobar explora la *movilidad ocupacional* y su interacción con la *movilidad entre los sectores formal e informal* en el empleo en Guadalajara. Ludger Pries profundiza en los *movimientos entre el trabajo asalariado y por cuenta propia* en la ciudad de Puebla, y Jorge Carrillo expone las características de movilidad al interior de las *empresas* de la industria maquiladora, así como la *movilidad geográfica* que están experimentando estas empresas.

Ludger Pries discute la pertinencia en el uso genérico que se hace del concepto de mercados de trabajo cuando se trata de sectores de ocupación y empleo no vinculados con la venta de fuerza de trabajo en distintas actividades productivas o económicas y propone trabajar en la construcción de una sociología del empleo que sustituya la perspectiva predominante del mercado de trabajo.

Su texto busca destruir mitos y lugares comunes en relación con el concepto de sector informal con base en una investigación sobre las diferencias y similitudes entre trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado en la ciudad de Puebla. Encuentra que no todo el trabajo por cuenta propia tiene ingresos bajos, poca escolaridad o escasa remuneración por hora trabajada; tampoco presenta siempre características de inestabilidad. Esto lo lleva a rechazar, con base en una rica información de campo, la asimilación del concepto de sector informal con el de trabajo por cuenta propia.

Un aspecto original del estudio consiste en que se explora la relación entre movilidad laboral, movilidad social y ciclo de vida. Para los trabajado-

res por su cuenta pocas veces es deseable un cambio hacia el sector asalariado. En este sentido, otros estudios han mostrado que el trabajo asalariado es considerado más bien como un trampolín que permite cierto ahorro para lograr la meta, deseable y de mayor reconocimiento social, de un trabajo independiente, casi siempre cristalizado en la instalación de algún tipo de negocio pequeño.

El autor encuentra que los cambios del grupo de trabajadores asalariados hacia el sector por cuenta propia son más frecuentes en grupos de edad joven. En edades más avanzadas se observan más cambios dentro del mismo sector independiente y difícilmente un trabajador por cuenta propia pasa a ser asalariado. En síntesis, se cuestiona la validez explicativa del concepto de sector informal y la supuesta superioridad del trabajo formal sobre el informal. Pueden ser tan buenos (o tan malos) unos empleos como otros.

Agustín Escobar presenta un trabajo muy rico en información originada en encuestas, con resultados que parecen aún un tanto preliminares. En este estudio de caso se ejemplifica con detalle la complejidad que puede alcanzar el funcionamiento del mercado de trabajo local, en especial en momentos de crisis y lo difícil, errático y a veces engañoso de las generalizaciones sobre la dinámica del mercado de trabajo. Se muestra cómo segmentos de ocupación presentan cambios en sentido opuesto y en ocasiones la diferenciación por sexo o edad es muy significativa.

Este autor encuentra que los años ochenta fueron de escasa movilidad sectorial en Guadalajara y que cuando la hubo, generalmente empeoró las condiciones de trabajo. Los cambios en la distribución de la PEA en esta ciudad se debieron en mayor medida a la entrada de nuevas mujeres al mercado de trabajo local, mientras que la formalidad en el empleo (existencia de prestaciones, contrato colectivo, etc.), disminuyó en los años estudiados.

La ponencia presentada por Carrillo y Hualde presenta los principales cambios operados en el sector de trabajo moderno asalariado y muy dinámico de la industria maquiladora de exportación en la frontera.

En esta región tan particular ya parecen haberse superado las primeras etapas de la integración económico-productiva con el exterior a través de la industria maquiladora y se apuntan tendencias recientes que considero de la mayor importancia analizar "...ya no es una industria homogénea, intensiva en trabajo, de bajos salarios sin capacitación ni calificación sin transferencia de tecnología y sin vínculos con la economía nacional".

Los rasgos más sobresalientes son: 1) Frente al crecimiento del sector, se espera escasez de mano de obra. 2) La que existe se ha vuelto más cara. 3) Se requiere mano de obra con mayores niveles de calificación. 4) Hay mayor crecimiento del empleo en la maquila del interior del país que en la frontera. 5) Se están flexibilizando las condiciones de trabajo, contratación y promoción, y lo seguirán haciendo hasta el punto en que sea más barato migrar partes de estos procesos hacia lugares de mano de obra más abundante y barata en el país o allende sus fronteras.

Este proceso sugiere el fin de una etapa en la frontera y el inicio de otra. A su vez significa el comienzo de una maquila llamémosla primitiva en otras zonas del país. La evolución se asemeja a la experiencia del sureste asiático. ¿Será éste el modelo de evolución del patrón maquilador que se puede esperar en el futuro en nuestro país? Es un futuro que parece prometedor. ¿Lo será como esquema deseable para todo el país?

Surgen preguntas como la de ¿qué habilidades se deberán desarrollar para responder a estos retos? ¿Qué efectos multiplicadores ha desarrollado la maquila en términos de empleo en las economías fronterizas? ¿La rotación voluntaria del personal en las maquilas es el motivo de la insuficiencia real de mano de obra? Si es así, la condición fronteriza se convirtió de la mayor ventaja a la mayor desventaja para el desarrollo de la maquila. ¿Podiera suceder lo mismo en ubicaciones no fronterizas?

Para terminar quiero insistir en la importancia de desglosar el agregado de las cifras nacionales mediante el análisis de la diversidad de situaciones en regiones específicas del país. Sólo a partir de ejercicio se pueden apreciar las múltiples dimensiones del proceso global que experimenta el mercado de trabajo nacional frente a la apertura económica, las inversiones externas y la paulatina integración de la economía a los mercados mundiales.

Mientras la frontera norte es un nicho particular de "desarrollo pionero", en términos de apertura e integración hacia mercados internacionales, las grandes ciudades millonarias como Guadalajara y Puebla presentan características urbanas y metropolitanas que a su vez difieren, en cuanto a oportunidades de empleo, con respecto a las que privan en la capital, en otras ciudades del interior, en ciudades turísticas o enclaves industriales. El mosaico de situaciones es muy variado, su comprensión y análisis todo un reto.

Gustavo Verduzco

Después de haber leído los trabajos realmente siento que no pueda haber tiempo de sobra para discutirlos debidamente y con amplitud. Como lo hemos visto, cada trabajo ofrece información rica y variada que, afortunadamente, sirve para llevarnos a un laberinto de perplejidad todavía mayor que considero muy estimulante por los retos y caminos que plantean.

Seguidas de las visiones más amplias que vimos en las sesiones ayer, estas ponencias nos ubican en la problemática del empleo en tres espacios regionales muy concretos pero a la vez muy diversos.

Entre otras cosas, me ha dado gusto que por fin haya aparecido la ciudad de Puebla como objeto de investigación; se trata de la cuarta ciudad de este país pero a la que casi no se le presta atención a pesar de sus orígenes industriales y de otras características importantes.

Por otro lado, está la presencia de la dinámica económica fronteriza de la que (no sabemos todavía si para bien o para mal) puede ser el preludio de nuestro futuro, y de la cual también (gracias a El Colegio de la Frontera Norte), ya nos hemos acostumbrado a oír que tiene características muy *sui generis* que complican más el acercamiento de cualquier investigador. Para contrastar, contamos también con la presencia de Guadalajara que de alguna manera siempre nos trae la imagen de un tipo de desarrollo tradicional aunque moderno. Pero son estos conjuntos de datos tan diversos lo que le da un interés especial a las ponencias de esta tarde.

En cuanto a los contenidos, hemos visto que cada trabajo ha seguido su propio rumbo. Uno va por el análisis del empleo formal-informal; otro por las maquiladoras y los mercados laborales, y el tercero, por las historias de vida y los cambios sectoriales.

Como fenómenos relativamente recientes sobresalen en la frontera al lado del dinamismo de la industria maquiladora, la varonización de la fuerza de trabajo, la mayor incorporación de insumos nacionales y una mayor vinculación entre la educación y las necesidades laborales. Por otro lado, siguen persistiendo la alta rotación del personal, la eventualidad en el empleo y la movilidad al interior de la maquila. Por lo que a la industria misma representa, hay ahora mayor intensidad de capital que antes.

Para Puebla y Guadalajara los datos, aunque son de tipo muy diverso, nos llenan inmediatamente de sorpresa al encontrar que algunos de ellos contradicen los estereotipos más comunes.

Ludger Pries, hablando de la "formalidad"- "informalidad" laboral, nos lleva de las peripecias de los conceptos inadecuados e incompletos, al enfrentamiento con los datos de esa realidad que él logró atrapar en la ciudad de Puebla. De ahí va paso a paso (con una tradición muy germana), sacando una tras otra sus pequeñas conclusiones demoledoras para luego esbozar las líneas de un nuevo rumbo a seguir a través de cuatro campos de análisis explotando más las metodologías conocidas pero después de poner en claro que los indicadores comunes para definir lo formal-informal pueden dejar mucho que desear. La pertinencia de su información avala muy ampliamente sus propuestas y a la vez constituyen un conjunto muy útil para la discusión sobre teoría y datos.

Jorge Carrillo y Alfredo Hualde, por otra parte, inician sus cuestionamientos haciendo alusiones concretas a las teorías del mercado interno y externo y van entreverando también información muy rica sobre las características de las maquiladoras y el empleo en la frontera norte. Después de señalar que ambas teorías son insuficientes para dar cuenta de la fenomenología del empleo en la región fronteriza, sugieren varios conjuntos de variables que en cada caso las harían mutuamente complementarias. Insisten en que, en aquella región, los cambios en el crecimiento y en las características de la mano de obra no tanto han ocurrido porque haya habido una incorporación creciente de nuevas tecnologías o por cambio en los sectores

productivos, sino también por fenómenos asociados con la migración fronteriza, las características transnacionales de las maquiladoras y la diferente presencia y características de los sindicatos.

En una presentación distinta de las anteriores, Agustín Escobar propone primero utilizar el enfoque de las historias de vida como herramienta para analizar los cambios en la estructura del trabajo y del empleo, así como las características de la movilidad laboral, para de ahí pasar a la presentación de información interesante y bien elaborada sobre la fuerza laboral de la ciudad de Guadalajara a través de tres conjuntos de datos, referidos a 1982, 1987 y 1990; se trata de tres momentos cruciales de la trayectoria de esta década y por ello todo el conjunto de información adquiere una especial relevancia. Señala el autor a manera de avances parciales que el periodo 1982-1990 ha sido de muy escasa movilidad laboral, aunque no tanto para el comercio, la industria y la administración pública. Estas dos últimas parecen haber cambiado la composición de la fuerza de trabajo y parecería ir en consonancia con el bajo ritmo de crecimiento del empleo en manufacturas según lo que para nivel nacional nos hablaban ayer Rendón y Salas.

Una característica común de los tres trabajos es que, cada uno a su manera, ofrecen información y reflexiones que ayudan a pavimentar mejor ese camino difícil de la indagación y el análisis. Cada uno presenta una visión (o varias) de por dónde sería peligroso o aun suicida seguir, y cada uno ofrece o sugiere alternativas que podrían tomarse. Por ello insisto en que las tres ponencias son un material rico en datos, rumbos teóricos y metodológicos que serían muy útiles para realizar aquella paciente artesanía que sugería ayer Harley Browning con el fin de poder determinar más claramente las categorías y conceptos que serían más adecuados para entender y llegar a explicar mejor la problemática del empleo y de su dinámica en las condiciones actuales.

En los tres casos, las ponencias presentadas son un componente parcial de trabajos más amplios y avances de trabajos que se están elaborando; por ello, más que señalar aspectos muy específicos de cada uno, sugeriría que los autores pudieran iniciar o seguir el intercambio de sus hallazgos y sugerencias y que nos inviten otra vez a la discusión a muchos de los que estamos aquí.

Por lo que los ponentes plantean, habría que discutir al nivel de conceptos las tres orientaciones ya que mientras Ludger Pries parece más tajante en rechazar los planteamientos "institucionalistas", Carrillo y Hualde ven cierta complementariedad en los dos enfoques que utilizan. Por otra parte, aunque los planteamientos finales de Pries parecerían haberse estado utilizando por Escobar desde mucho antes, Pries y Escobar parecerían diferir ampliamente en la definición de las categorías formal-informal.

Son estas aparentes contradicciones o quizás sólo simples diferencias conceptuales las que junto con la variedad de datos regionales nos daría mucho pie para una buena discusión futura.

TRABAJO Y UNIDAD DOMÉSTICA

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO FEMENINO EN LOS SECTORES POPULARES URBANOS*

*Brígida García
Orlandina de Oliveira*

1. INTRODUCCIÓN

La creciente participación femenina en el mercado de trabajo mexicano en los años ochenta ha sido interpretada como una respuesta al deterioro en las condiciones de vida, esto es, como un producto de la crisis que ha afectado al país en estos años.

Son las mujeres mayores de 25 años, las de menor escolaridad, las casadas y aquellas con hijos las que más han incrementado su participación económica. Asimismo, son los trabajos por cuenta propia menos calificados los que más ganaron presencia en la estructura ocupacional femenina. Desde esta perspectiva, se ha podido afirmar que las mujeres han ampliado su participación en el mercado de trabajo para contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares (Selva, 1985; Cortés, 1988; Pacheco, 1988; González de la Rocha, 1989; Oliveira, 1989; Pedrero, 1990; García y Oliveira, 1991).

Los planteamientos anteriores han sido hechos a partir de investigaciones basadas en datos recolectados en censos, encuestas de hogares y encuestas de fecundidad. Como es conocido, este tipo de datos permite delinear las tendencias básicas en el mercado de trabajo y puntualizar qué factores socioeconómicos se encuentran asociados a ellas. Sin embargo, resulta difícil a partir de ellos conocer cómo las transformaciones señaladas son vividas por los sujetos sociales concretos. ¿Se trata solamente de una respuesta femenina que se considera coyuntural frente al deterioro del salario del marido? ¿Consideran las mujeres como legítimo el papel más activo que desempeñan en el mercado de trabajo? ¿Desempeñan actividades extradomésticas siempre como resultado de las necesidades familiares, o hay lugar para metas personales, para una trayectoria de vida propia?

* Este trabajo forma parte de una investigación sobre "Fecundidad, trabajo y subordinación femenina en México", que contó con el apoyo financiero de la Fundación Rockefeller. Agradecemos a María Teresa Ejea y María Waleska Vivas la colaboración prestada en la sistematización de la información cualitativa y en la elaboración de las referencias bibliográficas.

Es importante también conocer las modificaciones concretas que tienen lugar en los papeles tradicionales de madre y esposa y las repercusiones de estos cambios sobre la vida familiar. ¿Cuál es la respuesta del marido frente al trabajo de la esposa? ¿Se enfrentan conflictos y tensiones familiares ante los cambios en la organización de la vida cotidiana? ¿Defienden las mujeres su derecho a trabajar?

El objetivo de este trabajo es responder a este tipo de preguntas y de esa manera profundizar en los distintos significados que las mujeres casadas o unidas de sectores populares atribuyen al trabajo extradoméstico. La fuente de información son entrevistas en profundidad realizadas en tres ciudades del país: Tijuana, Mérida y la ciudad de México.¹ Para la presentación de nuestros hallazgos hemos recurrido a la elaboración de *tipos* que buscan rescatar la diversidad encontrada en los proyectos de vida de las mujeres, haciendo hincapié en las percepciones y grados de compromiso frente al trabajo remunerado. Los tipos buscan dar cuenta de los diferentes patrones de representaciones que las mujeres tienen sobre el trabajo. No son promedios, ni la descripción de ninguno de los casos individuales. Se trata del análisis del conjunto de ellos mediante la selección y acentuación de los aspectos considerados más sobresalientes, recurrentes y significativos. Se persigue llevar a cabo análisis plausibles que tomen en cuenta los puntos de vista de los agentes sociales involucrados, y hacer hincapié en la búsqueda de sentido de las acciones, pues esta dimensión es crucial en el logro de los cambios sociales. (Véanse Bourdieu, 1985; Caldwell, 1988.)

En la siguiente sección presentamos algunos antecedentes sobre el papel de los condicionantes familiares en la explicación de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Se muestra, asimismo, la posible influencia de las actividades extradomésticas sobre las relaciones familiares y las diferencias y matices que se dan en los proyectos de vida de las mujeres. En seguida presentamos los diferentes *tipos de vivencias* del trabajo que han tenido las mujeres de los sectores populares que analizamos. En la elaboración de cada tipo especificamos, además de los aspectos señalados de percepciones básicas y grados de compromiso con el trabajo, las ocupaciones que desempeñan las mujeres, las condiciones laborales que han enfrentado, las elecciones o imposiciones que han tenido lugar en la vida de trabajo, la relación del trabajo femenino y del masculino al interior de la unidad doméstica, las tensiones o conflictos generados y las relaciones más significativas entre el trabajo remunerado, la maternidad y el cuidado de los hijos.

¹ Este trabajo se basa en 40 entrevistas a mujeres de sectores populares (con ocupaciones manuales, y con escolaridad menor que la preparatoria), de 20 a 49 años de edad, con hijos y algún tipo de relación de pareja estable. Estos casos forman parte de una investigación más amplia que comprende casi 100 entrevistas en profundidad a mujeres de diferentes sectores sociales en las ciudades señaladas. Para mayor información sobre el proceso de selección e instrumentos utilizados, véanse García y Oliveira, 1991.

2. ESTUDIOS SOBRE FAMILIA Y TRABAJO FEMENINO. ALGUNOS ANTECEDENTES

Diversas líneas de reflexión e investigación nos han proporcionado elementos para delimitar nuestros intereses y estrategias de investigación micro-social sobre el significado del trabajo femenino extradoméstico. Antes de revisar en forma breve algunas de estas investigaciones, conviene aclarar que al hablar de trabajo extradoméstico nos referimos a actividades distintas de las labores domésticas, sean o no remuneradas. El trabajo extradoméstico está encaminado a la producción de bienes o prestación de servicios para el mercado, y el trabajo doméstico comprende las actividades realizadas en el propio hogar para la reproducción cotidiana y generacional de los individuos. En el caso de la población femenina, ambas actividades están relacionadas estrechamente, y el estudio de una de ellas requiere necesariamente de una referencia explícita a la otra.

Por lo general, en los análisis agregados las responsabilidades familiares se miden de manera indirecta a través del estado civil y el número y edad de hijos presentes en el hogar (Christenson, García y Oliveira, 1989). En trabajos previos que hemos realizado en este nivel hemos encontrado que la influencia de estos condicionamientos familiares sobre la participación económica femenina ha cambiado durante los años de recesión. Las necesidades económicas apremiantes han contribuido a que el número y edad de los hijos reduzcan su papel inhibidor del trabajo extradoméstico de las mujeres de sectores populares (véase García y Oliveira, 1989).

La relación entre los trabajos productivos y reproductivos de las mujeres se estudia de manera más comprensiva en el nivel de análisis de la unidad doméstica. Al estudiar la unidad doméstica, muchos autores se refieren a la noción de estrategias de sobrevivencia o reproducción; un componente esencial de dichas estrategias es la participación económica de los hombres y mujeres integrantes de las familias.

En un primer momento los estudios sobre las estrategias de sobrevivencia en México y América Latina hacían hincapié en la perspectiva de solidaridad y cohesión entre los diferentes integrantes de las familias. Sin embargo, la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha contribuido a sostener y reafirmar la discusión sobre el papel de la negociación y el conflicto en dichas estrategias, así como a retomar el posible sentido individual o grupal de dicha participación económica (González de la Rocha, 1989; Benería y Roldán, 1989; González de la Rocha, *et al.*, 1990; Selby *et al.*, 1990). En nuestro estudio la unidad doméstica está presente como ámbito que condiciona el trabajo femenino extradoméstico; se analizan las diferentes estrategias de las mujeres, la orientación familiar o individual de estas estrategias, y los conflictos entre géneros que se dan al interior de los hogares en cada caso.

Los estudios sobre familia y trabajo femenino dejan también clara la importancia de las redes familiares establecidas entre los grupos domésticos,

que se basan en la existencia de vínculos de amistad, compadrazgo y parentesco. Estas redes constituyen un elemento crucial en la sobrevivencia de los sectores populares, sobre todo en lo que atañe al cuidado de los hijos de las madres trabajadoras. No obstante, en situaciones específicas las relaciones de apoyo pueden estar ausentes o cargadas de conflictos y violencia física y psicológica (Roberts, 1973; González de la Rocha, 1986). Este aspecto también es de gran relevancia en nuestro estudio.

Finalmente, consideramos importante para nuestra investigación los análisis basados en entrevistas en profundidad que estudian el trabajo femenino a partir de las historias de vida de las mujeres, su contexto familiar, sus relaciones de pareja y sus proyectos. Algunas investigaciones en esta última línea para el caso de México llegan a la conclusión de que el trabajo extradoméstico no conlleva cambios significativos en la división sexual del trabajo en el hogar y en las pautas establecidas de autoridad familiar (Benería y Roldán, 1989).

Estudios realizados en otros países que involucran mujeres de sectores medios y populares urbanos ponen de manifiesto mayor diversidad de comportamientos de las mujeres frente al trabajo y la vida familiar. Gerson (1985) y Valdés (1989), en investigaciones realizadas en Estados Unidos y Chile respectivamente, caracterizan situaciones de permanencia de los papeles femeninos tradicionales que plantean a la maternidad como el rasgo definitorio de la mujer, pero también situaciones en las cuales las mujeres son sujetos autónomos, que tienen un plan consciente de desarrollo para sus vidas que excede a la maternidad. Éste puede ser de vida en pareja, de desarrollo profesional, de participación política y social o de desarrollo artístico. En estos casos, el compromiso con una actividad extradoméstica percibida como carrera puede significar para las mujeres el cuestionamiento de la subordinación y la búsqueda de espacios propios. Asimismo, estas autoras muestran cuán fructífera puede ser la construcción de tipos ideales para captar las *diferencias* y los *matices* en la vivencia del trabajo, la maternidad y los proyectos de vida, lo cual constituye nuestro principal propósito en el desarrollo de este trabajo.

3. EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LOS SECTORES POPULARES

El trabajo extradoméstico femenino en los sectores populares se desarrolla claramente en un ambiente de precariedad donde los mínimos de bienestar en alimentación, vestido, vivienda o salud se encuentran lejos de estar asegurados. No obstante, las condiciones económicas varían, así como la composición, tamaño y dinámica interna de las unidades domésticas y el acceso a redes de apoyo. Asimismo, las percepciones sobre la importancia del trabajo que se realiza son diversas, y también difieren las evaluaciones sobre los beneficios que aporta la participación económica femenina. Con-

sideramos cuatro tipos de situaciones para rescatar la diversidad encontrada: a) el trabajo considerado como útil y satisfactorio; b) el trabajo percibido como actividad secundaria; c) el trabajo evaluado como necesario para el bienestar y la educación de los hijos, y d) el trabajo como actividad indispensable para la sobrevivencia familiar.

3.1. El trabajo útil y satisfactorio

El trabajo extradoméstico es percibido como medio de realización. Las mujeres trabajadoras que comparten este proyecto se sienten útiles en su contexto social, perciben que están desarrollando sus aptitudes y que obtienen reconocimiento en el desempeño de las diferentes tareas. En el seno de sus hogares existe necesidad económica, pero el interés por el trabajo en el caso de la mujer rebasa esta dimensión, sin que deje de estar permanentemente presente.

Se reporta orgullo por el buen desempeño de una actividad y se busca la promoción, la superación, el llegar a ser alguien en el ejercicio de la misma. También se valoran el éxito, la movilidad social, la modernidad y la elegancia en el vestir, vinculados de diferentes maneras al trabajo extradoméstico.

Muchas actividades manuales son rutinarias, pero otras pueden ser desempeñadas con creatividad (la elaboración de distintos tipos de artesanías, la cocina, la costura, el bordado), lo cual puede contribuir a la obtención de satisfacciones. Asimismo, diferentes situaciones en el trabajo también pueden motivar el compromiso; por ejemplo, la existencia de escalafones abiertos para el personal que se capacita dentro de las empresas, o la presencia de jefes inmediatos que promueven a su personal subalterno.

Las mujeres identificadas con este proyecto han mantenido un interés continuo a lo largo de sus vidas por el trabajo extradoméstico. Buscan trabajar aún estando sus hijos chicos, aunque a veces no lo logren por los obstáculos propios de esta etapa vital. Pueden ser obreras que cumplen con esmero con las cuotas de producción, o empleadas que trabajan arduamente y logran ascender dentro de las empresas, aunque esto implique la renuncia a los derechos laborales. Su escolaridad no rebasa el nivel de secundaria.

Una empleada de una gran compañía con sólo educación primaria, nos relata que llegó a formar parte del departamento de auditoría interna de dicha compañía.

Allí [en su departamento] estábamos el gerente y dos contadores públicos recibidos. Yo hacía lo mismo que hacían ellos. Me sentía muy bien; me sentía satisfecha conmigo misma porque había logrado algo que nunca soñé. Cuando estaba en las oficinas generales [en la sede principal de la compañía] yo veía a los auditores como algo muy alto. Jamás, dije, yo voy a estar en ese departamento, nunca. Sin embargo, lo logré a base de esfuerzo, de desempeño, de regalar

tiempo a la empresa, de trabajar sin que me pagaran tiempo extra. A veces salía a las 10 de la noche y no cobraba ni un quinto extra. *Lucía, 41 años, vive en el D.F.*

También pueden ser cocineras y meseras que se sienten orgullosas de que sus servicios y comidas sean buscados por los clientes con especial asiduidad.

Una cocinera nos relata lo satisfecha que se siente con la elaboración y venta de sus comidas. En particular le gusta que le digan lo sabroso que le quedan sus guisos, aunque también le parece bien que le paguen por ellos.

Es algo muy bello que te digan, sabes, que me encantó tus mucbil' pollos, ya había yo probado otros, pero éstos están riquísimos ... entonces es una satisfacción, por ejemplo, yo esta vez vendí muchos aquí ... y todos éstos (personajes importantes de la ciudad) convinieron encargar para su casa, y todo eso, pues es una satisfacción ¿no?, que entre tantos que vendieron mucbil' pollos, pues que yo también haya resaltado, ¿no? *María, 32 años, vive en Mérida.*

Por lo que respecta a la situación doméstica, en unos casos estas mujeres perciben que el gasto que aporta el marido es suficiente, y en otros que éste deja que desear. Sus familias no son las más necesitadas dentro de los sectores populares, ni las más grandes (tamaño promedio inferior a tres). Los esposos desempeñan ocupaciones manuales estables (choferes, pintores, mecánicos) y algunos incluso ocupaciones no manuales como maestros y empleados de menor calificación en distintas empresas. No obstante, lo importante a señalar es que las mujeres que comparten este proyecto ejercen una actividad extradoméstica no sólo en función de las necesidades económicas que perciben tener.

La aportación monetaria que hacen puede ser entonces central o secundaria; puede contribuir a solventar los gastos básicos de la alimentación, salud o vivienda, o más bien fomentar un pequeño ahorro en las familias mejor ubicadas. Lo importante es que las mujeres están convencidas de que mediante el trabajo se logra un lugar que están dispuestas a defender, aún contra la voluntad del marido. Verbalizan propósitos, metas, y las llevan a cabo, aunque les cueste lágrimas y manipulaciones.

No obstante, todo esto se hace dentro de límites establecidos por la relación matrimonial y la maternidad. El marido es el jefe del hogar, el que toma las decisiones importantes, y el principal responsable por la aportación del gasto. Casarse significa adaptarse al esposo, y en algunos casos claramente someterse a él. En otras palabras, las mujeres están dispuestas a defender su derecho a trabajar, a estudiar, a superarse, pero no se cuestionan la autoridad del marido en lo que atañe a las actividades domésticas y extradomésticas.

El interés por el trabajo en este caso no es visto como conflictivo con la maternidad. En el discurso se da por sentado que ser madre es lo principal,

y que se debe de trabajar siempre que no se descuide a los hijos. Es decir, las mujeres justifican que trabajan porque el cuidado de sus hijos chicos está garantizado, y lo cierto es que recurren a todo tipo de alternativas en este particular: hijos mayores, familiares, amigos, guarderías de las instituciones públicas de salud y hasta empleadas domésticas, en periodos de bonanza. También el trabajo doméstico es por lo general compartido. Los hijos mayores son los que más colaboran, pero también el marido puede ayudar a veces con tareas específicas. No faltan por supuesto las ambivalencias y los conflictos; en algunos casos las presiones que trae el cuidado de los hijos chicos y grandes y el trabajo doméstico pueden llevar a abandonar el ejercicio de actividades que se llevan a cabo con gusto o donde existe un compromiso establecido.

En síntesis, las mujeres de sectores populares que se sienten útiles y satisfechas con su participación económica justifican que trabajan siempre y cuando sienten que tienen solucionado el cuidado de sus hijos. Resulta imposible saber si en el campo de las acciones concretas se procede de manera inversa, y se busca activamente solucionar el cuidado de los niños para desempeñar un trabajo satisfactorio. En todo caso, las mujeres que se identifican con este proyecto no cuestionan abiertamente la tradicional división del trabajo entre hombres y mujeres. Tal vez su socialización familiar, escolaridad, condiciones de vida y tipo de trabajo contribuyan a explicar dicho proceder.

3.2. El trabajo como actividad secundaria

El trabajo extradoméstico es concebido como una actividad complementaria a la ocupación remunerada que desempeña el marido para la manutención del hogar. Constituye un medio para suplir algunas carencias que no pueden ser cubiertas por el ingreso del cónyuge, y también para hacer frente a los imprevistos en salud, vivienda o alimentación. El trabajo femenino definido de esta manera puede permitir conseguir, o ayudar a conseguir, un bien específico, primordialmente la casa propia.

El trabajo complementario es percibido como algo de poca importancia porque la parte más relevante del quehacer de la mujer está centrada en los hijos y en el hogar. Es más, el trabajo remunerado se concibe en franca competencia con dicho quehacer y es por esto que se establece con él un compromiso restringido. Se tiene miedo de desatender y descuidar a los hijos, que ellos sufran las consecuencias de la ausencia de la madre. Dadas las precarias condiciones de vida de los sectores populares, los hijos son considerados como algo permanente y el trabajo extradoméstico como algo transitorio: "los hijos son algo que se *tiene* y que no hay que descuidar".

Las mujeres que adoptan este proyecto desempeñan ocupaciones por cuenta propia en su casa o fuera de ella; también pueden dedicar unas horas

a la venta ambulante o a la venta de productos a comisión. Las ocupaciones asalariadas se dejan para cuando los hijos crecen, en etapas avanzadas del curso de vida, y siempre que se tengan metas claras sobre el destino del ingreso que la mujer percibe: reparar o construir la casa propia; respaldar una iniciativa familiar para montar un pequeño negocio; saldar una deuda de manera anticipada.

Para las mujeres con hijos chicos, las ocupaciones por cuenta propia se perciben apropiadas por varias razones. En primer lugar, está el conocido elemento del horario flexible; se pueden vender distintos productos mientras los hijos duermen o mientras van a la escuela. En segundo, la posibilidad de controlar la cantidad de trabajo que se desempeña y el ritmo con el que se lleva a cabo. Por ejemplo, una modista de Mérida ajusta el ritmo de su trabajo a las prioridades de su vida de madre y de esposa de la siguiente manera.

Cuando se casó, dejó de “agarrar” costura. Hace dos años que volvió a trabajar porque es “algo de dinero que entra a la casa”, la cual no está terminada. Al marido no le gusta que agarre mucha costura porque desatiende a su niña; le dice que agarre sólo un poco. Cuando en la casa no haya peligros y la tubería esté en su lugar, podrá trabajar más tiempo. *Lourdes, 28 años, vive en Mérida.*

Otra vendedora de productos de limpieza a comisión tiene su manera particular de regular su actividad. Sólo vende en sus ratos libres entre sus conocidos, porque le da pena hacerlo de puerta en puerta. *Rosa, 25 años, vive en Mérida.*

Por último, para algunas mujeres lo relevante del trabajo por cuenta propia es que puede ser desempeñado estando los hijos presentes, o llevándolos consigo a los lugares de trabajo. Se trata de artesanas que tallan y pintan objetos cuando los hijos juegan; bordadoras, tejedoras y lavanderas que “les echan un ojo” a la par que trabajan; vendedoras de alimentos a las puertas de su propia casa o en mercados ambulantes donde no hay restricciones para la presencia de niños.

Es importante puntualizar que las mujeres perciben de forma clara que su contribución remunerada es pequeña, pero justifican que no pueden tener mejores trabajos con sus responsabilidades familiares y con su escaso nivel de escolaridad, el cual no suele rebasar la secundaria. El marido es considerado el principal responsable de la manutención del hogar, y en términos generales el *gasto* que él aporta no suele faltar. Se trata de un sector de trabajadores manuales que desempeña puestos asalariados o por cuenta propia relativamente estables. Idealmente su salario debería alcanzar, pues las familias son pequeñas (tamaño promedio inferior a tres). No obstante, se justifica el trabajo complementario porque se reconoce que la situación económica está muy difícil, que todo está muy caro, y que el trabajo femenino puede sacar a la familia de apuros en circunstancias específicas.

La concepción prevaleciente es que las mujeres deben de trabajar sólo cuando lo que gana el marido no alcanza. "Cuando él obtiene y proporciona a la mujer lo suficiente, no hay necesidad de que ella trabaje". En todo caso, se considera que las mujeres no deben involucrarse demasiado en el trabajo remunerado pues fomentaría la holgazanería de los jefes del hogar.

Dentro de este contexto, se reconoce además que sólo se debe trabajar cuando el marido esté de acuerdo. Es decir, la opción remunerada no se considera una alternativa legítima en la vida de la mujer a menos que el esposo otorgue el *permiso* necesario, y el cuidado de los hijos esté garantizado.

En resumen, las mujeres que trabajan de manera complementaria adoptan este proyecto porque consideran que el marido es el principal responsable de la manutención del hogar y que su papel en este particular consiste en suplir las carencias que puedan presentarse. Escogen ocupaciones con horarios o compromisos restringidos y dependen del consentimiento del compañero para su desempeño extradoméstico.

3.3. El trabajo necesario para el bienestar y la educación de los hijos

El trabajo de la mujer es fundamental; sin él no se lograría un mínimo de bienestar y educación para los hijos. En este contexto, al igual que en algunos grupos de los sectores medios, el trabajo femenino es visto como una necesidad. La diferencia está en el tipo de necesidades vistas como indispensables. En el caso de los sectores populares, la necesidad de trabajar la define el bienestar de los hijos. Las mujeres están dispuestas a trabajar arduamente para educar a los hijos, para brindarles apoyo moral y económico, de modo que ellos tengan una vida mejor que la de los padres. En forma secundaria y a manera de planes futuros, surgen otras necesidades como terminar una casa o los gastos personales.

Una madre de 3 hijos que trabaja como cocinera en una estancia infantil expresa en una forma clara la concepción del trabajo femenino como necesario para el bienestar de los hijos:

Yo en lo personal siento que sí debemos trabajar, porque es algo que no va a ser para nuestro beneficio, ni para mí, ni para mi esposo. Cuando ya hay hijos, cuando la mujer ya es casada y hay hijos, es muy importante trabajar, y más ahorita en que la situación económica que se está viviendo, que ya el que trabaje una sola persona muchas veces ya no alcanza [...] siento que cuando uno quiere al esposo y se quiere a sí misma y a los hijos, hay que ayudar en la casa trabajando.
Laura, 24 años, vive en el D.F.

Las madres que se identifican con este proyecto se sienten orgullosas de que los hijos puedan estudiar porque ellas trabajan. Están convencidas de

que deben hacerlo y por lo tanto no cuestionan su actividad extradoméstica, la consideran legítima.

La edad de los hijos es importante. Cuando están muy chicos, y no se cuenta con ayuda, las madres prefieren no trabajar en forma remunerada para cuidarlos. Pero cuando la necesidad de hacerlo es imperiosa, se buscan, al igual que en otras situaciones, horarios flexibles, jornadas nocturnas, actividades remuneradas que se realizan en la casa o trabajos en los cuales se les permite llevar a los hijos.

Cuando ellos crecen y van a la escuela, los gastos que se tienen que cubrir son mayores y por lo tanto, se requiere más que nunca que las madres busquen una actividad remunerada. Sin embargo, a pesar de que se trabaje por los hijos, la preocupación de dejarlos solos, de descuidarlos, de que se vayan a enfermar está siempre presente.

Las mujeres que trabajan por necesidad provienen de familias de escasos recursos y en su mayoría tienen niveles de escolaridad que no van más allá de la primaria completa. Las ocupaciones que desempeñan varían de acuerdo con el nivel de escolaridad alcanzado. Aquellas de mayor edad con primaria incompleta o sin estudios ejercen las conocidas actividades femeninas no calificadas: empleadas en casas particulares, lavado y planchado, afanadoras en oficinas, vendedoras ambulantes o establecidas de alimentos, cuidadoras de niños, obreras agrícolas del "otro lado" cuando migran a Estados Unidos. También realizan actividades artesanales de diversa índole con predominio de la costura. Las más jóvenes con alguna escolaridad o carrera corta se desempeñan como obreras o vendedoras a comisión. Algunas ayudan en un negocio familiar.

Aunque trabajen por necesidad, las mujeres señalan que al realizar actividades distintas a las labores domésticas reciben beneficios de diversos órdenes. Primero, el trabajo extradoméstico les permite independizarse, salir de la casa y tener una vida aparte. En segundo lugar, posibilita la superación personal y el sentimiento de orgullo al hacer bien las actividades propuestas. Además, permite ampliar el campo de relaciones humanas y de buenas amistades. Por último, es una forma de distracción, de sentirse a gusto y olvidar las tensiones.

Sus compañeros, al igual que ellas, tienen niveles de escolaridad muy bajos, desempeñan principalmente actividades no calificadas de los servicios. Se trata de ayudantes de cocina, mozos, jardineros, vendedores en tianguis, pintores de casas y macheteros. También hay policías, choferes, pizcadores en los Estados Unidos, y unos pocos que han logrado establecer un negocio por cuenta propia. Todos se caracterizan por no ganar lo suficiente para mantener familias numerosas (más de cuatro hijos en promedio). De ahí que la contribución de las esposas sea crucial para que los hijos sigan estudiando y no tengan que entrar a trabajar para ayudar a sus padres.

Una vendedora de dulces, sin estudios, con nueve hijos, ha trabajado toda su vida haciendo de todo y nos cuenta:

una hija se recibió de socióloga ... luego el que sigue, es ingeniero mecánico. Otro muchacho es maestro de matemáticas, otra muchacha es secretaria bilingüe. Otra muchacha ahorita ya está para salir. No más le falta un semestre. Ojalá y no suceda otra cosa y sale adelante. Ella se va a recibir de licenciada en periodismo ... el otro muchacho estaba estudiando para licenciado y así. Pero yo le metí muchas ganas con mi marido para ayudarlo y tener más dinero. Se imagina ahorita un libro cuánto cuesta, carísimo. *Leticia, 56 años, vive en el D.F.*

En lo que se refiere a la división intrafamiliar del trabajo doméstico, los esposos y los hijos e hijas mayores ayudan, aunque a veces esporádicamente, en las tareas de la casa. Sin embargo, todavía los patrones tradicionales de división del trabajo por género prevalecen; la mujer además de trabajar para ganar dinero es la principal responsable por la labor doméstica. En estos casos, las mujeres sienten el cansancio provocado por la doble jornada. Su cotidiano, al igual que en otros casos de los sectores populares, es difícil: hay que levantarse muy temprano, lavar y planchar ropa y cocinar en la casa antes de salir a trabajar.

A pesar de la importancia del trabajo femenino para la manutención de la familia, los cónyuges no siempre quieren que ellas trabajen, por celos o porque piensan que van a desatender a los hijos. En estos casos surgen los conflictos, las negociaciones y las mujeres ponen en práctica múltiples estrategias con el fin de convencer a los compañeros. A veces es convincente el argumento que primero está el futuro de los niños. No obstante, en ocasiones las mujeres tienen que defender abiertamente su derecho a trabajar e incluso recurrir a separaciones temporales o enfrentarse a la autoridad de los compañeros y entrar a trabajar aún en contra de su voluntad.

Una afanadora con tercer año de primaria y dos hijas nos relata:

Hace poco le dije a mi esposo, le digo ¿sabes qué?, no me alcanza el gasto que me das. Me voy a ir a trabajar y ¿qué cree que me contestó?, ¿tú?, ¿vas a trabajar?, pero si ya estás re'vieja, nadie te va ocupar. Y eso me motivó más.

Ella buscó trabajo muy empeñosamente y lo consiguió:

Que me voy el lunes pero pues no le había dicho a mi esposo. El martes trabajé sin su permiso y ya el miércoles le tenía que decir a fuerza ... [él] dijo: no, si te vas a trabajar ... junta tu ropa y te vas. No, le dije, no voy a juntar mi ropa ni me voy a ir ... Y no, en quince días no me habló; ya después se contentó. *Ángeles, 42 años, vive en el D.F.*

En suma, se trata de mujeres que trabajan porque perciben necesidad económica en sus hogares. Pero justifican su actividad extradoméstica como una forma de contribuir a la educación de sus hijos además de ayudar con los gastos de manutención diaria. Al otorgar este propósito al trabajo, las muje-

res no lo cuestionan, lo ven como actividad legítima y defienden frente a los cónyuges su derecho y deber de realizarlo.

3.4. El trabajo como actividad indispensable para la sobrevivencia familiar

El trabajo femenino es el que permite la sobrevivencia familiar; las mujeres son jefas económicas de sus hogares. Los compañeros tienen trabajos inestables o no asumen la responsabilidad de contribuir en forma regular a los gastos del hogar; si lo hacen, el dinero no alcanza para cubrir las necesidades básicas. En este contexto, las mujeres no tienen otra alternativa que trabajar y asumir, por necesidad, la jefatura económica de sus unidades domésticas.

La descripción que hace una asistente educativa con tres hijas sobre la falta de responsabilidad de su compañero es clara:

Él llegaba a la hora que quería y no sabía si yo comía o no. No me daba ni gasto. No sé si se lo daba a su mamá o se lo malgastaba. Yo no le podía pedir dinero porque me decía, "yo no tengo por qué dártelo". Le decía yo, "cómprame zapatos o ropa" y me contestaba, "no, yo no tengo dinero; te hubieras casado con un rico"... *Evangelina, 37 años, vive en el D.F.*

Se trata de situaciones que se caracterizan por la inestabilidad. Por momentos los esposos se hacen más responsables y prometen cambiar, sin embargo, con frecuencia recaen en la bebida, se van con otras mujeres, pierden el trabajo o les va mal en un negocio. En los casos más dramáticos, se vive en lo cotidiano las consecuencias de problemas sociales más amplios, como la pobreza extrema, el desempleo, la criminalidad, el alcoholismo y la drogadicción. Las mujeres tienen que mantener la familia solas, hacerse cargo de los gastos de alimentación, calzado y vestido, útiles escolares, pago de la renta, agua, luz y enfrentarse a emergencias como accidentes y enfermedades. Puede darse el caso que mantengan al marido y hasta sus vicios.

Una empleada doméstica, madre de cuatro hijas, embarazada por quinta vez, tiene un esposo con trabajos eventuales que pasa periodos en la cárcel. Actualmente está desocupado. Ella afirma:

Yo le digo que por qué no se pone a trabajar. Así entre los dos podríamos comprar más cosas, tener a los niños mejor, ¿verdad? ... No quiere trabajar, no quiere trabajar, no más trabaja cuando quiere. No le preocupa nada. A veces yo le digo: "oye, por qué no te preocupas por esto, por l'otro"... Yo me imagino que no se preocupa porque sabe que yo de todas maneras tengo que comprar las cosas, tengo que comprar todo con él o sin él. Tengo que comprar, pues, para las niñas, para comer. Y él no se apura de nada. Ésos son los pleitos que tenemos siempre, que no quiere, no sé, no sé qué piensa... *Amparo, 30 años, vive en Tijuana.*

Las jefas económicas casi siempre quieren seguir trabajando para educar a los hijos, terminar de construir su casa y tener una vida mejor en la vejez. Si tuvieran la oportunidad, algunas preferirían no trabajar para cuidar a sus hijos chicos y consideran que es obligación del hombre sostenerlas; pero, por otro lado, ya están acostumbradas a trabajar, se sienten mal al estar en la casa, no les gusta quedarse sin hacer nada. Además, aunque trabajen porque no tienen otra alternativa, se dan cuenta que el trabajo extradoméstico les da mayor confianza, alguna satisfacción, cierta independencia y seguridad personal y familiar.

En ocasiones, las jefas económicas presentan actitudes ambivalentes frente a los beneficios que les trae el trabajo extradoméstico. Es importante hacer notar que algunas evalúan en forma negativa el tener que trabajar fuera de la casa; afirman que antes la situación era mejor, las mujeres estaban más en su hogar, trabajaban menos en actividades extradomésticas porque los compañeros eran más responsables; perciben que ahora las mujeres trabajan más que los hombres, que han hecho más que ellos, que son las que logran los bienes materiales porque se esfuerzan más. Opinan que el trabajo no cambia la vida, pero consideran que no pueden hacer nada sino seguir adelante.

Las características sociodemográficas de las jefas económicas no las favorecen en el mercado de trabajo. Se trata de mujeres con baja escolaridad que, cuando mucho, han completado la primaria porque necesitaban trabajar para ayudar a los padres o debieron cuidar a los hermanos menores. La falta de preparación las ha llevado a desempeñar a lo largo de sus vidas ocupaciones no calificadas y mal pagadas: afanadoras, costureras, meseras, empleadas domésticas, lavanderas, vendedoras en tianguis, en puestos o de manera ambulante. Escasas son las instancias en que han logrado cursar algunos años de secundaria, aprender un oficio y trabajar como obreras. Algunas prefieren ser empleadas domésticas a ser obreras, por el horario más flexible, el salario más alto, por poder llevar a sus hijos al trabajo y cambiar de ambiente y no estar encerradas todo el día. También se valoran, al igual que en los otros casos, las actividades extradomésticas que se realizan a domicilio y facilitan cuidar a los hijos mientras se trabaja.

Sus experiencias laborales han sido por lo general inestables, con interrupciones al tener hijos chicos y no contar con quién los cuide. Asimismo, han cambiado con frecuencia de lugar de trabajo y desempeñado diferentes tipos de actividades a la vez o a lo largo de sus vidas. Pocas han tenido empleos que les hayan ofrecido oportunidades de ascenso y de mayores salarios.

Para las mujeres que son jefas de sus hogares, ha sido extremadamente difícil, a lo largo de sus vidas, tener que trabajar para mantener a la familia, hacerse cargo de las labores domésticas y atender a los hijos. Por lo general, no han tenido familiares que las ayuden; tal vez porque, al migrar jóvenes, la mayoría vive lejos de su familia de origen y ha tenido conflictos con los

familiares del esposo. Al inicio de sus uniones conyugales casi siempre vivían en casas de sus suegros, no contaban con la confianza necesaria y temían dejar a sus hijos en un ambiente hostil. En momentos posteriores de sus cursos de vida, cuando logran establecer un lugar aparte donde vivir y los hijos están muy chicos, tienen que dejar el trabajo o pagar para que los cuiden.

Cuando los hijos o hijas mayores ya han llegado a la adolescencia, la madre casi siempre les deja el cuidado de los más chicos. Son, sobre todo, las hijas mayores, y en ausencia de éstas los hijos varones, quienes arreglan la casa, hacen la comida y cuidan a los hermanos menores. El esposo, además de no contribuir regularmente al gasto familiar, se desentiende de las labores domésticas. En situaciones extremas, las consecuencias de dejar a los hijos solos se manifiestan en accidentes en el hogar, mala alimentación e irregularidad en la asistencia escolar.

El hecho de que las jefas trabajen ha sido un factor central de conflicto familiar en sus vidas. A pesar de no recibir gasto de sus cónyuges en forma regular, estas mujeres han tenido que defender el derecho a trabajar para dar una vida mejor a los hijos. Al casarse o cuando tenían hijos chicos dejaron de trabajar o lo hicieron a escondidas porque el marido no permitía que se desatendiera a la familia, aunque él no cumpliera con su papel esperado de proveedor.

En el discurso de estas mujeres aparece como un rasgo sobresaliente los relatos de violencia física y psicológica.

Evangelina nos relata:

Cuando empecé a trabajar siguió igual... Todo le molestaba. La primera vez que recibí mi sobre dijo que cómo iba a ser posible que yo fuera a ganar luego lo que él estaba ganando. En realidad era muy poco, pero a mí siempre me trató de lo peor y decía que no servía para nada; ¡cómo iba a ser posible que ganara igual que él! De allí empezó con los problemas porque yo trabajaba. Él veía que me vestía y me decía que yo lo andaba haciendo p... Seguimos peor con los problemas. Hubo una ocasión que hasta me golpeó porque decía que a quién yo le pedía para darle de comer a él carne.

Él se enojaba no más así. Yo ya no sabía ni por qué se había enojado; porque le volaba la mosca, por cualquier cosa ya estaba enojado. Cuando él se enojaba le echaba la masa de los tamales a los puercos, o se enojaba y les echaba toda la comida; pero él sí comía antes.

En suma, las jefas económicas aportan en forma fundamental recursos monetarios y no monetarios para la manutención de su hogares; no dependen económicamente de sus compañeros pero, aún así, están expuestas a la violencia doméstica. El uso de drogas y de alcohol, el sentimiento de desvalorización de los cónyuges que se sienten relegados y humillados cuando las mujeres mantienen el hogar, y los celos porque ellas tienen que salir de la casa, generan un ambiente familiar extremadamente agresivo. En

estas circunstancias, no siempre se percibe como un beneficio el trabajo extradoméstico, pero se defiende el derecho a realizarlo como el único medio para dar una vida mejor a los hijos.

4. CONSIDERACIONES FINALES

En esta ponencia analizamos el significado que tiene en la vida de las mujeres casadas o unidas su participación en el mercado de trabajo. Con base en entrevistas en profundidad a mujeres de los sectores populares que residen en áreas urbanas de diferentes regiones del país (Tijuana, Mérida y ciudad de México) encontramos distintas vivencias las cuales sintetizamos en cuatro tipos básicos: a) el trabajo percibido como útil y satisfactorio; b) el trabajo considerado como actividad secundaria; c) el trabajo evaluado como necesario para el bienestar y la educación de los hijos, y d) el trabajo definido como actividad indispensable para la sobrevivencia familiar.

Cuando las mujeres conciben al trabajo principalmente como útil y satisfactorio, se comprometen con él como parte de un proyecto individual, con metas personales. En las demás situaciones, el compromiso básico es con el bienestar familiar, y el trabajo debe ser visto desde esa perspectiva, aunque las prácticas varían. En unos casos se trabaja en función de un proyecto familiar que involucra reducir las carencias económicas y elevar la educación y el bienestar de los hijos; en otros la situación socioeconómica se percibe menos apremiante y se prefiere reducir al mínimo el compromiso con el trabajo porque de esa manera se cumple mejor con las exigencias de la maternidad; finalmente en otros no existe alternativa sino la de trabajar para que la familia sobreviva.

Dado que en la mayoría de las situaciones el trabajo femenino de mujeres casadas en los sectores populares busca contrarrestar el deterioro creciente del ingreso del marido, se podría concluir que presenta un carácter netamente coyuntural. Sin embargo, el análisis de las historias vitales nos permite plantear que éste no es siempre el caso. Especialmente cuando se trabaja en función del bienestar de los hijos, las aspiraciones de movilidad social para ellos se mantienen permanentes y crecientes y la necesidad de los dos ingresos se hace evidente. Asimismo, aun cuando el trabajo se conciba como menos importante que la maternidad, en diferentes situaciones se reportan algunos beneficios personales de la participación económica (independencia, relacionamiento social, ruptura del aislamiento, desarrollo personal).

Al analizar los posibles significados del trabajo de mujeres casadas, hemos pretendido enriquecer la conceptualización de dicha participación económica y por lo tanto ampliar el conocimiento de sus distintos condicionantes. Además de aspectos tales como el estado civil, la edad y el número de los hijos y la ayuda existente para su cuidado, son importantes en la

explicación de este trabajo femenino las siguientes acciones y percepciones de ambos cónyuges: la contribución del esposo al presupuesto familiar; la actitud del esposo frente al trabajo de la esposa; la percepción de la mujer sobre el carácter legítimo o no de su actividad extradoméstica; su disposición para defender su derecho a trabajar y su interés por buscar arreglos familiares y laborales que propicien el desempeño de una actividad extradoméstica. Veamos más en detalle algunos de estos aspectos.

4.1. El ingreso del marido y su contribución a la manutención del hogar

Ha resultado clave en el análisis de las diferentes situaciones la contribución del marido a la satisfacción de las necesidades consideradas como básicas. Éste es un aspecto que ocupa un lugar primordial en la percepción de las mujeres de sectores populares cuando buscan explicar los diferentes grados de compromiso que establecen con el mercado de trabajo. En los casos en que el gasto que proporciona el esposo es regular y se considera suficiente, las mujeres buscan trabajos que en principio demandan poco tiempo y esfuerzo; ellas mismas los evalúan como una actividad sin mucha importancia frente a su compromiso central con la maternidad. Y, por el contrario, cuando la aportación del esposo resulta deficitaria o se percibe como tal para las aspiraciones que se tienen, las mujeres están dispuestas a establecer un compromiso de mayor alcance con su actividad extradoméstica, la cual consideran fundamental para el bienestar de sus hijos. En casos extremos, la contribución del marido es inexistente y entonces los ingresos femeninos son indispensables porque las necesidades apremian frente a la falta de responsabilidad de los cónyuges. Por último, cabe señalar que cuando está presente un proyecto individual, la contribución del marido a la manutención del hogar tiene menor importancia en la explicación del trabajo femenino extradoméstico.

4.2. La actitud del marido frente al trabajo de la esposa y los conflictos familiares

En los sectores populares las mujeres no tienen garantizado su derecho a trabajar, aunque sus ingresos sean indispensables para la manutención familiar. Cuando existe un compromiso de carácter individual o familiar con el trabajo, las situaciones conflictivas se enfrentan y eventualmente se resuelven con negociaciones. En cambio, el permiso del marido surge como necesario cuando las mujeres conciben al trabajo como secundario en sus vidas y por lo tanto no tienen que luchar para defenderlo. Las jefas de hogar cuyo trabajo extradoméstico es indispensable para la sobrevivencia de su

familia ejemplifican la situación de mayor conflicto, el cual se manifiesta con frecuencia en violencia física o psicológica del hombre en contra de la mujer.

4.3. Actitud de la mujer frente a su propio trabajo

Las mujeres trabajadoras en los sectores populares presentan diferentes grados de ambigüedad frente a su actividad extradoméstica. Aunque estén claros los beneficios familiares y personales de diversos órdenes, no por eso desaparecen los cuestionamientos, especialmente cuando los hijos están chicos. Es posible identificar en este particular diversos aspectos que influyen: falta de apoyo del cónyuge en las actividades domésticas, y en ocasiones hasta en la manutención de la familia; dificultades existentes para trabajar fuera de la casa y atender a los hijos; y carácter no calificado, inestable y mal pagado de los trabajos realizados.

Cuando el trabajo es vivido como una experiencia útil y satisfactoria las ambivalencias frente al trabajo extradoméstico son reducidas; las mujeres defienden su trabajo porque mediante este ejercicio crean un espacio propio. Las actividades extradomésticas también son consideradas legítimas cuando se trabaja como parte de un proyecto familiar de educación de los hijos; este compromiso minimiza los cuestionamientos. Las ambivalencias surgen en forma clara cuando el trabajo es algo secundario, que compite con el cuidado de los hijos, y el caso de las jefas ejemplifica las situaciones más conflictivas en este particular. Ellas perciben que las actividades extradomésticas son necesarias para la sobrevivencia familiar pero a la vez saben que su realización implica dejar a los hijos, y tal vez descuidarlos. El trabajar puede traer algunos beneficios personales, pero la carga es muy pesada porque se percibe que los compañeros no asumen su parte y se tienen que enfrentar sin ayuda las responsabilidades familiares.

4.4. Los arreglos familiares y laborales

Las mujeres de los sectores populares que trabajan casi siempre tienen que recurrir a las redes familiares de apoyo para el cuidado de sus hijos porque pocas son las que cuentan con recursos para pagar por ello. Asimismo, los servicios de guarderías son escasos y en la mayoría de los casos no son vistos como una opción viable. Sin embargo, se dan diferencias importantes de acuerdo con la actitud frente al trabajo extradoméstico.

Cuando éste es parte de un proyecto de desarrollo personal, las mujeres buscan y logran encontrar arreglos para la atención de sus hijos. En los casos en que el trabajo es secundario, perciben en cambio un fuerte conflicto entre trabajar y cuidar a los hijos y por general no encuentran arreglos para su

cuidado que les resulten satisfactorios; en este contexto es donde surge más claramente el trabajo de tiempo parcial, que se realiza en la casa o en lugares donde se pueden llevar a los hijos. En las situaciones en que se trabaja en función de su educación, las mujeres buscan activamente arreglos familiares o laborales que les permitan trabajar sin descuidar a los hijos. Por último, cuando las mujeres son las jefas de sus hogares, en ocasiones no tienen otra alternativa que dejar a los hijos solos o los mayores al cuidado de los más chicos, aun cuando saben que por descuidarlos se enferman o accidentan.

La consideración de las dimensiones señaladas nos permitió entender más a fondo las razones y motivos por los cuales las mujeres trabajan. Si bien las necesidades económicas son importantes y han sido acentuadas por la crisis de los años ochenta, también desempeñan un papel central los proyectos de vida individuales o familiares. Éstos tienen una temporalidad de más largo plazo y pueden llevar a una presencia más constante de las mujeres en el mercado de trabajo.

REFERENCIAS

- Benería, Lourdes y Marta Roldán, *The Crossroads of Class and Gender (Industrial Homework Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City)*, The University of Chicago Press, Chicago, 1987.
- Bourdieu, Pierre, "The social space and the genesis of groups", en *Social Science Information*, SAGE, 24, 2, Londres, Beverly Hills y Nueva Delhi, 1985.
- Caldwell, John C., "Micro Approaches: Similarities and Differences, Strengths and Weaknesses", en Caldwell, John, Allan Hill y Valerie Hill, *Micro-Approaches to Demographic Research*, Kegan & Paul International, Londres, 1988.
- Cortés, Fernando, "El mercado de trabajo urbano y la sociodemografía mexicana en la mitad de la década de los ochenta: algunas consideraciones metodológicas", en *Memorias de la III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México*, Sociedad Mexicana de Demografía, México, 1988.
- Christenson, Bruce, Brígida García y Orlandina de Oliveira, "Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México", en *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 20, mayo-julio, 1989, pp. 251-280.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, *Motherhood, Work and Women's Condition in Mexico*, informe final presentado a la Fundación Rockefeller, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, marzo, 1991.
- Gerson, Kathleen, *Hard Choices. How Women Decide about Work, Career, and Motherhood*, University of California Press, U.S.A., 1985.
- González de la Rocha, Mercedes, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*, El Colegio de Jalisco-CIESAS y SPP, México, 1986.
- , "Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara", en Oliveira, Orlandina de (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*, El Colegio de México, PIEM, México, 1989.

- , Agustín Escobar y María de la O Martínez Castellanos, "Estrategias versus conflicto. Reflexiones para el estudio del grupo doméstico en época de crisis", en De La Peña, Guillermo *et al.* (Comps.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia*, Universidad de Guadalajara/CIESAS, México, 1990, pp. 351-367.
- Oliveira, Orlandina, "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes", en Cooper, Jennifer, Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suárez y Esperanza Tuñón (comps.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Miguel Ángel Porrúa, México, 1989.
- Pacheco Gómez Muñoz, María Edith, *Población económicamente activa femenina en algunas áreas urbanas de México en 1986*, tesis de maestría en demografía, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, México, 1988.
- Pedrero Nieto, Mercedes, "Evolución de la participación económica femenina en los ochenta", Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), mimeo., 1990.
- Roberts, B., *Organizing Strangers: Poor Families in Guatemala City*, University of Texas Press, Austin y Londres, 1973.
- Selby, Henry, Arthur D. Murphy, Earl Morris y Mary Winter, "La familia urbana mexicana frente a la crisis", en De La Peña, Guillermo *et al.* (comps.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia*, Universidad de Guadalajara/CIESAS, México, 1990, pp. 369-388.
- Selva, Beatriz, *Modalidades de trabajo femenino en San Felipe del Agua*, FLACSO, México, 1985 (serie de tesis de maestría).
- Valdés, Teresa, *Venid, benditas de mi padre*, Santiago de Chile, FLACSO, 1989.

DOS NOCIONES EN TORNO AL CAMPO

Patricia Arias

1. INTRODUCCIÓN

A primera vista, las historias de Margarita y Ramona son tan lejanas como distante transcurre la vida de una y otra. Margarita pasa sus mañanas de todos los días vendiendo inverosímiles paquetitos de Chiclets Adams en un camellón tapatío. Ramona, por su parte, ve salir y ponerse el sol en el patio de su casa, mientras "teje" los muebles de jardín que le llevan, como a otras 17 mujeres de su rancho, desde los talleres de San Francisco del Rincón. Por si fuera poco, Margarita es una indígena, una de las muchas otomíes que desde comienzos de 1980 empezaron a colorear el paisaje urbano de Guadalajara y a complicarle la vida al Ayuntamiento local. Ramona, en cambio, es una mujer mestiza, de esa mezcla tan antigua que se volvió característica de la gente de Guanajuato.

Como quiera, las situaciones de Margarita y Ramona se originan en una condición compartida: ambas forman parte de esa segunda generación de mujeres del campo cuyas familias no tuvieron acceso a la tierra y a las que les tocó buscar maneras de vivir diferentes de la agricultura. La migración de Margarita y el trabajo a domicilio de Ramona pueden ser vistos como la expresión de esa búsqueda de trabajo a la que mucha gente rural fue orillada por la extinción de la agricultura como la forma generalizada de vida en el campo.

El argumento más conocido para explicar las formas de sobrevivencia de la sociedad rural, en especial sus desplazamientos en busca de empleo y sus formas de inserción en los mercados de trabajo, es el que ha hecho hincapié en la localización de los factores económicos, es decir, en la presencia o ausencia de alternativas laborales en el campo para definir la permanencia o el movimiento de la población campesina.

Pero, como es bien sabido, la noción de selectividad permitió muy pronto descubrir la complejidad y mostrar la especificidad de los procesos migratorios rurales; por una parte, puso en evidencia que los flujos de población y su inserción en los mercados de trabajo tenían que ver no sólo con el dinamismo y funcionamiento "natural" de los mercados de trabajo sino también con las redes sociales que se tejían y entretejían entre comunidades rurales y determinados espacios urbanos de vida y empleo (Arizpe,

1978; Lomnitz, 1980). Esta peculiaridad ha aparecido una y otra vez en los estudios recientes de migración internacional, que han descubierto la antigüedad y puesto de relieve el papel de las redes sociales para definir las rutas y el destino migratorio de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos (Massey *et al.*, 1991).

La noción de selectividad ayudó a descubrir además que la migración se relacionaba con determinadas condiciones socioeconómicas de la población, es decir, que la opción migratoria tendía a generalizarse al interior de sectores sociales que compartían características demográficas y económicas (Arizpe, 1978; López, 1986; Durand y Massey, 1992).

Otra noción que en los últimos años ha reivindicado la posibilidad de la diversidad de respuestas sociales frente a fenómenos económicos comunes es la de la dinámica de la unidad doméstica. Acuñada para entender la lógica de la economía campesina, ha cobrado renovado auge en los últimos años, aunque referido al análisis de situaciones urbanas. Así, la unidad doméstica aparece como uno de los ejes que procesa y en verdad define y organiza los múltiples quehaceres de sus diversos miembros en relación con el mercado de trabajo (García *et al.*, 1982; González de la Rocha, 1986).

Finalmente, la noción de género ha empezado a develar el trasfondo de definiciones culturales genéricas que le dan sentido a la diversidad, en verdad desigualdad social, entre hombres y mujeres (Wilson, 1991).

Como quiera, en lo que se refiere a la sociedad rural la investigación social ha sido muy escasa y nos hemos quedado con las imágenes que tienden a reiterar la homogeneidad, es decir, que han coincidido en la afirmación común de que la precariedad económica rural generalizada —y sin duda agravada desde los años setenta— ha dado lugar a respuestas familiares campesinas que a fin de cuentas resultan más o menos similares en la geografía nacional. La fuente principal de variación se encuentra finalmente en la manera en que los ciclos de bonanza o crisis de la economía nacional inciden en las economías regionales.

Sin embargo, una revisión etnográfica de los años setenta y los ejemplos registrados por la bibliografía más reciente, sugieren que entre las exigencias del capital —como se decía tanto hasta hace tan poco— y las dinámicas familiares existe un nivel intermedio de relaciones y concepciones que puede ayudar a captar con mayor precisión la variedad de formas que ha asumido la sobrevivencia en el campo o, dicho de un modo más preciso, a entender por qué Margarita ha podido migrar y Ramona ha debido quedarse en su tierra.

Se podría decir entonces que la expansión del empleo femenino y las modalidades que ha adoptado en determinadas regiones rurales tienen que ver con las tradiciones locales de trabajo, es decir, con las maneras en que se han tejido y entretejido los recursos y actividades laborales con la organización social y la cultura local. Entretejido que ha dado lugar a combinaciones distintas que son las que permiten hablar de verdaderas microhistorias regionales del trabajo.

Pero para pensar la diversidad rural sin caer en la etnografía minuciosa ni insistir en la verificación cuantitativa, parece conveniente revisar algunas de las nociones que, fogueadas al calor del debate campesinista-proletarista de los años setenta, fueron las que marcaron la investigación y el análisis de la sociedad rural durante los 20 años siguientes. Dos en especial: las nociones en torno a las actividades “complementarias” y en relación con la “ayuda” femenina.

2. LAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Como se recordará, para Ángel Palerm (1980) y Arturo Warman (1976) la ruptura del autoabasto que suscitaba el capitalismo en la economía campesina había obligado a los campesinos a buscar diversos ingresos complementarios. Pero estos ingresos, aunque jugaban un papel económico vital eran sólo complementarios, es decir, se buscaban sólo hasta cubrir el déficit entre la producción agrícola de autoabasto y las necesidades familiares de consumo (Warman, 1976). El supuesto básico de la complementariedad era que la agricultura seguía siendo la actividad y el objetivo central de todos los miembros de la sociedad rural, es decir, que eran las tareas y los calendarios agrícolas los que organizaban y delimitaban las demás actividades económicas de cada localidad y de las familias que la formaban.

La etnografía de los setenta reflejó sin duda esa noción de complementariedad: en cualquier estudio de la época se encuentra una breve, en verdad brevísima, enumeración de los otros quehaceres que llevaban a cabo las familias campesinas. De alguna manera se suponía, o por lo menos se aceptaba, que los quehaceres complementarios no formaban parte de la historia posible de la sociedad rural, ni como herencia ni como destino. En algunos casos, los más, se trataba de una estrategia reciente de la sociedad rural; en otros, por lo regular comunidades indígenas creadoras de antiquísimas artesanías, se hacía hincapié en el deterioro de esa tradición productiva.

Esta manera de proceder, si bien ayudó a descubrir las modalidades y a trazar la geografía de la subordinación rural, también contribuyó a mantener en la obscuridad una parte de la historia del campo o, más bien dicho, de las múltiples microhistorias del trabajo rural, que no eran exclusivamente complementarias ni solamente agrícolas.

Un buen ejemplo de trayectoria no agrícola del trabajo rural puede ser la de la microrregión donde confluyen los estados de Guanajuato y Jalisco. Allí, en los pueblos del Rincón, las ancestrales precariedades de la agricultura y la ganadería suscitaron una de las migraciones masculinas hacia Estados Unidos más antiguas de que se tenga noticia. Movilidad espacial que, acuñada seguramente en la vieja tradición de la arriería, fue retomada con el ferrocarril que a partir de 1882 transformó a los rinconenses en los primeros migrantes que salieron rumbo a las múltiples labores que se suce-

dieron de manera incesante en la economía norteamericana de las primeras décadas de este siglo. Entre 1910 y 1930, las tres cuartas partes (75%) de los migrantes francorrinconenses a Estados Unidos eran hombres y la elevada migración femenina e infantil (25%) de la época correspondió a una migración de tipo familiar, fomentada por las mismas empresas norteamericanas para fijar mano de obra (Durand, 1991).

Así, la migración fue desde antaño una vía masculina de empleo y trabajo, que sólo los varones podían recorrer sin afectar su pertenencia, sin agredir los valores ni transgredir las normas de la organización social a la que pertenecían. Esta posibilidad masculina de migrar se convirtió cada vez más en una de las escasas maneras de eludir no sólo la carencia de empleo en general, sino sobre todo la persistencia de los bajos salarios regionales y nacionales. La queja patronal de hace un siglo se escucha hasta ahora: en la microrregión siempre ha escaseado la mano de obra masculina, porque los hombres prefieren y saben irse al otro lado.

La situación y trayectoria femeninas han sido diametralmente opuestas. La mujer de la microrregión ha sido cautiva no sólo del territorio donde nació, sino también de la casa a la que pertenece, primero por filiación, después por matrimonio. En verdad, su desplazamiento sólo podía ser familiar: por migración del grupo familiar, por migración conyugal definitiva. De hecho, hasta hace muy poco, durante el tiempo de la migración estacional de los maridos, las mujeres debían permanecer en la casa de los padres del cónyuge, al cuidado de los ancianos y al frente de la educación de los niños, esas tareas tan insustituiblemente femeninas. En verdad puede decirse que la migración reforzó la patrilocalidad de la residencia y la dependencia femenina de la familia del cónyuge.

En el contexto social del Rincón se esperaba y se suponía que las mujeres no trabajaban y era francamente inimaginable que salieran en busca de empleo. Las excepciones reiteraban la norma: se aceptaba, aunque a regañadientes, que la mujer trabajara en caso de viudez o soltería irremediable, es decir, cuando faltaba un hombre que la mantuviera. Pero también quedaba claro el ámbito de sus posibilidades: empuntadoras de rebozos, costureras, bordadoras, domésticas, lavanderas, tejedoras, molenderas, es decir, tareas que se realizaban al interior de las casas propias o ajenas.

Con la llegada del ferrocarril, el mercado de trabajo regional empezó a modificarse de manera rotunda, pero, al mismo tiempo, los cambios tendieron a basarse y reforzar la división y asignación genérica de los quehaceres y las oportunidades.

La vía de comunicación que permitió colocar productos en dos días en la ciudad de México, difundió, como nunca antes, la cría y engorda de pollo y puerco y la postura de huevo. Las mujeres del Rincón se convirtieron desde entonces en expertas criadoras y cuidadoras de esas pequeñas especies que podían coexistir en el espacio y adecuarse a los tiempos de los quehaceres domésticos de las mujeres en sus casas.

Pero no sólo eso. Con la llegada del ferrocarril una pequeña y añosa tradición de tejido de palma fue súbitamente transformada en una floreciente manufactura de sombrero que desde el porfiriato dio fama y riqueza a San Francisco del Rincón. Desde entonces las mujeres de toda la microrregión se hicieron cargo del tejido del sombrero que tarde a tarde iban a entregar a los almacenistas de la ciudad. Hacia 1910 se decía que sólo en San Francisco había 778 mujeres que tejían sombrero y 125 costureras (Arias, 1990).

La ausencia relativa de hombres y la demanda, creciente desde los años cuarenta, de trabajadores para las fábricas y talleres de sombrero, fue procesada y delimitada socialmente en esa tradición y división del trabajo: sólo las solteras —y mientras lo fuesen— podían ir a los talleres —que se localizaban en locales inmediatos a las viviendas de los propietarios—, pero nada más en aquellas secciones que se habían definido como exclusivamente femeninas: costura, adorno, a las que ingresaban formando parte de grupos de parientes o vecinas. Para los patrones era en verdad más sencillo contratar a un “maestro” que se encargaba de proporcionar todas las mujeres que se necesitaban, provenientes, por lo regular, de su familia, vecindario o rancho. Para la mujer casada quedaba el tejido domiciliario del sombrero, tarea imprescindible de la manufactura pero que poco a poco se convirtió en la peor remunerada del proceso de producción.

Pero con el tiempo y el deterioro de la economía agropecuaria los ingresos fabriles de las solteras y el del trabajo a domicilio de las casadas resultaron insuficientes. La imposibilidad de salir de los hogares orilló a las mujeres casadas a buscar, multiplicar e intensificar el desempeño de otros quehaceres y modalidades de trabajo que les proporcionaran algún ingreso regular y en efectivo sin salir de sus casas.

Lo cierto es que hoy por hoy en casi cada casa de la microrregión las mujeres tienen y atienden a lo menos una puerca que les proporciona camadas regulares de lechones que cuentan con un mercado seguro, aunque inestable, en las granjas de La Piedad-Santa Ana, el centro de engorda de puerco más importante del país. En verdad, puede decirse que la base de la porcicultura piedadense sigue siendo la cría doméstica de lechones que practican casi todas las mujeres que viven en la región fronteriza de los estados de Guanajuato, Jalisco y Michoacán.

La cría de animales se combina con otras actividades femeninas muy ligadas al desarrollo manufacturero de San Francisco del Rincón. Esa pequeña ciudad abajeña de poco más de cuarenta mil habitantes es uno de los mejores ejemplos de diversificación de la economía rural, en este caso hacia las actividades manufactureras: en 1986 se calculaba que existían más de 400 establecimientos industriales reconocidos donde se producían alrededor de 70 diferentes productos, aunque sobresalen el sombrero y el calzado. A las 40 fábricas de sombrero y las 60 de calzado reconocidas hay que añadir a lo menos dos centenares de talleres de uno y otro producto que operan en las casas del centro y las orillas de la ciudad.

Las fábricas y talleres de sombrero y calzado ocupan habitualmente mujeres en sus establecimientos, pero además, y cada vez más, recurren al trabajo a domicilio que entregan a las mujeres del propio San Francisco, pero sobre todo a las de las rancherías cercanas en el estado de Guanajuato y a las de los municipios de San Diego de Alejandría y Unión de San Antonio, en los Altos de Jalisco. De hecho, el número de trabajadoras a domicilio suele sobrepasar a los de la planta. Una fábrica que ocupa 200 trabajadores en un local urbano (obreros, administrativos, viajeros) suele tener 300 trabajadoras distribuidas en uno o dos ranchos (Arias, 1990).

Así, día con día, las alteñas reciben en sus domicilios el sombrero de charro para ser "vestido" (bordado y adornado) y, cada vez más, el zapato para ser "tejido", como se llama a un tipo de costura hecha a mano. El tejido del zapato se realiza también en varias rancherías del Bajío. Como en El Maguey, por ejemplo, donde había unas 300 familias y 200 mujeres eran trabajadoras a domicilio. Otras rancherías abajeñas se especializan en el tejido de mueble de jardín, trabajo a domicilio que en periodos de auge puede emplear casi al 20% de las familias de un rancho.

La ausencia masculina por la migración a Estados Unidos favoreció sin duda esta expansión del empleo femenino, aunque dio lugar a un doble juego que se advierte hasta la fecha: los hombres pueden asegurar frente a propios y extraños que sus esposas no trabajan, porque no salen de la casa y además porque ellas suelen dejar de hacerlo durante los meses que los cónyuges permanecen en el pueblo. De este modo ambos salvan la norma; ellos están satisfechos en su papel de jefes de hogar que deben ser bien atendidos durante su estancia y ellas pueden exigir legítimamente el envío de remesas desde Estados Unidos y encargarse, durante la mayor parte del año y sin conflictos conyugales, de la sobrevivencia familiar. En la región occidental del país el binomio migración masculina-trabajo asalariado femenino ha dado lugar a una historia de silencios y complicidades, que apenas comienza a ser develada.

El ejemplo de la microrregión del Rincón ayuda a pensar que la historia del trabajo no agrícola ha sido tan antigua, cambiante y posible como la historia agraria. Pero en verdad no sólo allí, en ese Rincón que tiene mucho de sociedad ranchera, tan cercana a localidades como *Pueblo en Vilo*, donde la agricultura ha jugado siempre un papel menor en la sobrevivencia de la gente del campo (González, 1973).

Esta diversidad y complejidad de la vida y el empleo rurales se advierte también en una de las microrregiones guanajuatenses más reconocidas por la riqueza y variedad de su actividad agrícola. Los primeros materiales de una investigación en proceso sobre la microrregión de Irapuato ha puesto en evidencia, por una parte, la existencia de una vieja tradición manufacturera previa incluso al gran desarrollo agroindustrial y, por otra, ha permitido identificar, con gran precisión, los momentos del deterioro de la condición campesina regional y su impacto sobre las familias de la microrregión.

Frente al deterioro de la situación agrícola y de la condición agraria, que se generalizó en los años sesenta, la principal opción masculina siguió siendo la migración hacia Estados Unidos pero también hacia las grandes metrópolis del país y, en menor medida, a las diversas ciudades del Bajío guanajuatense.

Allí, entre las familias campesinas abajeñas, tampoco existían pautas que hicieran posible el desplazamiento de las mujeres en busca de trabajo. Pero desde los años veinte habían empezado a proliferar actividades que las demandaban, primero en la ciudad, más tarde en el campo. Las mujeres de Irapuato participaron de manera activa y masiva en las actividades manufactureras que se desencadenaron con fuerza cuando la paz posrevolucionaria permitió aprovechar de un modo nuevo la posición privilegiada que le heredó a Irapuato el tren porfiriano.

Como encrucijada de todos los caminos ferroviarios hacia la frontera y las regiones norteñas, donde se concentraba el dinamismo de esos años, Irapuato vio aparecer grandes y pequeños establecimientos industriales, varios de los cuales ocupaban primordialmente mujeres, casi exclusivamente solteras: fábricas de calzado; una impresionante cigarrera, donde trabajaban más de 500 “aguilitas” como se llamaba a las obreras que encajetillaban el cigarro en “El Águila”; talleres de confección de pantalón y camisa, que muy pronto se convirtieron en grandes fábricas de ropa.

Desde mediados de la década de 1940 se agregó la actividad agroindustrial que ha dado más renombre a la ciudad: la congelación de la fresa. Producida desde antaño, la producción y el procesamiento de esa frutilla empezó a crecer como nunca antes debido a las necesidades de fruta fresca de la sociedad norteamericana. El impacto sobre el empleo femenino fue enorme: las mujeres se convirtieron entonces en la mano de obra favorita para las tareas del campo, es decir, como jornaleras agrícolas y también como obreras para las tareas del empaque, más tarde en las congeladoras y procesadoras que en esa época solían preferir mujeres casadas jóvenes, cuyos maridos estaban ausentes. Las casadas, dicen los patrones, siempre tienen más necesidad y por lo tanto son más responsables, lo cual es muy importante para el mantenimiento de los trabajos menos agradables y peor remunerados.

Como quiera, desde entonces quedó definido un patrón de localización que ha buscado aproximar lo más posible el lugar de trabajo y el de residencia: los campos de fresa donde se realizaba el empaque, las congeladoras, las procesadoras y, desde hace unos ocho años, los “centros de corte” se han localizado invariablemente en las cercanías de barrios densamente poblados o de rancherías que los abastecen de las trabajadoras estables y sobre todo eventuales que se necesitan a lo largo del año.

En el caso de los centros de corte, que es la versión más moderna del procesamiento de las hortalizas para el mercado internacional, el sistema de trabajo se entrelaza con la dinámica doméstica, es casi a domicilio. En La Soledad, una ranchería de Irapuato de más de tres mil habitantes, existe

desde 1983 un centro de corte, es decir, un local donde se corta la hortaliza, sobre todo brócoli y coliflor. El centro de corte es una dependencia de una de las grandes procesadoras de alimentos de Irapuato pero aparece como empresa aparte. En La Soledad ocupa a 70 mujeres en dos turnos de trabajo (7-15; 15-23 horas). No hay hora de entrada ni de salida. La camioneta que llega con la labor del día se anuncia tocando el claxon y las mujeres salen de sus casas corriendo a ocupar sus puestos de trabajo. Cuando deja de llegar la camioneta significa que se acabó el trabajo en esos días, quizá ya en toda esa temporada. El centro de corte no tiene muros, la puerta permanece abierta todo el día, se ve a obreras que salen y entran del local. Como se paga a destajo, por caja cortada, el ritmo de trabajo es en buena medida personal aunque, claro, hay que trabajar mucho para poder “juntar” algo ya que el pago es reducido: por el corte de entre 25 y 30 cajas cada obrera gana entre \$10 000 y \$12 000 diarios.

La ubicación y peculiaridad del centro de corte le ha permitido ocupar a las mujeres de casi todas las situaciones domésticas de la ranchería. Una encuesta realizada en julio de 1991 a las trabajadoras del turno matutino constató que de las 51 obreras de ese momento, 16 eran solteras, entre 18 y 25 años; 14 casadas, por lo regular de más de 30 años; una viuda, una madre soltera y 19 menores de edad entre 14 y 17 años.

Los salarios de las mujeres del centro de corte se integran a familias donde suelen existir otros ingresos femeninos y, al mismo tiempo, situaciones masculinas y familiares difíciles: ausencia de hombres e inestabilidad de ingresos por migración a Estados Unidos; separaciones de hecho, aunque encubiertas, un fenómeno bastante común en la región; incapacidad total (enfermedad, alcoholismo) o relativa (bajos salarios, empleos inestables, por lo regular en el sector de servicios urbanos muy mal retribuidos) para hacerse cargo de la sobrevivencia familiar. En general, se advierte la ausencia de la actividad agrícola como un quehacer generalizado y viable de los hombres.

A pesar de que en Irapuato la principal forma de tenencia de la tierra sigue siendo la ejidal, puede decirse que ya no hay familias donde los hombres obtengan sus principales ingresos de la agricultura, menos aún que estos puedan garantizar la sobrevivencia de las familias campesinas. La agricultura efectivamente rentable se ha convertido en el oficio especializado de algunos, ya no en la opción generalizada de vida y trabajo de la gente del campo. La ironía de Roger Bartra hace 20 años cobra vigencia: hoy por hoy ¿no habría que aceptar que la agricultura ha pasado a ser la actividad complementaria, por lo menos en varias regiones del país?

En este sentido, parecería que la noción de “complementariedad” correspondió a un momento del análisis y el debate sobre la economía campesina pero que hoy por hoy encubre más de lo que permite ver.

Pero no sólo eso. La noción de complementariedad restringía el impacto de esos quehaceres al ámbito de lo estrictamente económico. Sin embargo, los ejemplos del Rincón e Irapuato ponen en evidencia que las actividades

no agrícolas de la gente del campo se han basado, reforzándolas o transformándolas en prácticas sociales que forman parte de culturas específicas.

Prácticas sociales que asignan o inhiben comportamientos, por ejemplo, en relación con los mercados de trabajo. En este sentido, se podría decir que la abundancia y permanencia de mujeres en una localidad está definida por principios sociales que las mantienen allí y que a partir de esa condición se han convertido en mano de obra indudablemente abundante, barata y adaptable para las actividades económicas que surgen y se suceden.

Así, los proyectos de diversificación económica que se desencadenaron en ambas microrregiones desde los años setenta, es decir, la porcicultura en La Piedad-Santa Ana, la manufactura en San Francisco, la manufactura y la agroindustria en Irapuato, conocieron y contaron con la posibilidad de disponer del trabajo domiciliario de las mujeres. Trabajo a domicilio que sin duda cambia de producto, se expande y se contrae, pero reaparece como modalidad de trabajo y permanece como posibilidad de ingresos para las familias rurales.

Ciertamente, una de las claves del éxito de la diversificación rural ha sido su capacidad para generar una nueva fuerza de trabajo en el medio rural: la de la mujer, es decir, para convertir en mano de obra a la mujer del campo y las pequeñas ciudades. Pero no sólo eso. Las nuevas actividades incorporan a la mujer al trabajo asalariado no únicamente en sus localidades, sino incluso desde su propia esfera y condición doméstica, lo que incrementa al máximo la oferta de trabajo: las múltiples y sucesivas opciones de ingreso en las diversas actividades rurales han convertido en trabajadoras a las mujeres de todas las edades y estados civiles, en cualquier etapa del ciclo doméstico y en casi todas las situaciones familiares.

Pero el impacto del trabajo femenino no ha sido sólo macro y microeconómico. Las mujeres de ambas microrregiones han construido así su propia historia laboral, basada en pequeños y ocasionales trabajos, a partir de la búsqueda de todas las oportunidades de ocupar todos los espacios que les permitan ser amas de casa y ganar unos centavos simultáneamente. Aunque todavía ellas mismas insistan en llamarla simplemente "ayuda".

3. LA "AYUDA" FEMENINA

Como se recordará, en los estudios de los años setenta la unidad doméstica tenía un papel central en la economía campesina. La familia era la clave para entender la sobrevivencia rural en un contexto de intercambio desigual con la economía y sociedad más amplias. La desigualdad que imperaba en las relaciones que los campesinos establecían hacia afuera, se enfrentaban y paliaban, insistían los campesinistas, con la igualdad, la solidaridad y el equilibrio en el interior de las unidades domésticas.

Pero esta viabilidad de la familia campesina dependía de algunos supuestos básicos: la combinación de quehaceres en una estrategia compleja donde no se individualizaban los ingresos de cada miembro, donde predominaban las relaciones no salariales, donde todos colaboraban sin divergencia ni discusión para lograr el nivel de subsistencia necesario y adquirir los faltantes indispensables, donde no había duda sobre la subordinación de la mujer y la gratuidad de sus servicios y tareas. De hecho, el trabajo femenino en las tareas agrícolas o el dinero que enviaban las hijas desde la ciudad, quedaba encubierto en el producto agrícola obtenido, inmerso y oculto en el trabajo masculino. Algo similar sucedía con las tareas femeninas de recolección cuyo esfuerzo aparecía diluido, oscurecido en el consumo.

Así, la sociedad rural y en buena medida la etnografía de la época compartieron la noción de que los quehaceres femeninos eran una "ayuda" familiar, noción que no registraba variaciones regionales ni sufría modificaciones a través del tiempo y los acontecimientos. La etnografía de hoy ciertamente ha cambiado y ya es muy sabido que con la noción de ayuda se encubrió, durante mucho tiempo, una participación importante, a veces decisiva, de la mujer en la sobrevivencia familiar.

Pero no sólo eso. La etnografía actual permite suponer que la insistencia en que las mujeres sólo ayudaban contribuyó a oscurecer dos procesos cruciales y al mismo tiempo muy conflictivos de la sociedad rural en las últimas dos décadas: la pérdida de la agricultura como el eje articulador de la economía rural y de la vida familiar y la consiguiente monetarización de ambas y la tendencia a la feminización del mercado de trabajo en ciertas regiones rurales.

El debate inacabado de los años setenta en torno al destino del campesinado, impidió ver lo que en poco tiempo fue evidente e irreversible: que el ingreso agrícola en producto, estacional, generado oficialmente por los hombres de la familia, empezaba a ser definitivamente desplazado por la necesidad del ingreso múltiple, en efectivo, regular. Este cambio significaba no sólo una inversión de papeles entre las distintas actividades económicas, sino un verdadero remezón en las estructuras y relaciones familiares.

El proceso de monetarización de la economía rural fue especialmente difícil para los hombres, que de ese modo perdían su papel hegemónico como proveedores exclusivos —y bastante arbitrarios— del ingreso familiar, lo que les había otorgado además una serie de prerrogativas sociales, familiares y conyugales. Por si fuera poco, con la pérdida de las tierras perdían también el papel de garantizadores, vía la herencia de parcelas, del futuro de sus descendientes. Frente a la ausencia de otras actividades locales remuneradoras y bien reconocidas socialmente, el cambio estuvo marcado por una enorme violencia masculina.

Cualquier demanda que supusiera reconocer la necesidad cotidiana y creciente de dinero era sistemáticamente rechazada: ellos no proporcionaban dinero ni garantizaban su envío regular a las familias cuando migraban; eran

renuentes a que los hijos e hijas estudiaran porque allí se hacía muy evidente la necesidad de dinero todos los días; impedían el consumo de objetos que pusieran en evidencia que no eran ellos los compradores. Al extremo, rompían las normas sociales, se dedicaban a emborracharse y se autodenigraban aceptando que eran mantenidos por las mujeres de su casa.

En estas condiciones, la búsqueda de ingresos en efectivo y más o menos regulares se convirtió en uno de los afanes tan arduos como secretos de las mujeres del Rincón y de Irapuato. En este sentido, el trabajo a domicilio puede ser visto como una fórmula que ha permitido, mejor que otras, mantener la noción de la ayuda. En los últimos años, el trabajo de la mujer en su casa, se ha convertido incluso en un valor femenino muy estimado, pero siempre en función de la relación conyugal, que impide reconocerle un papel económico propio y significativo.

De este modo, la ficción de la "ayuda", como aquella obligación conyugal que toda esposa debe proporcionar a su marido, como ese atributo femenino cuyas modalidades concretas pueden cambiar con el tiempo y las oportunidades, pero que permanece inalterable como noción, les ha facilitado a las mujeres hacer el tránsito hacia nuevas formas de trabajo y asalaramiento, con desgastes personales enormes, pero reducidos costos conyugales y sociales. Por lo menos por este motivo.

Pero además, en términos más generales, la noción de ayuda ha impedido ver que el proceso de diversificación de la economía rural que se suscitaba en varias regiones del país, como en el occidente, tendía a la feminización de los mercados de trabajo rurales. De hecho, hoy se puede decir que la sobrevivencia familiar en regiones como San Francisco e Irapuato, se ha sin duda feminizado, es decir, tiene cada vez más un elevado componente de trabajo e ingreso en salario de las mujeres de una casa.

Ingresos que por ser en efectivo y más o menos regulares son cada vez más difíciles de omitir. Sin embargo, el trabajo sigue siendo un ámbito oscuro, conflictivo, en cualquier caso familiarmente manejable de la vida femenina.

Por más de que ya sean tres generaciones de mujeres las que hayan tenido que trabajar durante buena parte de su vida, ellas mismas suelen insistir en la reiteración de su carácter accidental, eventual, producto, una vez más, de la mala suerte conyugal. Esto ha repercutido de manera directa y dramática en la educación de las niñas en los últimos años. En Irapuato, por ejemplo, los maestros de los barrios populares de la ciudad y de las rancherías han comprobado desde hace unos siete años una insólita pero constante disminución de la matrícula femenina. De los 295 alumnos de la escuela primaria urbana de El Ranchito, 176 son hombres y 119 son mujeres. Esto evidentemente rompe la estructura escolar habitual y significa que las niñas han empezado a ser sistemáticamente excluidas de la educación, incluso mínima. Frente a recursos muy escasos, la opción por la educación de los varones se justifica en virtud de que ellos tienen que estar mejor

preparados para el empleo; en cambio ellas, como se casan y ya no trabajan, no necesitan estar bien calificadas. El círculo es obviamente vicioso: las mujeres que hoy trabajan en las peores condiciones tienen en verdad muy poca educación formal. Ellas suelen decir que “eso” antes no se usaba y, al parecer, tampoco ahora.

Como quiera, las mujeres de ambas microrregiones han comenzado a cambiar. Rancheras unas, campesinas las otras, en las maneras de cambiar se advierte el rastro de sus trayectorias parecidas, pero también la huella de sus culturas distintas.

4. LA DIVERSIDAD RURAL

Desde hace tiempo don Luis González ha insistido en que en los últimos años ha resultado difícil reconocer que la vida rural está hecha de múltiples heterogeneidades que han diversificado los rumbos de la historia rural y, al mismo tiempo, de transformaciones incesantes con las que la gente del campo ha enfrentado los cambios de ayer y de siempre (González, 1989).

Diversidad a la que sugiere acercarse de tres maneras. Desde su punto de vista, los campesinos, indígenas y rancheros son tres maneras posibles, pero distintas, de vivir en el campo. Revisar la etnografía desde esa mirada descubre que en las actividades complementarias y el papel de la ayuda femenina parece manifestarse muy bien esa diversidad.

Como se recordará, las prácticas y la cultura campesina del trabajo estaban especialmente enraizadas en sociedades como la del oriente de Morelos estudiada por Arturo Warman y su equipo a principios de los años setenta. Allí coexistían, de manera conflictiva, cultivos de subsistencia y cultivos comerciales, que habían dado pie a una complementariedad lograda gracias al salario masculino eventual obtenido en las explotaciones agrícolas comerciales. Es decir, la complementariedad salarial indispensable de la economía campesina se obtenía gracias a la migración y el trabajo estacional de los hombres (Alonso, 1974; Corcuera, 1974). Las mujeres aparecían como colaboradoras indispensables en las tareas agrícolas “en lo propio”, con lo cual contribuían de manera eficaz a la reducción de costos monetarios de la producción agrícola pero, en general, parecería que ellas no contribuían con salarios directos en la sobrevivencia familiar.

Estaban también las comunidades, por lo regular indígenas, donde junto a la agricultura existía alguna vieja tradición artesanal. En los estados de Chiapas, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla o Yucatán abundaban las localidades dedicadas a las producciones de artículos y objetos de loza, madera, papel, textiles de infinidad de fibras duras y blandas, de todo tipo de metales.

En general, la bibliografía de la época hacía hincapié en la declinación de esas actividades con las que los indígenas “complementaban”, se decía, sus ingresos agrícolas. Sin embargo, en varios de los ejemplos estudiados

sería difícil asegurar que estas actividades jugaban un papel meramente complementario a la agricultura, incluso en los años setenta. En localidades como Capula y Cuanajo, estudiadas por Novelo a principios de esa década, una proporción significativa de la población, alrededor del 80%, se dedicaba a la producción de alfarería y muebles de madera respectivamente (Novelo, 1976).

A pesar de las variaciones regionales y las que impone cada producto, puede decirse que la producción artesanal conllevaba divisiones sexuales del trabajo tajantes y respetadas pero que, en casi todos los casos, incluían el trabajo femenino. Pero quizá el hecho más generalizado y peculiar de la sociedad indígena sea el papel muy activo permitido a la mujer en la producción y en especial en la comercialización de los productos artesanales. A cuenta de esta última tarea, la mujer indígena, a diferencia de la campesina, ha podido habitual y tradicionalmente salir de su territorio de origen.

De este modo se puede decir que en la sociedad indígena la complementariedad ha tenido tradicionalmente un elevado componente de trabajo femenino y de ingreso en efectivo que se obtiene a través del ejercicio del comercio dentro y fuera de la comunidad rural (Newbold de Chiñas, 1975; Pietri y Pietri, 1976). Esta mayor libertad de movimiento de la mujer indígena ha tenido algo que ver seguramente con la mayor antigüedad de su inserción en el empleo urbano. La presencia de las otomíes, purépechas y nahuas en el empleo doméstico es inseparable de esa etapa de urbanización y crecimiento acelerados que vivió el país en las últimas décadas. Ha tenido que ver también con el precario desarrollo de actividades locales con base en la mano de obra femenina. En las zonas indígenas se concentra seguramente el mayor número de fracasos en la política de retención de población por la vía del empleo femenino.

Finalmente, estaban las localidades donde la agricultura jugaba en verdad un papel secundario en la economía rural. Éste es sin duda el caso de *Pueblo en Vilo*, de don Luis González, pero también de casi todas esas pequeñas sociedades rancheras ubicadas en tierras poco pródigas donde la ganadería ha sido la que ha organizado los quehaceres, las alegrías y pesares de la vida en el campo. Sociedad ranchera donde las mujeres desde sus propias casas aprendieron a descubrir y construir una historia laboral que hoy por hoy ha convertido a sus regiones en los principales espacios de la diversificación rural con base en la ocupación de mano de obra femenina domiciliar.

Así las cosas, parece posible reconocer que la carencia económica se ha procesado en historias y culturas diversas, que han servido de matriz para delimitar, pautar y encauzar el comportamiento laboral de la gente y definir su inserción en los mercados de trabajo. Cultura microrregional del trabajo parece ser una noción posible para captar y analizar las experiencias colectivas en torno al trabajo que han sido acuñadas, vividas y transformadas en las distintas sociedades que coexisten en la geografía rural mexicana.

Cultura microrregional que permite reivindicar el papel activo de la sociedad rural frente al mundo y las exigencias externas, esa posibilidad tan olvidada en tantos estudios sobre la gente del campo.

REFERENCIAS

- Alonso, Jorge, "De la disolución de la hacienda a la consolidación del neolatifundio", en Varios Autores, *Los campesinos de la tierra de Zapata, II*, México, SEP-INAH, 1974, pp.105-175.
- Arias, Patricia, *Diversification et Specialisation dans la Société Rurale. San Francisco del Rincón, un exemple de l'Ouest Mexicain*, Toulouse, tesis de doctorado (NR), en Geografía y Urbanismo, Universidad de Toulouse-Le Mirail, 1990.
- Arizpe, Lourdes, *Migración, etnicismo y cambio económico*, México, El Colegio de México, 1978.
- Bartra, Roger, *Estructura agraria y clases sociales en México*, México, Editorial Era, 1974.
- Corcuera, Alfonso, "Dominio y dependencia del campesino temporalero", en Varios Autores, *Los campesinos de la tierra de Zapata, II*, México, SEP-INAH, 1974, pp. 17-102.
- Durand, Jorge, *Migrations Internationales dans l'Ouest du Mexique*, Toulouse, tesis de doctorado (NR), en Geografía y Urbanismo, Universidad de Toulouse-Le Mirail, 1991.
- y Douglas S. Massey, "Generalizations about México-U.S., Migration: A Critical Review", en *Latin American Research Review*, vol. 27, núm 2, primavera de 1992.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira, *Hogares y trabajadores en la Ciudad de México*, México, El Colegio de México, UNAM, 1982.
- González, Luis, *Pueblo en Vilo*, México, El Colegio de México, 1973.
- , "Gente del campo", en *Nexos* 140, México, agosto de 1989.
- González de la Rocha, Mercedes, *Los recursos de la pobreza*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco, Ciesas, SPP, 1986.
- Lomnitz, Larissa A. de, *Cómo sobreviven los marginados*, México, Siglo XXI Editores, 1980.
- López Castro, Gustavo, *La casa dividida*, Zamora, El Colegio de Michoacán, 1986.
- Massey, Douglas S. et al., *Los Ausentes*, México, Conacult, Alianza Editorial, 1991.
- Newbold de Chiñas, Beverly, *Mujeres de San Juan*, México, SepSetentas, 1975.
- Novelo, Victoria, *Artesanías y capitalismo en México*, México, SEP-INAH, 1976.
- Palerm, Ángel, "Articulación campesino-capitalismo: sobre la fórmula M-D-M", en *Antropología y Marxismo*, México, CISINAH, Nueva Imagen, 1980.
- Pietri, Anne Lise y René, *Empleo y migración en la región de Pátzcuaro*, México, INI, 1976.
- Warman, Arturo, *Los campesinos, hijos predilectos del régimen*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1976.
- Wilson, Fiona, "Informality, workshops and domestic domains", Copenhage, Centre for Development Research, 1991.

DIOS, EL NORTE Y LA EMPACADORA: LA INSERCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES RURALES EN MERCADOS DE TRABAJO EXTRALOCAL

Gail Mummert

1. INTRODUCCIÓN

Desde variados ángulos y diversas disciplinas, la creciente literatura sobre mercados de trabajo en México intenta adentrarse en la caja negra del funcionamiento de estas abstracciones analíticas. Centrándose en el mercado de trabajo urbano y avanzando preferentemente por sectores del mismo, los estudiosos han hecho valiosos aportes a nuestra comprensión de la llamada “dinámica” de los mercados de trabajo —ese complicado entrecruzamiento de factores que se ponen en juego en torno a la oferta y demanda de trabajadores en una economía con las características de la mexicana. No obstante, dada la naturaleza sumamente compleja e incesantemente cambiante de los mercados de trabajo, muchas facetas han quedado virtualmente inexploradas en México.

Esta ponencia incursiona en cuando menos tres de estas direcciones poco exploradas. Con base en resultados preliminares de una investigación en curso,¹ lanzaremos algunas hipótesis de trabajo que pueden resultar fructíferas para nuestras reflexiones conjuntas sobre la vinculación entre familias y mercados de trabajo. Primero, al analizar la inserción de pobladores rurales a mercados de trabajo extralocales, planteamos el reto analítico de la integración de miembros de un grupo familiar a mercados sumamente

¹ El proyecto de investigación “Cambios en la organización familiar en un contexto de emigración masculina y trabajo asalariado femenino: estudio de caso en Quiringüicharo, Michoacán”, se realiza en El Colegio de Michoacán con un financiamiento de la Asociación Mexicana de Población. El análisis de la información recabada en la comunidad (mediante un censo de población, una encuesta aleatoria sobre la estructura y organización familiar y entrevistas) se llevó a cabo dentro del Programa de Investigadores Visitantes del Centro de Estudios México-Estados Unidos de la Universidad de California, San Diego. Agradezco el apoyo de todas estas instituciones, así como la valiosa colaboración de Alejandra Camarena Ortiz, Leticia Díaz Gómez, Elizabeth Juárez Cerdi y Luis Ramírez Sevilla durante la etapa de trabajo de campo antropológico (marzo a agosto de 1991). Los comentarios de Sergio Zendejas fueron clave para precisar y profundizar varias de las ideas presentadas aquí.

diferenciados.² El contexto estudiado es el de una comunidad agrícola del noroeste michoacano que, a lo largo del último medio siglo, se ha ido ligando a mercados de trabajo regionales e internacionales. El vínculo se ha construido principalmente mediante la migración —intermitente o definitiva y de corta o larga distancia— de sus habitantes. Tratándose de un *proceso* de integración, es necesario adoptar una perspectiva longitudinal y generacional para poder captar las formas cambiantes que asume el fenómeno.³

Segundo, en vista de que la incorporación a los mercados de trabajo se ha dado de manera diferencial para hombres y mujeres, introducimos la variable género en nuestro análisis. El ámbito estudiado ofrece la posibilidad de comparar —en diferentes momentos en el tiempo— las trayectorias de trabajadores y trabajadoras que tienden a insertarse en diferentes mercados de trabajo. Destacaremos ciertos casos excepcionales de hombres y mujeres que transgreden las barreras socialmente definidas al asumir papeles considerados del otro sexo.

Por último, adoptamos la perspectiva del grupo familiar⁴ a fin de comprender mejor la relación recíproca entre familias y mercados de trabajo. Partimos de la convicción de que si bien las familias responden a procesos de cambio macroestructurales, con sus decisiones y acciones también contribuyen a modificar las características de los mercados de trabajo. Concretamente, la óptica familiar nos permitirá apreciar cómo decisiones respecto a la elección de una actividad generadora de ingresos (y las subsecuentes entradas, salidas o cambios de empleo) son moldeadas por otras tomadas anterior o simultáneamente por los demás miembros del grupo.⁵

² El caso estudiado también se presta para un análisis de la integración de los mercados de trabajo en sí: o sea, los efectos recíprocos —en términos de oferta y demanda de determinada clase de trabajador, salarios, estacionalidad, etc.—, entre el mercado de trabajo agrícola regional, el agroindustrial zamorano y el estadounidense.

³ En Zendejas y Mummert (en prensa) se desarrolla más ampliamente esta idea en el contexto regional del Valle de Ecuandureo.

⁴ En vista de la ausencia de muchos miembros de las familias de Quiringtúicharo debido a la migración, preferimos utilizar el término “grupo familiar” al de “grupo doméstico”. Hemos intentado construir este concepto a partir de la realidad concreta en donde, aunque la coresidencia sea esporádica, se puede hablar efectivamente de un grupo familiar en la medida en que un conjunto de personas se organice en forma concentrada para asegurar su propia reproducción y la de su prole (presupuesto común, división interna de trabajo, estrategias de constitución de un patrimonio familiar, toma de decisiones, etcétera).

⁵ Frecuentemente, los análisis se limitan al estudio de las decisiones de un miembro del grupo familiar (generalmente el jefe) respecto al trabajo, procedimiento cada vez más inaceptable dada la tendencia a incorporar a un mayor número de integrantes a los mercados de trabajo.

2. QUIRINGÜICHARO, COMUNIDAD EJIDAL DEL NOROESTE DE MICHOACÁN

Próspera y dinámica comparada con las otras localidades del valle agrícola de Ecuandureo en el Bajío seco michoacano, Quiringüicharo⁶ ha sido testigo y protagonista de tres fundamentales procesos de cambio en las últimas décadas. En primer lugar, la emigración masculina a los Estados Unidos —iniciada realmente con el programa bracero— se intensificó, constituyéndose en un pilar de la economía local. Hoy día la inmensa mayoría de los 607 grupos familiares cuentan con cuando menos un miembro laborando en Chicago o en California. Segundo, a partir de 1965, se dio un proceso de incorporación creciente de mujeres al trabajo asalariado en las empacadoras de fresa de la región zamorana. Compuesto principalmente por jovencitas solteras, estos flujos de trabajadoras cuyos números alcanzan más de 200 han continuado año con año. Tercero, con la perforación de varios pozos a partir de 1979, su agricultura temporalera pasó a ser de riego, altamente mecanizada y productora de cultivos comerciales para mercados regionales.

La confluencia de estos tres procesos de cambio está teniendo un impacto profundo en la organización social de la comunidad, así como en la formación y la organización doméstica de las familias. En esta ponencia nos centraremos en los siguientes aspectos de dicho impacto: por un lado, nos interesa caracterizar la manera cómo la población de esta comunidad, a través de la emigración masculina y el trabajo asalariado femenino agrícola, se ha insertado en mercados de trabajo extralocales. Por el otro, trataremos de destacar cómo la organización doméstica ha facilitado tal inserción e inversamente, las consecuencias de tal inserción en la organización doméstica de las familias rurales. Empezaremos por describir las características sobresalientes de los dos procesos —la migración y el empleo agroindustrial— para después entrelazarlos desde la perspectiva familiar.

3. HOMBRES MIGRANTES

Al igual que otros pueblos de migrantes de occidente, Quiringüicharo cuenta con una cierta “tradición” de enviar a sus hombres en edad activa a la Unión Americana. Empero, las características de dichos flujos (volumen, composición, lugares de destino, tipo de inserción en mercados de trabajo foráneos) han variado fundamentalmente a lo largo de este siglo. Por lo tanto, es menester distinguir entre tres grandes cohortes de migrantes.

⁶ Quiringüicharo, con una población residente de 2 528 y 493 migrantes (mayo de 1991), se ubica aproximadamente a mitad de camino entre Zamora y La Piedad, dos ciudades agroindustriales y comerciales del noroeste de Michoacán. De los 607 jefes de familia, un tercio son ejidatarios, la mayoría de ellos hombres entre los 40 y 60 años de edad.

3.1. Primera cohorte: expulsados de la hacienda

“Antes, muy allá, cuando existía aquí un patrón, era uno que otro el que se iba de mojado.”

Hasta fines de la década de los treinta, en tiempos de la hacienda de Quiringüicharo, los residentes eran peones, aparceros, empleados o mayordomos del amo. El hacendado les prestaba la vivienda a sus trabajadores y se reservaba el derecho de desalojarlos si dejaban de servirles. En este caso, debían irse no sólo del pueblo sino de la zona, ya que sin la recomendación del hacendado no podían conseguir empleo en otra hacienda aledaña. En este contexto, en donde las oportunidades de ejercer un empleo extralocal y seguir residiendo en la comunidad eran virtualmente inexistentes, los primeros migrantes de Quiringüicharo fueron señores de edad adulta que tuvieron algún conflicto con el amo. Algunos pocos —los que tenían algo de recursos— se aventuraron hasta los Estados Unidos. Muchos no regresaron sino hasta el estallido de la Segunda Guerra Mundial, atemorizados de que fueran enviados al frente.

3.2. Segunda cohorte: las contrataciones

“En 1941 fue cuando la gente comenzó a alborotarse y a irse al Norte.”

Después de las salidas esporádicas hacia el norte durante la época hacendaria, la emigración cobró verdadera importancia en la década de los cuarenta con el enganche de braceros para trabajar principalmente en los campos agrícolas de California. A pesar de que la mayoría de los grupos familiares ya contaban con tierras ejidales, carecían de aperos y era una agricultura de temporal muy incierta. La sequía del año 1957 (cuando no hubo cosecha de maíz ni garbanzo) impulsó a muchos jefes de familia a emigrar. Como los contratos se hacían por periodos cortos (45 días), era común la deserción con la finalidad de prolongar la estancia en el país vecino para poder ahorrar una pequeña suma.

Hacia 1945 iniciaron las salidas tanto de ejidatarios como no ejidatarios al noroeste mexicano (los estados de Baja California y Sonora), así como a Veracruz y Chiapas. Particularmente a Baja California se iban con la esperanza de ser dotados de tierras de mejor calidad que las de su pueblo de origen. Al llegar al desierto, muchos de los hombres solos se desanimaron y se regresaron o probaron suerte en Estados Unidos. En cambio, las familias enteras se vieron sin recursos para regresar y perseveraron. Con el tiempo obtuvieron riego y prosperaron en aquellas tierras inhóspitas.

Los flujos hacia los Estados Unidos se intensificaron y se prolongaron más allá de la duración del Programa Bracero (hasta 1964). Las experiencias migratorias de esta cohorte de hombres –generalmente jefes de familia con estancia ilegal– son sumamente variadas: hay quienes “se perdieron por ahí” dejando a la familia sin recursos, mientras que otros lograron ciertos ahorros que sirvieron para mejorar el nivel de vida familiar. Indudablemente, el conjunto de experiencias vividas durante esta etapa sembraron las semillas de una “cultura de la migración”⁷ en Quiringüicharo.

3.3. Tercera cohorte: el norte, un rito de pasaje

“Nuestra fuerza de trabajo, la juventud,
está en Estados Unidos.”

A partir de mediados de los setenta, se registró un aumento considerable en el número de migrantes. Hoy en día la cifra de migrantes de Quiringüicharo se acerca a los 500, es decir casi una quinta parte de la población residente. La edad promedio del migrante ha descendido sensiblemente. Desilusionados por el estudio y deslumbrados por el dólar como vía de superación, es común que los jóvenes de 14 o 15 años se vayan con familiares o amigos. Aunque sean hijos de ejidatarios o pequeños propietarios con posibilidades de heredar un día la tierra, los migrantes ven pocas oportunidades de empleo en la agricultura local. Actualmente se prefiere como lugar de destino a Chicago, debido a sus mayores salarios. Concentrados en una zona aledaña al aeropuerto conocida como el “Quiringüicharo chico”, la mayoría de estos migrantes trabaja en la industria (fundición) o los servicios (restaurantes, jardinería, hoteles).

En general, los solteros mandan dinero a sus familias de origen para que les vayan construyendo su futura casa, mientras que los casados envían remesas a las esposas, dinero que es destinado a la manutención familiar y/o la mejora de la vivienda. Comparados con sus padres y tíos, un porcentaje mayor de los migrantes actuales tiene estancia legal y maneja más el inglés –dos factores que les facilitan la inserción en empleos no agrícolas. La mayoría regresa al pueblo para las fiestas de fin de año para descansar, ver a la familia y, en el caso de los solteros, conseguir novia o casarse.

⁷ Este término es definido por Cornelius (1990:76) como “un conjunto interrelacionado de percepciones, actitudes, procesos de socialización y estructuras sociales (que incluyen a las redes sociales transnacionales) que emergen de la experiencia migratoria internacional, los cuales constantemente promueven, legitiman y facilitan la participación en estos flujos”.
[Traducción nuestra.]

4. LAS FRESEAS

En 1965, con el despegue de la agroindustria en la región zamorana, abrieron sus puertas las primeras congeladoras de fresa, contratando a una fuerza de trabajo predominantemente femenina y rural. No obstante la férrea oposición de los hombres, las mujeres de Quiringüicharo respondieron a la llamada de una de las empresas pioneras establecidas en 1965. Han acudido tanto solteras como casadas y viudas para despatar y seleccionar la fresa; hubo casos de niñas y niños que acompañaban a sus madres para ayudar en el despate. También han ido pequeños contingentes de hombres rurales a ocupar puestos de trabajo como el mantenimiento de maquinaria, acarreo de insumos, acomodo de productos en el refrigerador. Un experimento con hombres en el despate fracasó.

Durante la temporada 1991 trabajaron más de 200 mujeres del pueblo, en su aplastante mayoría jovencitas solteras entre los 15 y los 20 años. Hay dos clases de empleadas: las despatadoras que son pagadas a destajo y las revisadoras que reciben un salario fijo por hora. El horario de trabajo y por lo tanto los ingresos varían considerablemente a través de los meses que dura la cosecha de la fresa (de enero o febrero hasta mayo o junio). Las trabajadoras de Quiringüicharo se han ganado la reputación de ser eficientes, de manera que muchas ocupan puestos de mayor responsabilidad y remuneración —bandas (selección de la fruta), jefa de mesa o supervisora. Al igual que en el caso de los migrantes, es necesario distinguir entre las trayectorias de dos cohortes de freseras.

4.1. Primera cohorte: contribución al gasto (y al patrimonio) familiar

Las primeras freseras, que sumaban alrededor de cien personas, entraron a las empacadoras básicamente por necesidad económica. Procedían de familias numerosas cuya situación económica se fincaba por regla general en el trabajo del padre de familia en la agricultura temporalera ejidal. Las trabajadoras entregaban su salario virtualmente íntegro al padre o a la madre del grupo familiar para el sustento, la compra de animales o maquinaria agrícola, la mejora de la vivienda, etcétera.⁸

Típicamente la trayectoria laboral de las jovencitas duraba algunos años y terminaba con su matrimonio. Una vez casadas, dejaban la congeladora para dedicarse al hogar. No pocas freseras se quedaron solteronas, debido a

⁸ Una ex fresera afirma que, dado el alcoholismo de su padre, ella y sus dos hermanas trabajadoras evitaban la entrega directa de su salario a sus padres, prefiriendo comprar ellas mismas comestibles y muebles.

la escasez de hombres en el mercado matrimonial y, en ocasiones, a la necesidad de sostener a padres enfermos o ancianos.

En suma, las primeras freseras jugaron un papel primordial en la elevación del nivel de vida y en no pocos casos, en la constitución de un patrimonio familiar. En opinión de un anciano ex migrante con dos hijas (solteras definitivas) que fueron de las primeras freseras, "Aquí se vino a componer [el pueblo] hasta que las mujeres entraron a la congeladora, porque ahora ellas se calzan solas. Antes era sólo el hombre para toda la familia y por eso vivíamos arruinados". Irónicamente, salvo excepciones (e.g., una solterona que heredó la casa paterna y/o tierras), una vez casadas no solían disfrutar de dicho patrimonio pues los patrones de herencia favorecían a los hermanos varones.

4.2. Segunda cohorte: gasto personal en arreglos y diversión

Crecientemente, el trabajo en la empacadora es aceptado como un rito de pasaje para las jovencitas del rancho —una especie de iniciación prematrimonial en la responsabilidad de ganar dinero y de tomar decisiones respecto a su manejo. La renuencia masculina a que las mujeres se empleen extralocalmente prácticamente ha desaparecido y sus números han aumentado.

Para las jóvenes, la empacadora es un empleo de mejor categoría y menos extenuante que el trabajo en el campo y una forma de escape de la rutina del quehacer doméstico, hasta "una distracción". Muchas freseras de hoy gastan libremente su sueldo en compras personales (de ropa, cosméticos, joyería, zapatos) y diversiones (paseos, cine). Otras entregan una parte de su raya a la madre, según la necesidad del grupo familiar, pero la elevación general del nivel de vida ha hecho menos crítica tal entrega. Los comentarios de algunas madres —muchas de ellas también ex freseras— reflejan este giro importante en la necesidad y la concepción de la obligación de la hija de aportar al ingreso familiar: "Yo le digo que se compre cosas, para que no se aburra tan pronto de la congeladora." Es importante destacar que ninguna fresera ahorra para su futuro matrimonio ni compra enseres domésticos destinados al futuro hogar: sigue siendo obligación del marido poner la casa.

Los casos excepcionales de freseras de más de 25 años suelen ser de jefas de familia —viudas, abandonadas, esposas de migrantes en situación precaria. En este sentido, la empacadora ha representado una alternativa al consabido trabajo doméstico ajeno (lavar, planchar, moler y tortear para vecinas más acomodadas)— prácticamente la única opción local para la generación anterior de mujeres en situación económica difícil.

5. LA INTEGRACIÓN CAMBIANTE DE QUIRINGÜICHARO A MERCADOS DE TRABAJO EXTRALOCALES

Las descripciones precedentes del proceso migratorio masculino y de la incorporación de mujeres a la agroindustria delinear los elementos clave para enfrentar el primer reto: las formas de integración de sus pobladores a distintos mercados de trabajo a través del tiempo. Claramente, la emigración masculina constituyó el primer vínculo de esta comunidad agrícola con mercados de trabajo extralocales. Esta incorporación a un mercado de trabajo internacional fue facilitado por la emigración hacia el noroeste mexicano, ya para colonizar (caso de Vizcaíno, Baja California), ya para trabajar de jornalero (caso de la pizca de algodón en Sonora). Ambos casos sirvieron como punta de lanza de los flujos posteriores de migrantes que, con los años, han podido insertarse en sectores de la economía norteamericana que ofrecen mayores y más estables salarios.

A mediados de los sesenta, surgió repentinamente una fuerte demanda de mano de obra femenina por parte de las empacadoras de fresa de la región zamorana. El reclutamiento de trabajadoras se canalizó por la vía de personajes reconocidos de la comunidad (el chofer de camión local, la señora encargada de apuntar a las solicitantes, etc.), que aminoraran la resistencia inicial de los padres, esposos y hermanos de las mujeres deseosas de aportar dinero a la economía familiar. Pronto (algunos dicen que con el primer cheque) los hombres se convencieron de la ayuda a la familia que implicaba el trabajo en la congeladora. Ya para la segunda temporada hasta las hijas de los que más se habían opuesto a la idea entraron a trabajar.

A diferencia de la modernización de la agricultura donde el papel de ciertas figuras políticas de Quiringüicharo fue clave, tanto la emigración de los hombres como la entrada de las mujeres a la empacadora han sido respuestas individuales y familiares ante las precarias condiciones de la economía local y la expansión de mercados de trabajo extralocales.

¿Cómo afecta al trabajo agrícola local esta inserción de su población en mercados de trabajo extralocales? En primer lugar, existe una clara escasez de mano de obra masculina. Dicha escasez, aunada a la presión que ejerce sobre los salarios locales lo que ganan los migrantes en Estados Unidos, ha generado los jornales más altos de la región. Este diferencial de salarios ha llevado a los principales comerciantes foráneos de jitomate que compran cultivos en pie en Quiringüicharo a traer a jornaleros de otras comunidades aledañas, quienes aceptan un salario menor por una jornada más larga.

6. LA INSERCIÓN DIFERENCIAL DE HOMBRES Y MUJERES EN MERCADOS DE TRABAJO EXTRALOCALES

En términos generales, son los hombres quienes se insertan en mercados de trabajo internacionales y las mujeres en los regionales. No obstante, se observan ciertas modificaciones en este patrón tradicional, así como diferencias significativas en las trayectorias masculinas y femeninas que ameritan ser analizadas.

La mujer suele trabajar predominantemente durante la etapa de soltería y en una rama caracterizada por bajos salarios y una altísima rotación de la mano de obra. Los casos de mujeres alguna vez casadas que ejercen este trabajo asalariado son raros: en general se trata de viudas o abandonadas jefas de familia o de esposas de familias muy humildes. También hay un buen número de trabajadoras en situación de soltería definitiva.

Aunque la emigración es mayoritariamente masculina, el aumento de la emigración de mujeres solteras (o abandonadas) o de familias completas ha redundado en la inserción de más mujeres en mercados de trabajo internacionales. Esta percepción de los papeles diferenciales de mujeres mexicanas en México y en Estados Unidos se refleja en el comentario de jóvenes recién casadas con migrantes, quienes afirman que en caso de quedarse en el pueblo no trabajarán, pero si emigran junto con su esposo, sí. La contratación de jornaleras constituye un ejemplo de la sustitución de la mano de obra masculina por la femenina. Cuando empieza a escasear la fresa en mayo y junio, con la llegada de la época de lluvias, algunas freseras —acostumbradas a salir para ganar su dinero— van de jornaleras al corte de jitomate en tierras del rancho. Este cultivo tomó auge en la década de los ochenta gracias a la perforación de varios pozos para irrigar una parte importante de las tierras ejidales y de propiedad privada. Con la escasez de mano de obra masculina, la tarea de la pizca del jitomate ha sido realizada cada vez más por mujeres desde aproximadamente 1985. Dado los altos jornales que se pagan en Quiringüicharo, las jornaleras pueden ganar más en una mañana en el campo que en una larga jornada en la empacadora. No es raro que sean contratadas por familiares; son pagadas a la misma tarifa que un no familiar, reflejo de la monetarización de las relaciones de parentesco.

Es notorio el uso diferencial de los ingresos generados por hombres y mujeres, con base en la división tradicional de sus esferas de acción. En las familias con más de un ingreso, el salario femenino tiende a ser destinado a la manutención familiar y la compra de enseres para el hogar. Si la situación familiar lo permite, puede invertirse en la cría de animales a nivel de traspatio o en un pequeño comercio. En cambio, los ingresos generados por el hombre suelen ser utilizados para la compra de tierras, casa, maquinaria agrícola, etcétera.

7. ESTUDIO DE CASO: ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA EN UN GRUPO DOMÉSTICO

A fin de ilustrar lo fructífero de este tipo de análisis a profundidad de la organización doméstica en su vinculación con los mercados de trabajo, presentamos un estudio de caso de un grupo familiar extenso que muestra la típica combinación de ingresos derivados de la agricultura, la empacadora y el norte que caracteriza a Quiringüicharo.

Huérfano desde niño, Juan se crió con un padrino en Quiringüicharo en los años treinta. A los 16 años se fue a vivir a Guadalajara donde trabajaba como repartidor de hielo en un carrito y vendedor de fruta. Ya de regreso en el pueblo, en 1957 se casó con Amelia, hija de un ejidatario. La pareja vivía inicialmente con la abuelita y una hermana de Juan, y se mantenía del trabajo de éste como jornalero. Crecía la familia y en 1967 Amelia probó el despatte en la congeladora, llevando a su tercer hijo pequeño a la guardería de la empresa. Sin embargo, sólo duró unos días, ya que su bebé lloraba mucho. Según Amelia, fue una época en que la familia pasaba hambres; a veces los que ocupaban a Juan le daban frijol, maíz o trigo. Amelia dependía de la ayuda de vecinos que le regalaban algo de comida. En 1970 Juan empezó a ayudarlo al carnicero local los fines de semana para que le recompensara con algo de carne para su familia, ya de siete personas. El resto de la semana seguía de jornalero.

En 1972, viendo la necesidad económica familiar, el hijo mayor de 14 años entró a una empacadora. En 1976, la hija mayor —de sólo ocho años— pasó una temporada despatando fresa en la empacadora donde trabajaba su hermano. A los 20 años (en 1978), el hijo mayor decidió emigrar a Estados Unidos. El mayor les fue abriendo el camino a los hermanos menores, quienes le siguieron a intervalos de dos o tres años, a edades cada vez menores (conforme alcanzaron las edades de 18, 17 y 16, respectivamente). Por el lado de las hijas, siendo jovencitas tres de ellas ingresaron sucesivamente a las congeladoras. La mayor de ellas trabajó tres años hasta hacerse novia de un muchacho de un pueblo vecino en la empacadora, con quien huyó a los 16 años para casarse con él.

Durante esta etapa de incorporación al mercado de trabajo de varios de los 11 hijos (ocho varones y tres mujeres), la familia logró mejorar su nivel de vida. Los migrantes, mientras eran solteros, aportaban dinero no sólo para la manutención familiar sino también para la mejoría de la vivienda provisional y eventualmente la construcción de una casa en una colonia en formación en las orillas del pueblo. Inicialmente migrantes ilegales, con el tiempo los hermanos mayores obtuvieron sus papeles y lograron colocarse en trabajos estables en California. Uno de los migrantes mandaba dinero para que Amelia le fuera construyendo una casa, mientras que el otro le pedía que fuera invirtiendo las remesas a plazo y dispusiera de los intereses para las necesidades familiares. Las hijas, por su parte, recurrieron al consabido despatte de fresa en la congeladora. Sin embargo, estos ingresos eran por

temporadas y con interrupciones más frecuentes debido a factores como el matrimonio y embarazos. Actualmente comparten un mismo solar tres núcleos que conforman el grupo familiar extenso: Juan, Amelia y dos hijos varones aún solteros que trabajan esporádicamente de jornaleros; la hija mayor (semiabandonada por su esposo migrante) con sus dos hijos, y una nuera (esposa de un hijo migrante) con su hijo. De los cinco hijos varones casados de Juan y Amelia, todos están en el norte, tres de ellos con sus familias de procreación en Los Angeles y los menores empleados en la rama de servicios en Chicago. La hija menor emigró este año a Estados Unidos por motivo de un noviazgo fracasado y vive con un hermano casado.

Los tres núcleos comparten no sólo el espacio físico del solar (compuesto por tres casitas pertenecientes a Ana y dos de sus hijos mayores migrantes) sino también una división del trabajo y un presupuesto en determinados rubros. Los principales ingresos del grupo extenso percibidos en la región son los salarios del padre jornalero y de la hija casada fresera durante la temporada. También cuentan con remesas del hijo migrante soltero (recibidas por la madre) y del hijo migrante casado (recibidas por la nuera). La hija soltera que es fresera no aporta al gasto familiar ni ayuda sustancialmente en los quehaceres domésticos; su actitud es motivo de quejas por parte de las demás mujeres. Los trabajos domésticos son compartidos principalmente por Amelia (preparación de comida para todos en la cocina única, lavado de ropa, aseo de ciertas partes del solar) y su nuera (aseo de otras partes del solar, lavado de ropa) durante la temporada de la congeladora. La hija mayor deja a sus hijos con su madre mientras trabaja y aporta una parte del salario para la comida. Aunque la nuera y su hijo comen de lo que Amelia prepara, este núcleo no aporta al gasto común en alimentos, lo cual es causa de muchas fricciones. Cuando la hija mayor no tiene trabajo en la congeladora, se encarga del cuidado de sus propios hijos y la limpieza de una buena parte del solar.

La situación económica familiar no es halagüeña. Con la mecanización de la agricultura, las oportunidades para que ocupen a Juan "en lo ajeno" con sus caballos o como jornalero son cada vez menos; además, su edad (64 años) y salud no auguran un futuro más desahogado. La familia no tiene esperanzas de heredar tierras ya que la parcela que pertenecía al padre de Amelia ya pasó a manos de un hermano. Ante la insuficiencia del ingreso familiar, Amelia pide prestado para todo: comida, ropa, materiales para el acondicionamiento de la casa, etc. Para enfrentar gastos mayores (como la reciente operación del marido), Amelia debe pedir ayuda a sus hijos casados y establecidos en forma permanente en California. Sin tierras y sin hatos de animales, Amelia no tiene con qué responder para pedir un préstamo a los agiotistas locales (aunque muchos aceptan esperar remesas de algún familiar emigrado). Constantemente se ve obligada a utilizar fondos destinados a otro propósito para vivir al día (e.g., el dinero enviado por el hijo migrante soltero para arreglar la casa se agotó en la operación).

8. IMPACTOS RECÍPROCOS DE LA INSERCIÓN FAMILIAR EN MERCADOS DE TRABAJO EXTRALOCLES Y LA ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA

A través de este estudio de caso de la trayectoria de un grupo familiar extenso de Quiringüicharo, es posible captar la interacción entre la incorporación de sus miembros a diferentes mercados de trabajo y la organización doméstica. Por un lado, la particular forma de organización doméstica facilita dicha incorporación. Por ejemplo, la posibilidad para la hija casada de encargarse de sus hijos con su madre le permite realizar un trabajo asalariado en Zamora. De la misma manera, al emigrar a Estados Unidos, el hijo casado “deposita” su esposa e hijo en el solar familiar donde serán ayudados (aunque no sin causar fricciones) por la familia extensa en lo que a vivienda y comida se refiere. Este arreglo residencial y presupuestal reduce considerablemente los gastos de manutención de la familia joven y teóricamente facilita que la pareja ahorre más de las remesas. Al mismo tiempo, el comportamiento de la esposa del migrante será vigilado celosamente por su familia política.

Por otra parte, la organización doméstica es modificada por la inserción de sus miembros en mercados de trabajo extralocales. Su primer impacto se aprecia en los arreglos residenciales. En este caso particular, la ida de los hijos al norte y de las hijas a la empacadora dio lugar al grupo familiar extenso y su particular combinación de ingresos y reparto de tareas. Es decir, la convivencia de los tres núcleos en un mismo solar (dos de ellos en casitas prestadas por otros miembros ausentes del grupo extenso) es producto de la ausencia de los maridos migrantes. La emigración del marido de la hija casada desencadenó el retorno de ésta al solar paterno, a pesar de que cuenta con una casa en el pueblo aledaño del marido. Asimismo, el grupo extenso ha tenido que negociar la repartición de tareas y las obligaciones que incumben a cada uno respecto a su aportación monetaria y/o de trabajo a la buena marcha de la vida cotidiana del grupo. Prácticamente todos los alegatos y tensiones en el seno del hogar giran en torno al cumplimiento o no cumplimiento de las mismas.

A otro nivel, se aprecia cómo las decisiones respecto al trabajo son influidas por las tomadas por los demás miembros del grupo. Por ejemplo, la esposa del migrante entró a trabajar a la empacadora para poder enfrentar la irregularidad, el retraso o la falta de remesas para sostener a ella y sus hijos. Por otra parte, la emigración exitosa del hermano mayor fue un factor de gran peso en las decisiones de los demás hermanos y del cuñado respecto a la ida al norte. De manera paralela el vínculo laboral de una de las hijas con determinada empacadora facilitó que las hermanas entraran también. En el primer caso, se aprovechó la red de seguridad que ofrecía el migrante establecido al recién llegado: vivienda compartida, recomendaciones para obtener un empleo; préstamos de dinero para cubrir el periodo inicial, etc. En el segundo, la ida colectiva de las hermanas sirvió para asegurar su bienestar y vigilar su comportamiento.

9. NORTE, EMPACADORA Y POZOS: PILARES DEL PROGRESO DE QUIRINGÜICHARO

A manera de conclusiones, conviene considerar lo que el caso de Quiringüicharo ilumina sobre cómo pobladores rurales aprovechan su inserción en diversos mercados de trabajo locales, regionales e inclusive internacionales para construirse una base más sólida de reproducción del grupo familiar. Sin duda, y en opinión de su gente, Quiringüicharo ha alcanzado un nivel de vida superior a otras comunidades de similar tamaño del Valle de Ecuandureo gracias a Dios y una *combinación* de factores que podríamos considerar macroestructurales: el norte, las empacadoras y los pozos. Claramente, los ingresos inyectados a la economía local por los migrantes son esenciales para explicar el nivel de bienestar del pueblo. Los dólares son particularmente visibles en la construcción de viviendas, así como en la compra de tierras (ejidales y de pequeña propiedad), maquinaria agrícola y camionetas para transportar insumos y cosechas. Además, la migración ha sido una válvula de escape para el creciente número de jefes de familia sin tierras y sin oportunidades de empleo estable en la agricultura.

En combinación con la migración, el papel de las freseras también ha sido clave. Para muchas familias, el hecho de contar con uno o más salarios (aunque sólo durante una temporada del año) para solventar la manutención del grupo permitió que otros ingresos pudieran ser "invertidos" más productivamente. De esta manera, una fuerza de trabajo que anteriormente estaba culturalmente circunscrita al trabajo doméstico se volvió generadora de ingresos monetarios. Dado que la edad promedio al casarse tiende a aumentar, las familias cuentan con una etapa de varios años durante los cuales no sólo los varones sino también sus hijas solteras están en condiciones de aportar al ingreso del grupo.

Por último, y aunado al trabajo masculino en el norte y el femenino en Zamora-Jacona, la perforación exitosa entre 1979 y 1989 de ocho pozos para riego de tierras cultivables y la posibilidad de obtener dos cosechas al año han significado mayores ingresos para muchos ejidatarios y agricultores, que hoy en día siembran principalmente jitomate, trigo, sorgo, maíz y frijol. No obstante, la agricultura sigue siendo altamente riesgoso. La producción de jitomate, por ejemplo, requiere de una fuerte inversión y está expuesta a adversidades como plagas, fluctuaciones en la demanda en el mercado y una inserción desventajosa de los productores en los circuitos de comercialización (con los acaparadores ejerciendo una presión a la baja sobre el precio pagado al productor).

Claramente, el grado de éxito de esta estrategia global basada en la inserción de miembros del grupo familiar en dos o más de los mercados de trabajo analizados aquí depende en gran medida de circunstancias particulares de cada grupo familiar. Será necesario comparar los casos de distintos tipos familiares (los con migrantes jefes de familia *versus* los que son hijos solteros o casados; los que cuentan con freseras que son viudas o abandona-

das *versus* las que son solteras o solteronas; los que, además de contar con migrantes y freseras, tienen tierras *versus* los que no, etc.), para empezar a explotar la riqueza de este estudio de caso para nuestra comprensión de las interrelaciones entre familia y mercado de trabajo.

Por último, en un plano mayor, el caso de Quiringüicharo sugiere que la incorporación de hombres y mujeres rurales en mercados de trabajo extralocales está teniendo un impacto profundo en diversos aspectos —no sólo económicos sino también socioculturales— de la vida cotidiana de los grupos familiares rurales. Aunque este tema quedó apenas esbozado aquí, constituye una importante tarea futura ya que los factores socioculturales —en particular las concepciones respecto al trabajo masculino y femenino, así como los acomodos y negociaciones entre miembros del grupo familiar en torno a los derechos y obligaciones de diferentes generaciones y géneros— son sumamente pertinentes para entender la caja negra de los mercados de trabajo.

REFERENCIAS

- Cornelius, Wayne A. (1990), "Labor Migration to the United States: Development Outcomes and Alternatives in Mexican Sending Communities", Reporte final de la Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development, San Diego, Center for U.S. - Mexican Studies. Mimeo. Versión revisada, 3/14/90, 166 pp.
- Mummert, Gail y Patricia Arias (1987), "Familia, mercados de trabajo y migración en el centro-occidente de México", *Nueva Antropología*, vol. IX, núm. 32, noviembre, pp. 105-127.
- Watkins, Susan Cotts (1984), "Spinsters", *Journal of Family History*, invierno, pp. 310-325.
- Zendejas, Sergio y Gail Mummert (en prensa), "Cambio agrícola, movimientos de población y mercados de trabajo en un valle agrícola del noroeste de Michoacán, 1927-1990", en *Memorias de la IV Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México*, México, SOMEDE.

COMENTARIOS

Mercedes González de la Rocha

Los trabajos de esta mesa se inscriben en la discusión de las relaciones que se entablan entre los mercados de trabajo y las unidades domésticas. Las cuatro autoras comparten el interés por indagar y profundizar en la vida que los individuos —hombres y mujeres— comparten y entretienen en sus hogares y en la relación que se establece entre el mundo del trabajo y el mundo doméstico. Todas ellas, también, se interesan por entender la manera en que las mujeres han participado en el mundo laboral, así como las particularidades de las relaciones sociales, domésticas y familiares.

Comparten la noción de que el mundo del trabajo no puede ser adecuadamente comprendido si no se analizan los hogares y sus dinámicas domésticas y, por lo tanto, ofrecen análisis imprescindibles para entender la organización social del mercado de trabajo en un sentido amplio, en el que se incluye el análisis de las instituciones sociales que influyen en la circulación y en las condiciones de venta-apropiación de la fuerza de trabajo. La organización social de los hogares, las historias locales y familiares, y los ciclos domésticos, así como los elementos de naturaleza simbólica y subjetiva son privilegiados en estos análisis con la finalidad de enriquecer el conocimiento sobre el trabajo, los y las trabajadoras y los mercados de trabajo.

Los tres trabajos son fruto de estudios cualitativos, en donde se parte del análisis micro. Los análisis de Arias y Mummert abordan la nueva problemática rural y los cambios que se han gestado en los mercados de trabajo de dos regiones del campo mexicano. La problemática analizada por García y Oliveira, por su parte, se da en el marco de las transformaciones que han tenido lugar en los mercados de trabajo urbanos.

Patricia Arias se refiere a procesos más amplios para profundizar en los elementos que a lo largo del tiempo han ido conformando el mercado de trabajo y la sociedad de “los pueblos del Rincón”. Desde una postura contraria a aquella que plantea la homogeneidad de las respuestas de la población rural ante la pobreza y el desgaste de sus recursos agrícolas, Arias propone la heterogeneidad regional de dichas respuestas. Heterogeneidad que se va gestando con el tiempo y que tiene que ver, en palabras de la autora, con “las tradiciones locales de trabajo... con las maneras en que se han tejido y entretenido los recursos y actividades laborales con la organización social y la cultura local”. A la luz de la investigación realizada en una región de

occidente discute la validez de la complementariedad de las actividades no agrícolas y de la concepción del trabajo femenino como “secundario” o simple “ayuda”. La autora da cuenta de una serie de procesos y de cambios que se han gestado en las últimas décadas de la historia del campo mexicano. Habla de un proceso de feminización del mercado de trabajo rural y de la también feminización de las economías familiares. Describe economías cada vez más dependientes del producto del trabajo asalariado, y no del producto agrícola, y de una creciente diversificación de las actividades económicas, entre las cuales las no agrícolas juegan un papel cada vez más importante.

De manera simultánea al aumento en la producción a domicilio y en la participación femenina en el trabajo asalariado, los hombres continúan con su camino hacia “El Norte”, consolidan un flujo de migración internacional y se especializan en la generación de ingresos en dólares como una actividad más a la que tienen acceso. El análisis de Arias, así como otros estudios que se han hecho en los pueblos y ciudades de occidente¹ sugieren que es necesario hablar de una expansión y diversificación de los mercados de trabajo y de una especialización por género, en donde las mujeres se quedan en el pueblo y son sumamente activas en las economías no sólo de sus hogares sino de sus regiones, mientras los hombres se aventuran a explorar y a hacer uso de fuentes de trabajo extrarregionales y, en este caso, internacionales. Este punto es también desarrollado en el artículo de Mummert, quien habla de procesos paralelos, aunque con características específicas de una región michoacana.

En ambos trabajos –Arias y Mummert– se sugiere que la ausencia masculina por la migración a los Estados Unidos ha sido un elemento promotor, o favorecedor, de la creciente participación de las mujeres en los mercados de trabajo locales y regionales. Otros estudios, llevados a cabo en otras zonas del occidente mexicano han también documentado la relación emigración masculina-trabajo femenino (Wilson, 1990), lo que hace pensar en un patrón ya bien establecido, por lo menos para esa amplia zona del país. El énfasis en la heterogeneidad propuesto por Arias no debe oscurecer los

¹ Véanse Wilson, Fiona, 1990, *De la casa al taller*, Zamora, El Colegio de Michoacán; Mummert, Gail (ed.), 1990, *Trabajo y Familia en contextos regionales*, Zamora, El Colegio de Michoacán; González de la Rocha, Mercedes y Agustín Escobar, 1990, “Migratory Patterns and Legislation: the Impact of the Simpson-Rodino Immigration Act on the Village of Altos de Jalisco”, Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development, Working Paper, núm. 41, Washington; González de la Rocha, M. y A. Escobar, 1991, “The Impact of IRCA on the Migration Patterns of a Community in Los Altos, Jalisco, Mexico”, en *The Effects of Receiving Country Policies on Migration Flows*, Sergio Díaz-Briquets y Sidney Weintraub (eds.), Series of Development and International Migration in Mexico, Central America, and the Caribbean Basin, vol. VI, Westview Press; González de la Rocha, M., 1989, “El poder de la ausencia: mujeres y migración en un pueblo de los Altos de Jalisco”, ponencia presentada en el Coloquio *Las realidades regionales de la crisis nacional*, El Colegio de Michoacán, Zamora.

procesos y fenómenos generales que se desarrollan en las distintas regiones del país. La constatación de esta relación, emigración masculina-trabajo femenino, debe llevar a reconsiderar la hipótesis, extensamente manejada en la literatura feminista, que augura una mayor autonomía femenina y en general cambios en la posición de las mujeres en sus hogares como resultado de la "independencia económica" de éstas, a raíz de su participación en el trabajo asalariado. Los trabajos de investigación de Mummert y Arias nos presentan una situación contraria a la de la hipótesis trabajo-independencia. En estos casos —y probablemente en muchos más— es la combinación de necesidades económicas y mayor libertad y autonomía lo que promueve la incorporación de un amplio conjunto de mujeres de la población rural al trabajo asalariado. En este caso, de la independencia se pasa al trabajo asalariado y no al revés, aunque en los casos concretos, por supuesto, la relación no es tan simple ni mecánica. Como bien lo describe Mummert, la mayor independencia estuvo asociada con un muy importante apoyo en las instituciones tradicionales —la familia, las parentelas— para que las jóvenes pudieran acudir a sus centros de trabajo sin ser víctimas de la crítica y presión sociales.

Las dos primeras autoras, Arias y Mummert, están interesadas en explorar los cambios acarreados por estos procesos en las relaciones sociales al interior de los hogares. Pero hay algunas diferencias en sus planteamientos que merecen nuestra atención. Para Arias se ha dado un proceso de trueque o intercambio de los papeles de hombres y de mujeres al interior de los hogares, a través del cual los primeros han perdido su papel de proveedores exclusivos. Sin embargo, las mujeres han tenido que doblegarse a la noción incorrecta, pero funcional, de "ayuda", ya que esta última está impregnada de normas y valores aceptados por la sociedad local.² Mummert, por el contrario, encuentra que se están gestando cambios profundos, no solamente en el terreno económico sino, también, en el sociocultural. Esto conduce a la problemática del poder, de las relaciones de dominación y subordinación al interior del hogar. El contexto caribeño, caracterizado por ancestrales flujos masculinos de emigración, ha sido el escenario de transformaciones sustanciales en la posición de las mujeres en sus hogares.³ ¿Hasta qué punto

² Esto se ha documentado en la investigación urbana. Véanse, por ejemplo, los trabajos de la misma Arias para el caso de Guadalajara, en especial Arias, Patricia, 1982, "Consumo y cooperación doméstica en los sectores populares de Guadalajara, Jalisco", en *Nueva Antropología* 6 (19). Arias, Patricia y Bryan Roberts, 1984, "The City in Permanent Transition: the Consequences of National System of Industrial Specialization", en Walton (ed.), *Capital and Labour in the Urbanized World*, Sage Publications. González de la Rocha, Mercedes, 1986, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco/CIESAS/SPP.

³ Véase la producción de Helen Safa, en especial Safa, Helen I., 1986, "Female employment in the Puerto Rican Working Class", en J. Nash, H. Safa et al., *Women and Change in Latin America*, South Hadley: Bergin and Garvey Publishers Inc. Safa, Helen, 1987, "Women and

podemos hablar de procesos paralelos en el occidente de México? ¿Podemos decir que la emigración masculina ha desencadenado un proceso de mayor independencia y autonomía femeninas y, a su vez, de una mayor concentración de poder en manos de las mujeres? Desde esta perspectiva, el trabajo que realizan las mujeres tiene una característica doble: por un lado, es el resultado de una mayor capacidad de negociación, producto de su mayor independencia y autonomía. Por el otro, es un instrumento que favorece y promueve el sentimiento de logro y la cristalización de cierto poder en sus manos, tan comunes entre las mujeres de los pueblos de migrantes de occidente (González de la Rocha, 1989). Habría que preguntarnos todavía si la ideología que está detrás de la noción de "ayuda", descrita por Arias, no enmascara un proceso de acumulación de poder en manos de las mujeres, quienes supuestamente sólo se "ayudan" a sí mismas y a sus familias, pero de hecho pagan la renta, compran la comida, cubren los costos que implica el mandar a los hijos a la escuela y deciden sobre el destino de sus vidas, mucho más de lo que el manejo ideológico de su trabajo como "ayuda" sugeriría.

Para terminar de comentar estos dos trabajos quisiera mencionar que las dos autoras emplean la perspectiva que los antropólogos sociales llamamos holista, característica de la disciplina, y que busca mantener en la discusión de un problema los procesos generales y las características locales y regionales de la vida económica, social y cultural. Arias incluye, además, la perspectiva histórica, y Mummert el rigor metodológico de los demógrafos, lo que sin duda enriquece los análisis presentados.

El trabajo de García y Oliveira se sitúa en un campo poco explorado, el del significado que las mujeres le atribuyen al trabajo extradoméstico en el contexto urbano. Conocedoras de los procesos sociodemográficos y de la participación —distinta según género— de los individuos en el mercado de trabajo, las autoras se proponen indagar, en esta ocasión, la manera en que las mujeres —ahora sí de carne y hueso— han vivido los procesos que en otros escritos han analizado desde otra perspectiva metodológica.

Me referiré en el comentario a algunos puntos que sobresalieron en la lectura. En primer lugar, García y Oliveira comparten con los trabajos anteriores un enfoque en el que el individuo —como actor social— se enfrenta a una serie de opciones, elige y transforma (dentro de ciertos límites) con su propia acción. Pioneras de los estudios sociodemográficos que toman el hogar como unidad de análisis en México, parten de la idea de que los individuos no están aislados sino que forman parte de grupos familiares y domésticos cuya dinámica condiciona las opciones elegidas y las acciones de los individuos en la esfera extradoméstica. En este sentido, las mujeres

del estudio están involucradas en tareas domésticas reproductivas y son partícipes de un conjunto de relaciones sociales que condicionan el grado de participación en el mercado de trabajo, así como la elección del tipo de ocupaciones que desempeñan. El análisis de García y Oliveira cuestiona el papel determinante del trabajo y las formas específicas del trabajo respecto de la subjetividad femenina, lo que hace de este artículo una pieza de investigación original y enriquecedora.

Me interesa resaltar varios puntos relacionados con la tipología que las autoras desarrollan en su trabajo: tres de los tipos elaborados (los tres últimos) se refieren al papel económico percibido del trabajo femenino. Es decir, si el trabajo es considerado por las mujeres como secundario, como necesario para el bienestar y para la compra de servicios educativos para los hijos, o indispensable para la economía del hogar. Un cuarto tipo (el primero en el texto) se refiere, en cambio, a la satisfacción personal ante el trabajo y el compromiso con el que las mujeres se abocan al trabajo. Resulta complicado, y a la vez muy interesante, que no parece haber una clara asociación entre los distintos tipos de subjetividad con estratos ocupacionales diferentes, ya que, a decir de las autoras, tanto las obreras como las trabajadoras no manuales pueden tener subjetividades afines. García y Oliveira plantean que los distintos tipos de subjetividad tampoco pueden ser asociados con los niveles de ingresos, ni con el tamaño del hogar, ni con la ocupación o las contribuciones monetarias de los maridos. Las hipótesis que apuntan a la relación directa entre ciertos tipos de ocupaciones (manuales por ejemplo) y bajos niveles de satisfacción, y altos grados de satisfacción entre los grupos de altos ingresos y de ciertos estratos ocupacionales deben ser, según los resultados de la investigación de García y Oliveira, repensadas. El texto parece sugerir que el problema se debe abordar desde la óptica de la existencia de ciertas ocupaciones que se caracterizan por distintos grados de creatividad y responsabilidad que producen actitudes y sentimientos distintos respecto del trabajo. Sin embargo, en el trabajo se reportan mujeres que ejercen ocupaciones que las autoras consideran "creativas" (como el bordado) en los tipos caracterizados por el trabajo autoconsiderado como necesario e indispensable, así como mujeres que son parte del grupo donde el trabajo es considerado como indispensable para la sobrevivencia, donde el trabajo es fuente, también, de algunos satisfactores subjetivos (mayor confianza, cierta seguridad y autoestima). Las preguntas que quedan pendientes son, por lo tanto, ¿de dónde viene la satisfacción? ¿Cuál es la fuente de la subjetividad satisfactoria ante el trabajo? ¿Cómo explicar la gama distinta de matices que las autoras encuentran respecto de la subjetividad? ¿Cuáles son las condiciones objetivas de la subjetividad, es decir, qué condiciones objetivas están en la base de cada tipo subjetivo, y qué condiciones objetivas resultan —o pueden resultar— de esas percepciones y elementos subjetivos (en términos de acciones reales de las mujeres, por ejemplo, elecciones de trabajos y ocupaciones distintos)?

Pero las autoras dan a entender que sí hay varias posibles bases objetivas para los tipos subjetivos. Por ejemplo, cuando describen el tipo subjetivo "el trabajo como útil y satisfactorio" hablan de familias pequeñas y de esposos que desempeñan ocupaciones manuales estables u ocupaciones no manuales como maestros y empleados. Por otro lado, el tipo en el que el trabajo es visto como indispensable para la sobrevivencia familiar está formado por "...situaciones que se caracterizan por la inestabilidad...", la pobreza extrema, el desempleo, el alcoholismo y la violencia. Las mujeres de este tipo tienen muy baja escolaridad y llevan a cabo ocupaciones no calificadas y mal pagadas. "Sus experiencias laborales han sido por lo general inestables..." Éstas son condiciones objetivamente diferentes, si bien no se prestan a una clasificación tradicional de las ocupaciones.

Me hubiera gustado encontrar alguna referencia, más amplia que la que las autoras hacen al principio de su trabajo, a los contextos urbanos y a las diferentes "estructuras de oportunidades" (para seguir citando a Harley Browning) en que los actores sociales se encuentran en las distintas —muy distintas— ciudades del estudio. Dichas estructuras de oportunidades pueden ayudar a definir los tipos y niveles de valoración de los trabajos por parte de las mujeres: las tareas residuales y despreciables de una localidad pueden ser las privilegiadas de otras, y esto puede haber colaborado a producir la impresión de "indeterminación" de la relación trabajo-subjetividad. En otras palabras, es altamente probable que la estructura de oportunidades local —o la estructura de oportunidades definida por las propias redes sociales— constituya el marco de referencia de la valoración femenina. Con toda seguridad, las autoras incluirán en posteriores etapas del análisis tanto la diversa estructura de los mercados laborales como las características peculiares de los procesos de industrialización y de urbanización de las tres ciudades, problemática en la que son especialistas.

Los tres trabajos enfatizan la heterogeneidad y la diversidad de las respuestas sociales, aunque a tres niveles distintos: Arias se centra en el nivel de lo regional, García y Oliveira al nivel de lo individual y familiar y Mummert en el nivel local, aunque enlazado con lo individual/familiar y lo regional, lo que resulta en explicaciones convincentes de los patrones de acción de los hogares y los individuos en términos de su contexto. Los trabajos muestran la importancia de los procesos, en sus distintos niveles, cuyos resultados son distintas estructuras ocupacionales al interior del hogar y distintas subjetividades femeninas. Sin duda, la riqueza de los análisis que nos presentan contribuirá significativamente al conocimiento que los científicos sociales tenemos de los nuevos y viejos problemas que enfrentan los individuos —hombres y mujeres— y sus familias, tanto en las sociedades urbanas como en las sociedades rurales.

Luis Alfonso Ramírez

Una de las aportaciones más sobresalientes del trabajo de García y de Oliveira es que busca ir más allá de las determinaciones económicas, no negándolas, sino incorporándolas como punto de partida para el análisis de la conducta femenina a través de la búsqueda de significados. Esto es importante, pues es difícil mantener el equilibrio entre distintas dimensiones de la vida social sin caer en sobredeterminaciones ni buscar desesperadamente relaciones simples de causa-efecto entre fenómenos. En esta ponencia no se hacen supuestos ni se confunden niveles. Aceptando el gran espectro de la necesidad económica como punto de partida, se escucha la voz de los sujetos y se acepta que las respuestas pueden ser variadas, y que aún en situaciones de extrema necesidad los patrones de conducta hacia el empleo y el trabajo dependen de las interpretaciones y los valores de cada actor.

La ponencia invita a reflexionar sobre la creciente incorporación femenina al mercado de trabajo. Hay que resaltar que esta incorporación, si bien se acelera durante los años de recesión de 1982 a 1987, no es en sí misma consecuencia total de la crisis económica desarrollista, ya venía en aumento. Es decir, la mujer se incorpora de manera creciente al trabajo asalariado extradoméstico con la crisis, pero ya lo venía haciendo sin ella, y probablemente, si por un imprevisto azar del destino viviéramos algún tipo de recuperación económica en el futuro, la mujer continuará incorporándose con fuerza.

Esto lo menciono únicamente para señalar que, en la dimensión micro, los cambios macroeconómicos se resienten de distinta manera y se viven a distintos ritmos. En pocas palabras, que la estructura de oportunidades no es inflexible ni se modifica de golpe y que la mujer de las clases populares seguirá incorporándose a los mercados de trabajo con crisis o con auge, entre otras razones porque nunca ha sido beneficiaria del auge, y la variable de severa necesidad económica ha estado presente en este país desde hace muchos años y es una constante de nuestros modelos de desarrollo.

De esta manera, los significados que mueven a la acción femenina, como los que se señalan en la ponencia, pueden tener una permanencia mucho mayor y una dinámica que se modifica sólo gradualmente a partir de los grandes cambios en la estructura. Incluso es posible que los significados asumidos y los tipos de respuestas de las mujeres, que señalan las autoras, puedan estar indicando cambios sociales en valores y conductas más duraderos y de mayor aliento, que lo que nos permitiría pensar su vinculación a las coyunturas económicas.

También quisiera discutir en torno a los cuatro tipos de situaciones propuestas en la ponencia, añadiendo algunas reflexiones que desde mi punto de vista, surgen de los mismos significados del trabajo para las mujeres. Está por un lado la relación entre valor individual y valor colectivo. Sólo en el primer tipo, el trabajo como satisfacción, se puede identificar un

elemento de decisión personal en la elección. En los otros tres, la mujer responde como parte de un todo doméstico. En el polo opuesto, el trabajo como sobrevivencia, la mujer aparentemente también recupera su individualidad. Pero es sólo en apariencia, pues se trata de una individualidad reconstruida en torno a una separación y una ruptura, que implica una "falla" en la figura masculina y obliga a tomar decisiones, pero no por ella misma, sino considerando la sobrevivencia de los hijos y la violencia doméstica cotidiana.

En cuanto a la primera situación que se analiza, la del trabajo útil y satisfactorio, queda claro que pese a hacerlo por necesidad, la mujer se encuentra a gusto con sus labores. Al menos así lo percibe y lo exterioriza. Si nos detenemos en los testimonios, notaremos que las razones que provocan la satisfacción son de origen externo, vinculadas a la relación de la mujer con la esfera pública y no con el hogar y provienen del reconocimiento social de un grupo extradoméstico. También podemos ver como constante la aceptación de su papel como madre y esposa. Es curioso como la estabilidad que proviene de aceptar sin conflictos una situación de dominio y sujeción en lo privado, se correlaciona con satisfacción en las actividades desarrolladas en los espacios públicos. Aquí, por supuesto, surgen varias interrogantes en las que habría que pensar: ¿Hay tipos de personalidad más propensas a encontrar satisfacción en estas situaciones? ¿Se trata de relaciones maritales que favorecen una actividad pública sin conflictos y una mayor satisfacción en el trabajo? ¿Es una situación que se origina por formas específicas de la socialización familiar temprana?

El otro elemento que surge de los cuatro tipos organizativos que se nos proponen, es el de que aún bajo situaciones de extrema necesidad económica, existen distintos tipos de motivaciones en los sujetos. Las más perceptibles son las de aquellas mujeres que, respondiendo a los imperativos del grupo doméstico más que a sus deseos personales, orientan su trabajo motivadas por la movilidad social a largo plazo de la familia y de los hijos, como serían las mujeres de los tipos dos y tres que ven al trabajo como actividad secundaria y como necesidad simple. Esto no sería así en las mujeres trabajadoras del tipo uno, donde el elemento de realización personal está presente, ni en las del tipo cuatro, en las que el trabajo diario se guía por la búsqueda del sustento.

"Dos nociones en torno al campo" es el título del trabajo de Patricia Arias. Yo lo comprendo como un intento de revalorar la participación femenina en los mercados de trabajo rurales del país, mediante la construcción de un modelo en el que las exigencias del capital, provocadas por el desarrollo y el cambio en los factores económicos a un nivel macro, impactan las dinámicas familiares, incorporando a la mujer rural al mercado a través de dos mediaciones, que son el desarrollo de actividades "complementarias" y la "ayuda" femenina.

Con esto, Arias apunta al rescate de dos elementos muy valiosos. El primero, es la antigua e histórica aportación femenina a la sobrevivencia de

la familia en el medio rural, en donde los mercados de trabajo y de productos se han interesado siempre en el trabajo doméstico y en algunas formas de artesanía. El segundo, es que los cambios familiares tienen que ir no sólo con un fenómeno antiguo como la migración rural masculina, sino con un fenómeno relativamente reciente como es la aguda crisis agrícola y la falta de tierras, que aún más que la migración, modifican los papeles de derechos, deberes y soluciones dentro de la familia rural. Monetizando no sólo el mercado laboral, sino también la misma vida y entorno familiar, develando el contenido ideológico del carácter de complementariedad del trabajo femenino, que muchas veces es central.

Si uno reflexiona sobre esta ponencia, se percibe la importancia de generar conocimiento sobre las culturas microrregionales del trabajo, que es en donde se expresan, en la práctica, las diferencias entre los mercados. Y de considerar las heterogeneidades entre distintos grupos sociales y distintas tradiciones culturales, que están presentes quizás con mayor fuerza con el medio rural que en el urbano, y obligan a matizar afirmaciones generalizadas sobre las tendencias y dinámicas de los mercados que se plantean para todo el país.

Por otra parte, cuando se habla de la feminización de los mercados de trabajo rurales, queda la impresión de que el péndulo se inclina demasiado hacia la mujer y que también a esta afirmación habría que matizarla por regiones, pues no en todo México las comunidades rurales se componen de hombres que emigran y mujeres que se quedan, fenómeno más común en ciertas zonas del occidente y norte, que del centro o sur de México y esto da una perspectiva distinta de los cambios que sufre la organización familiar, a la que por otra parte habría que prestar más atención considerando a todos sus miembros y no exclusivamente la posición femenina.

Esto me lleva al trabajo de Gail Mummert "Dios, el norte y la empacadora", que tiene el mérito de considerar como unidad de análisis una familia integral, vinculando los intercambios entre géneros y entre generaciones en un corte longitudinal. En el caso que la autora maneja se ve con claridad y fuerza el tipo de interrelación que las organizaciones familiares pueden tener con los niveles macro, donde los sujetos se ven constreñidos por la estructura, pero también inciden en ella y crean sus propias oportunidades de subsistencia, combinando recursos familiares y el acceso a recursos naturales.

Mediante el análisis de tres procesos de cambio; la migración, la agricultura de riego y la incorporación femenina al trabajo asalariado, Mummert demuestra cómo la participación de los distintos miembros de la familia en mercados de trabajo, diferenciados en términos sectoriales, geográficos y temporales, genera una combinación exitosa que ha permitido la bonanza económica de una comunidad rural. En la ponencia, en razón de su brevedad, no alcanzamos a ver las modificaciones y arreglos internos que han tenido que hacerse para permitir la administración de estas pequeñas empresas familiares (pues como tales actúan) en especial en la redefinición de los

derechos y deberes de sus miembros, de los conflictos que se presentan y de las solidaridades pactadas.

Los tres trabajos presentados son una muestra de cómo los análisis micro pueden aportar nuevos puntos de vista para repensar y problematizar los enfoques macro. Las cuatro autoras de manera explícita se ubican en la óptica de la no determinación total del sujeto por las estructuras sociales y económicas, y consideran como núcleo central las estrategias de sobrevivencia de la unidad doméstica, o de la mujer mediada por la unidad doméstica. Esto permite integrar los problemas económicos con los de organización y cambio social, a tal grado que uno puede pensar que el análisis microsocioal en el futuro tendrá que privilegiar la organización parental, más que el individuo.

Quisiéramos mencionar por último que el estado de la investigación actual no permite ver aún con absoluta claridad si el trabajo extradoméstico implica, por sí mismo, sin la influencia de otro tipo de elementos, una mayor autonomía femenina o sólo cambios de forma en la manifestación de los papeles tradicionales. En los tres trabajos se establece una tensión —explícita o encubierta— entre dependencia y sujeción *versus* autonomía femenina. De los tres, sin embargo, también parece inferirse que hay una correlación positiva entre trabajo asalariado y autonomía, y que la inserción de la mujer en el mercado laboral tiene un efecto liberador. Aunque se sustituyan espacios de dominio y sujeción, tal parece que, tristemente, incluso más vale un mal patrón que un buen marido.

Rosa María Rubalcava

A partir de la investigación pionera en México que cristalizó en el libro *Hogares y trabajadores* de García, Muñoz y Oliveira, son cada vez más los estudios que focalizan su atención en las unidades domésticas. Las decisiones sobre quiénes estudian, qué estudian, quiénes trabajan, o trabajan y estudian, en qué trabajan y aún quiénes, en edad de hacerlo, ni estudian ni trabajan, obedecen, como lo muestran las participantes en esta mesa, a condicionantes familiares aunadas a las determinaciones de los mercados locales, regionales, nacionales y hasta internacionales.

Llama la atención cómo las autoras, al acercarse a esos microcosmos que constituyen los hogares, hacen constantemente referencia a acontecimientos, o si se quiere coyunturas, del macromundo socioeconómico. Doy algunos ejemplos:

Gail Mummert cita la sequía del año 1957, el Programa Bracero que abarca más de 20 años (desde principios de los cuarenta hasta mediados de los sesenta), el impulso a la agroindustria y la perforación de pozos profundos para riego en la zona.

Patricia Arias menciona los proyectos de diversificación económica de los setenta en la microrregión de confluencia de Jalisco, Michoacán y Guanajuato. La porcicultura, la manufactura y la agroindustria aprovecharon el trabajo domiciliario de las mujeres.

Ambas autoras se centran en la sociedad rural.

Por su parte Brígida García y Orlandina de Oliveira indican que en los años de recesión cambió la influencia de los condicionamientos familiares sobre la participación económica femenina.

Elas presentan un estudio en sectores populares urbanos.

Sin duda esto evidencia el esfuerzo que cada investigador despliega por mantener los lazos de unión micro-macro que en el mejor de los casos permiten sólo postular concomitancias que a fuerza de su reiteración con los hallazgos de otros estudios apuntalan los mecanismos mediante los cuales la crisis económica impacta a los hogares; relaciones que algunos entusiastas del neoliberalismo se empeñan en desdeñar.

Pero a la vez nos obliga a estar muy alertas a las políticas económicas y sociales, algunas de las cuales generan reacciones casi inmediatas en los hogares y precisar en qué consiste su especificidad regional o local. Doy un ejemplo:

Las migraciones temporales o definitivas a Estados Unidos que refieren los dos primeros trabajos, bien pueden apreciarse como una forma de aprovechar ventajas de tipo de cambio y quizás como la única vía cuando todas las demás se desvanecen. En 1954 el valor de un dólar subió casi un 50% (esa devaluación fijó la paridad del peso frente al dólar en \$ 12.50; era \$ 8.65) momento muy próximo a la “sequía” que consigna Mummert; la devaluación de 1976 en que el dólar tuvo cerca de un 100% de aumento (pasó de \$12.50 a \$27) coincide con el momento de “incorporación de las mujeres a las actividades remuneradas” que reporta Arias y al “aumento considerable en el número de migrantes en Quiringüicharo”. Los años de recesión que mencionan García y Oliveira también se acompañan por la devaluación de agosto de 1982 con la que un dólar en diciembre de ese año tenía ya 400% de incremento; y es justamente en ese momento cuando se detecta otro cambio en las migraciones de mexicanos a Estados Unidos: los flujos proceden ya de las principales ciudades del país y en muchos casos de los sectores medios.

Si se analiza la información de ingresos de los hogares que publica el INEGI, ya en 1984 era evidente que los hogares que recibían remesas en dólares, por exiguas e irregulares que éstas fueran, lograron amortiguar parcialmente los apremios económicos aparejados a la falta de empleo y la caída de los salarios reales.

Un elemento de atracción adicional para esos campesinos migrantes es sin duda la diferencia salarial: en Quiringüicharo la escasez de mano de obra masculina ha logrado para los trabajadores locales los jornales más altos de la región: 2.30 dólares la hora en el ciclo primavera-verano de 1991 que sin

embargo es la quinta parte de lo que puede obtener un trabajador, por igual trabajo, en el condado de Orange en California. Lo mismo puede decirse de las obreras que reciben 3.50 dólares por cortar y empacar *treinta cajas de brócoli* en La Soledad, Guanajuato.

Lamentablemente muy pronto se dejan sentir los efectos no deseados de las acciones, en este caso las migraciones, y las familias tienen que acomodarse a las nuevas condiciones de falta de padres, esposos, hermanos o hijos. Estos ajustes, según el trabajo de Gail Mummert llevan a alteraciones profundas en la dinámica de los hogares, con frecuencia acompañadas de fricciones y conflictos. También pudimos apreciar cómo en los sectores populares urbanos las mujeres se ven obligadas a negociar los espacios mínimos de control autónomo, y con frecuencia el sentimiento de desvalorización del cónyuge y sus celos les acarrearán maltrato físico y psicológico. A su vez Patricia Arias señala que la pérdida del papel hegemónico del hombre como proveedor exclusivo y su imposibilidad de garantizar el futuro de su descendencia debido a la pérdida de sus tierras hicieron que el cambio estuviera marcado por una enorme violencia masculina.

Más que redundar en los resultados de estas investigaciones quisiera dedicar el resto de mi comentario a algunos aspectos que a mi juicio deberán ser tenidos en cuenta en los estudios que en adelante aborden el tema “Trabajo y unidad doméstica”; aspectos que surgen de la lectura comparada de las tres ponencias:

Primero. Considero que dos factores han influido en poner a la mujer en el foco de atención dentro del grupo doméstico:

- a) Su incorporación al mercado de trabajo, aun con características personales y familiares que antes de la crisis constituyeran un impedimento (este hecho fue el punto de partida de la investigación de García y Oliveira); y en ocasiones violando normas socioculturales tradicionales (Mummert habla de la “resistencia inicial de los varones”, y Arias de las “tradiciones locales de trabajo” y de los “principios sociales que mantienen a las mujeres en su localidad”).
- b) El ocultamiento del verdadero carácter del trabajo femenino en la producción, por las nociones de “actividad complementaria” y “ayuda” que examina Patricia Arias.

La tipología que proponen García y Oliveira constituye, desde mi punto de vista, un esfuerzo de enlace de factores “objetivos” (recuérdese que se propone por sector social y controlando la influencia de edad, trabajo, presencia de hijos y situación conyugal) y aspectos “subjetivos” al tomar en cuenta las percepciones (al decir de las autoras “percepciones subjetivas de lo objetivo”) y grados de compromiso de sus entrevistadas frente al trabajo remunerado, permite, al decir de las autoras: “entender las razones y motivos por los cuales trabajan las mujeres”. De gran importancia me parece su

señalamiento del impacto que tienen en esa decisión los proyectos de vida individual y familiar, de temporalidad más larga que las propias necesidades económicas.

Si bien es legítima la crítica que se ha hecho a los estudios que se centraban en el hombre "jefe del hogar", sin duda la investigación interesada en la mujer se enriquecerá, como lo muestran estas ponencias, si no pierde vista las transformaciones que a la par pudiera haber sufrido el trabajo masculino.

Segundo. Las tres ponencias presentan la búsqueda de ingreso monetario como motivación fundamental del trabajo femenino. Ese ingreso se combina con los ingresos de otros miembros, presentes y ausentes, y con lo que pudieran generar en especie todos los miembros para integrar el ingreso total del grupo doméstico.

Por una parte, la increíble variedad de fuentes que componen el ingreso de la familia de "Amelia" en el estudio de Gail Mummert: salario del padre jornalero; de la hija casada fresera, en temporada; las remesas del hijo migrante soltero a su madre (Amelia) y del hijo migrante casado a su esposa (nuera de Amelia); la renta de una casa del hijo mayor que está en Estados Unidos y las entradas esporádicas de la nuera por aplicar inyecciones y hacer cortes de pelo.

Esa variedad *dentro de un hogar* contrasta con la diversidad de opciones que Patricia Arias muestra para las mujeres alteñas, en su propio domicilio: bordado de sombreros, tejido de zapatos, tejido de muebles de jardín, cría de animales, etc.; pero que al parecer se traduce en una "especialización" para los miembros presentes del grupo doméstico. (Este trabajo en la propia casa me lleva a pensar que vale la pena reconsiderar si el término "trabajo extradoméstico" es el más adecuado para designarlo.)

En el caso de Brígida García y Orlandina de Oliveira no tenemos información en detalle acerca de los demás componentes del ingreso familiar pero sospechamos que también habrá hogares "especializados" y hogares "diversificados" en lo que toca la composición del ingreso del grupo.

Esto sin duda constituye un elemento que debe tomarse en cuenta en los estudios de distribución del ingreso y permite entender por qué los sectores más desvalidos de la población aparecen en los análisis como "los menos afectados" por la caída de los salarios reales en la década de los ochenta.

Tercero. Dos puntos, que vistos superficialmente parecen contradictorios entre los trabajos de esta sesión, son los relativos a:

- a) el destino del ingreso de la mujer, y
- b) el efecto de su condición de trabajadora sobre las decisiones tocantes a la educación de los hijos.

García y Oliveira mencionan que según los apremios económicos de cada uno de los tipos cambia la proporción que se asigna a alimentación,

salud, educación, vivienda o ahorro. Destacan el orgullo que sienten las madres porque gracias a su trabajo sus hijos pueden estudiar.

Por su parte Arias señala que a pesar de que son ya tres las generaciones de mujeres que han tenido que trabajar una buena parte de su vida, el hecho de que perciban su actividad como "accidental, eventual, producto de mala suerte conyugal" ha repercutido de manera dramática excluyendo a sus hijas de la educación, incluso mínima.

Mención aparte merece el desencanto por la educación que la autora detectó.

Mummert señala que se ha producido un giro importante en la necesidad y las obligaciones de las hijas. Las madres ex freseras, si el nivel económico familiar lo permite, incitan a sus hijas freseras a gastar su ingreso en cosas para ellas y ninguna de las jóvenes ahorra para su futuro matrimonio pues siguen considerando que "poner la casa" es obligación del marido.

Los tres trabajos coinciden en la necesidad de diferenciar contextos y situaciones. Sin duda la tipología propuesta en esta mesa ayudará a explicar estas diferencias.

Cuarto. Me parece que las tres ponencias proporcionan argumentos más que suficientes para sugerir cautela al pronunciarse acerca de los beneficios que hasta este momento pudieran haber obtenido las unidades domésticas de estos cambios recientes en los mercados de trabajo:

La operación quirúrgica de su marido que llevó a Amelia a pedir prestado para todo y hasta a solicitar dádivas de sus vecinos.

Las situaciones familiares difíciles de las mujeres del centro de corte: separaciones de hecho, aunque encubiertas; el alcoholismo, enfermedades, bajos salarios, inestabilidad en el empleo, etcétera.

Las presiones que trae a las trabajadoras del medio urbano el cuidado de los hijos chicos en los inhóspitos entornos de las colonias populares o el temor a dejarlos en un ambiente hostil en el que el agresor principal puede ser incluso el propio padre.

En todo caso no hay que olvidar que en el sector de familias a que aquí nos hemos referido, estamos ante una situación de *autoexplotación del trabajo de los miembros del grupo familiar, forzada por el empobrecimiento*.

CONSIDERACIÓN FINAL

Quiero terminar subrayando que en las tres ponencias comentadas hay elementos que marcan caminos a seguir en la investigación sobre trabajo y unidad doméstica. Principalmente:

El tratamiento riguroso —objetivo— de la subjetividad y la construcción de tipologías como síntesis de cualidades.

La consideración en profundidad de las estrategias globales de la familia.
La introducción de peculiaridades culturales de los grupos estudiados.

En síntesis, la armonización del “conocimiento cuantitativo” acumulado sobre las unidades domésticas y sobre los mercados de trabajo, con la cualidad y subjetividad de las significaciones y el análisis de los cursos de vida individuales

**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
Y SU IMPACTO
EN LOS MERCADOS DE TRABAJO**

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE Y LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Enrique de la Garza Toledo

En este trabajo se define el concepto de relaciones laborales, luego se analizan las repercusiones probables del Tratado de Libre Comercio (TLC) para América del Norte, como continuación en México de la apertura y restructuración productiva que se inició en 1985, polarizando el aparato productivo en uno moderno y otro atrasado. En particular se estudian las repercusiones en la contratación colectiva, en la organización del trabajo, en la cultura laboral y en las relaciones sindicales. Finalmente, se apuntan algunas contradicciones a las que se enfrenta la apertura comercial desde el punto de vista laboral.

1. EL CONCEPTO DE RELACIONES LABORALES (RL)

Las relaciones entre el capital y el trabajo pueden analizarse en diferentes niveles. Cuando se trata del nivel propio del proceso inmediato de producción hablaremos de relaciones laborales. Relaciones en espacios extrafabriles también pueden incluirse de manera mediata como parte de las del capital con el trabajo. Por ejemplo, el llamado sistema jurídico-laboral, las instituciones de conciliación del conflicto, las de seguridad social de los trabajadores, e incluso el sistema político cuando éste se imbrica con el corporativismo estatal, pueden considerarse como forma de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Aunque hayamos definido las RL en el proceso inmediato de producción, éstas no pueden estudiarse aisladas de las relaciones extraprocesos de trabajo por dos razones: las relaciones fuera de las empresas pueden estar interiorizadas o traducidas por normas o actores de los procesos inmediatos de producción, o bien hay articulaciones formales e informales entre la vida productiva y las instituciones laborales, jurídicas, políticas o estatales. Por ejemplo los vínculos entre leyes laborales y contratos colectivos, o entre conflictos al interior de los procesos de trabajo y el aparato de conciliación estatal. En otras ocasiones se trata de relaciones menos evidentes pero posibles, es el caso de la relación entre consenso en las relaciones laborales, con legitimidad sindical y estatal.

El espacio de las RL puede ser analizado a través de dimensiones como las siguientes:

1.1. Lo normado y codificado en los procesos de trabajo

La normatividad en los procesos inmediatos de producción puede tomar dos formas principales: primero, lo contractualizado o convenido entre empresa y trabajadores. En este caso sólo interesa lo referente a la contratación, uso y terminación de la relación laboral de la fuerza de trabajo, así como su remuneración. Se trata de todas aquellas cláusulas que se refieren al ingreso de los trabajadores:

- condiciones de ingreso
- periodos de prueba.

O bien, referidas al uso de la fuerza de trabajo dentro de los procesos de trabajo:

- escalafón
- definición de funciones de los puestos
- cargas de trabajo
- jornadas: diaria, semanal, anual, horas extra, descansos
- jerarquías
- sanciones y su proceso
- ascensos
- capacitación y entrenamiento
- higiene y seguridad
- decisión de cambios tecnológicos, de organización del trabajo, de métodos y procedimientos.

Así como a la forma de terminación de la relación laboral:

- despido
- seguridad en el empleo
- jubilación
- incapacidad.

Y, finalmente, la forma y monto de la remuneración:

- tabulador
- premios
- prestaciones.

Los contratos colectivos pueden ser rígidos (no permiten adaptaciones rápidas según las necesidades de la producción), como los de inspiración taylorista, o flexibles. También se puede hablar de intensidades de rigidez o flexibilidad.¹ Además, la rigidez o la flexibilidad de un contrato colectivo puede darse con grados diversos de bilateralidad o de unilateralidad entre empresa y sindicato. Con las variables flexibilidad y bilateralidad es posible formar un cuadro de dos entradas como en el ejemplo que sigue:

	<i>Unilaterales</i>	<i>Bilaterales</i>
Rígidos	Apartado B *	UNAM
Flexibles	Aeroméxico	Telmex

* En este caso no se trata de contratación colectiva sino de la regulación laboral contenida en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del ISSSTE y en las Condiciones Generales de Trabajo, principalmente.

La otra forma como puede aparecer codificada la relación laboral es la organización formal de la empresa. La organización puede ser formalizada en aspectos como los siguientes:

la división del trabajo: segmentación, jerarquías, escalafón, departamentos, secciones o divisiones,
 forma de supervisión y control sobre el trabajo,
 reglas de cómo trabajar: manuales de puestos y procedimientos,
 estilos y niveles de autoridad: jerarquías entre niveles; estilos paternalista, burocrático o participativo,
 forma de comunicación vertical y horizontal: arriba-abajo, abajo-arriba, unilateral o bilateral.

Puede haber relación entre la forma de contratación referida a las relaciones laborales y la organización del trabajo, pero esta relación no necesariamente es coherente y sistemática. La no linealidad entre estos dos aspectos de la formalización de la relación laboral se debe a que sobre la contratación y organización no influyen las mismas fuerzas con la misma intensidad. En el caso de la contratación hay una incidencia mayor de los sindicatos que en la organización, que presupone pactos, conflictos colectivos, la intervención de leyes e instituciones extraempresariales y, sobre todo, la negociación colectiva. También es cierto que la organización del trabajo y la contratación colectiva pueden interactuar, como ha sido el caso de los contratos rígidos y su vínculo con las formas tayloristas de organización (una

¹ Véase el excelente análisis sobre la intensidad de la flexibilidad contractual en Sonora, en la tesis de Alejandro Covarrubias para optar al grado de maestro en ciencias sociales por El Colegio de Sonora, *La flexibilidad laboral en Sonora*, 1991.

definición rígida de las funciones de un puesto sería compatible con la concepción taylorista de especialización y segmentación del trabajo).

1.2. Las prácticas informales y culturas laborales de los trabajadores y mandos empresariales

Las relaciones laborales, como relaciones sociales entre el capital y el trabajo en los procesos de trabajo, no pueden ser previstas totalmente por la contratación colectiva ni por la organización formal de la empresa. Siempre habrá poros entre estas formalizaciones o bien las normas pueden modificarse en la práctica. Además, lo informal también da contenido a lo formalizado, lo específica. Sobre estas prácticas informales influye lo codificado, aunque no las determina completamente, se dan junto a las tradiciones, costumbres, normas y valores que los trabajadores en parte transportan de afuera de las empresas hacia éstas, y en parte se generan y transmiten en la vida laboral. En esta cultura laboral de los trabajadores puede influir el origen social, la región, la tradición industrial de la zona, etc. Las culturas laborales pueden ser instrumentalistas (“trabajo porque me pagan”), o de compromiso y solidaridad con la producción, en el otro extremo.

Así como los trabajadores pueden ser caracterizados por una o más culturas con respecto al trabajo, también los mandos empresariales (incluyendo las gerencias) comparten valores, normas, costumbres y tradiciones, aunque éstas están enmarcadas de manera más estrecha que entre los trabajadores por criterios de eficiencia y poder dentro de la organización, así como interactuando con ideologías o doctrinas del *management*, transmitidas por las casas matrices, las organizaciones empresariales o las escuelas de administración.

1.3. Sindicato y producción

Un corte especial de las relaciones laborales codificadas o informales sería el de la acción sindical dentro de los procesos productivos. En este aspecto los sindicatos pueden ser clasificados en circulatorios (cuando dan preferencia a la negociación o el conflicto referente al salario y el empleo de los trabajadores, y su interés por las condiciones de trabajo es meramente defensivo), y de la producción (sin olvidar la lucha salarial o por la seguridad en el empleo, es propositivo en los problemas de los procesos de trabajo).

Como contraparte, las políticas empresariales con respecto a la intervención sindical en la producción pueden ser unilaterales o de bilateralidad. La unilateralidad o la bilateralidad en la producción también se puede desdoblar en el nivel del sindicato o reducirse al trato entre supervisores y trabajadores sin intervención de aquél.

En síntesis, las RL pueden moverse en dos ejes, con grados intermedios, uno de rigidez-flexibilidad y el otro de unilateralidad-bilateralidad. Lo rígido-flexible o lo unilateral-bilateral de la relación laboral en México depende de factores como los siguientes:²

la importancia que para la empresa tiene la productividad para mantenerse en el mercado (si es exportadora, lo competido del mercado), políticas y culturas empresariales con respecto a la restructuración de la base sociotécnica de los procesos productivos.

Las empresas pueden privilegiar el cambio tecnológico, el de la organización del trabajo, o el de las relaciones laborales, o bien combinaciones de éstos:

las características de la contratación colectiva anterior (lo rígido-flexible, unilateral-bilateral de la contratación anterior o bien si la empresa inicia apenas operaciones),
la política sindical con respecto a la flexibilización. Ésta puede ser pasiva, defensiva y ofensiva,
la política estatal con respecto a la empresa (si el Estado privilegia a la empresa por su carácter exportador y ofrece la ventaja comparativa de la flexibilidad de la fuerza de trabajo),
las culturas obreras y empresariales previas o de la región (legitimidades en condiciones de trabajo, estilos de mando, control sobre el proceso, etcétera),
tipo de proceso productivo y tecnología u organización del trabajo; este punto es polémico, la dependencia entre flexibilidad y tecnología y organización pareciera no ser fuerte de acuerdo con estudios empíricos; sin embargo, cabría investigar más no en el sentido de dependencia sino de límites para las alternativas de flexibilización.

2. EL TLC Y SUS REPERCUSIONES EN MÉXICO

Desde mediados de los ochenta, investigaciones diversas han identificado procesos de restructuración productiva vinculados con la apertura unilateral mexicana al mercado externo y el viraje en el funcionamiento del Estado en la economía. Sin embargo, las interpretaciones acerca del significado de los

² Véase una exposición detallada de los factores que influyen sobre el carácter de las relaciones laborales en México, en Enrique de la Garza, "El TLC y el futuro de la contratación colectiva de México", mimeo., ponencia presentada en el "Seminario Relaciones Laborales en México", y el TLC, organizado por la Fundación Friedrich Ebert en la ciudad de México, el 24 de julio de 1991.

cambios, su extensión y sobre todo la perspectiva de futuro (ahora vinculado al TLC, aunque no reducido a los efectos de éste) pueden dividirse en tres: la del derrumbe³ (que no reconoce que los procesos de reconversión industrial hayan sido importantes, ni mucho menos que se haya iniciado un camino de salida a la crisis económica); la optimista oficial o patronal, que considera que se está en el camino correcto de la recuperación, con posibles encadenamientos productivos y elevación futura del nivel de vida de la población en consonancia con la productividad; y la que considera que la estrategia económica actual ha producido una polarización del aparato productivo, tecnológico, organizacional, en las relaciones laborales, en productividad, en competitividad y viabilidad.⁴

Por polarización del apartado productivo estamos entendiendo la conformación de un núcleo hegemónico en torno al cual se formaría una constelación de empresas con niveles diversos de base sociotécnica; a la vez otra constelación de carácter subordinada. La polarización y el aumento en la distancia entre los polos significa una diferencia mayor de las bases sociotécnicas en los núcleos de las constelaciones. La idea de constelaciones de empresas en torno a núcleos implica también las relaciones entre empresas de diversos niveles de bases sociotécnicas, sin que entre las constelaciones haya un vacío. Polos hegemónico y subordinado sólo remite a niveles de las bases sociotécnicas sin presunción de un *continuum* de lo tradicional a lo moderno. La polarización no implica la formación de compartimientos estancos. La evidencia empírica muestra que en México el polo subordinado está conformado sobre todo por empresas pequeñas y micro, que aunque tengan relaciones de solidaridad en "distritos industriales" no comparten la idea de manufactura flexible por sus tecnologías artesanales, la arbitrariedad organizativa y en las relaciones laborales. En esta medida, su productividad, calidad y oportunidad en los suministros son no competitivos en el mercado internacional, ni tampoco resultan adecuados subcontratistas de empresas modernas.

En este sentido, a partir de 1986 es posible constatar que hay ramas manufactureras que crecen y otras que permanecen en crisis: minerales no metálicos, metales básicos, maquinaria y equipo, así como construcción, transporte y comunicaciones, crecen.

Una situación semejante pasa con la evolución en la productividad: se eleva en ese periodo en productos alimenticios, bebidas y tabacos, sustancias químicas, derivados del petróleo, caucho y plásticos, industrias metálicas básicas, productos metálicos, maquinaria y equipo.

La exportación manufacturera no petrolera llegó a representar el 48.5 % del total exportado en 1989, cuando en 1980 era del 18.6 %. Sin embargo,

³ Alejandro Álvarez (coord.), *La clase obrera y el sindicalismo en México*, Facultad de Economía, UNAM, 1990.

⁴ Enrique de la Garza, "México ¿desindustrialización o reconversión?", en José Blanco (coord.), *Universidad Nacional y Economía*, Ed. Miguel Á. Porrúa, México, 1990.

hay una concentración de la exportación: 300 empresas exportaron el 70 % manufacturero no petrolero.

La inversión extranjera directa se elevó de 8 459 millones de dólares en 1980 a 26 584 millones en 1989. En este rubro también es posible constatar que la inversión extranjera se dirigió sólo a ciertas ramas y de preferencia a la gran empresa.

Hay una reestructuración territorial del aparato productivo: hay zonas en expansión como la frontera norte y Aguascalientes, frente a otras en desindustrialización como el D.F., Nuevo León y Jalisco. Es decir, una polarización territorial.

Con el empleo, hay una recuperación desigual a partir de 1985. A las consideraciones anteriores tendríamos que agregar el carácter monopólico de la industria mexicana: en 1988, 1 754 empresas manufactureras aportaron el 71.8% del valor agregado en el sector (representaban el 2% de los establecimientos), y el 49.4% del personal ocupado.

La reestructuración de la base sociotécnica en México (tecnología, organización y relaciones laborales) ha sido la base de la recuperación del polo hegemónico productivo. Tecnológicamente, entre el 0.2% y el 8% de los establecimientos manufactureros tenían en 1988-1989 tecnologías modernas. Otra estimación más realista sitúa esta cifra en un 5% (Secofi). Las nuevas tecnologías están presentes en México, concentradas en las grandes empresas; éstas son el motor central de la economía de tiempo atrás, por lo que significan en el valor agregado y el personal total ocupado.

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, durante los ochenta se han extendido las nuevas formas de organización (control de calidad total, justo a tiempo, círculos de control de calidad, equipos de trabajo, control estadístico del proceso, etc.). Muestreos diversos señalan que el 23.6 % de las empresas exportadoras grandes tienen círculos de control de calidad, contra 17.6 % de las grandes no exportadoras; que en la maquila el 42 % poseen nuevas formas de organización del trabajo. Al parecer, sobre todo se han extendido formas parciales del control de calidad total, como el control estadístico del proceso y el justo a tiempo.

Por lo que respecta a las nuevas relaciones laborales, éstas han sido estudiadas sobre todo en relación con la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo y en menor medida con la constitución de una nueva cultura laboral. Hay evidencias de un recambio del patrón de relaciones laborales de la Revolución mexicana (carácter tutelar del Estado, corporativismo y rigidez contractual) hacia uno de tipo flexible.⁵ Este recambio se ha dado sobre todo en la gran empresa.

⁵ Enrique de la Garza, "Reconversión industrial y transformación del patrón de relaciones laborales en México", en A. Anguiano (coord.), *La modernización de México*, UAM-Xochimilco, 1990.

Es decir, la polarización del aparato productivo en uno hegemónico y otro subordinado parece encontrar fundamentación empírica. En el moderno (minoritario pero fundamental en el producto y el empleo) hay una transformación de la base sociotécnica de los procesos de trabajo que caracterizó al periodo anterior,⁶ a diferencia del subordinado.

La emergencia del TLC profundizará tendencias que se habían iniciado en México desde mediados de los ochenta. Aunque dependerá de la pertinencia de cualquiera de las tres hipótesis centrales que norman el debate actual en México: la del derrumbe, la optimista y la de polarización. Por lo pronto analizaremos las posibles consecuencias en los dos polos del aparato productivo existentes, el moderno y el tradicional.

El polo hegemónico está constituido actualmente por unas 6 000 empresas manufactureras, aunque liderado por sólo 300. Se trata fundamentalmente de gran empresa (por su importancia en el producto), con eje en la que es exportadora, con papel central del capital extranjero, aunque no reducido a esto, con la participación de los principales grupos industriales.

Hay varios modelos econométricos que tratan de predecir los efectos del TLC sobre la economía mexicana (nos referiremos a los siete más importantes hasta ahora). En cuanto a las estimaciones del efecto sobre el empleo, éstas son muy variables: van de cero en los modelos de El Colegio y Michigan, a + 1 464 000 empleos netos generados hasta 1995 por el de KMPG y -158 000 perdidos en ese periodo en el de Almond. Sin embargo, la mayoría de los modelos concluyen un efecto neto positivo sobre el empleo en México.

En cuanto a los efectos sobre el salario, los pronósticos van de 0 % en el de Michigan, al 16 % en el de El Colegio (aunque éste hace un supuesto poco realista de cero incremento en el empleo). El modelo del KMPG, al desagregar por ramas, llega a conclusiones como las que se ven en el cuadro 1.

Otras estimaciones, como las del Centro para Investigaciones del Desarrollo, A. C., a otro nivel de desagregación muestra resultados como los que presentan los cuadros 2, 3, 4 y 5.

Podemos concluir que los diversos estudios sobre los efectos del TLC en el empleo tienden a considerar que un número limitado de sectores se beneficiará con claridad, aunque también que otro número no grande se verá afectado. En la mayoría de los sectores no habrá efectos importantes en el empleo, aunque habría que anotar que por los supuestos de los modelos, más bien habría que considerar que se mueven en una zona de incertidumbre que pueden verse impulsados hacia el polo hegemónico favorecido o hacia el subordinado.

⁶ Enrique de la Garza, *Los ciclos del movimiento obrero en México*, mimeo., UAM-Iztapalapa, 1991.

CUADRO 1

Efectos del TLC sobre el empleo en México hasta 1995

<i>Creación de más de 10 000 empleos netos</i>	<i>Desempleo neto</i>
Azúcar	Petróleo crudo y gas
Confección	Productos químicos
Metales no ferrosos	Hule y plástico
Equipo eléctrico	Productos farmacéuticos
Aparatos domésticos	Productos cerámicos p/baño
Componentes eléctricos	Equipo de transporte
Motores de combustión	
Hoteles y restaurantes	
Otros servicios	

Fuente: KMPG, Peat Morwick, Economic Policy Group, Study of the US Council of the Mexico US Business Committee.

CUADRO 2

Ventaja comparativa revelada de productos mexicanos*
(índice de -100 100)

<i>Buena y alta (mayor de 50)</i>	<i>Muy mala o mala (menor de -50)</i>
Algodón	Frijol
Café	Gasolina
Petróleo crudo	Antibióticos
Cobre en bruto	Productos de caucho
Zinc	Láminas de hierro y acero
Azufre	Bombas y motobombas
Camarón congelado	Herramientas
Cerveza	Generadores, transformadores y motores eléctricos
Café tostado	Equipo de radio y televisión
Cables eléctricos	Piezas para instalaciones eléctricas
Legumbres y hortalizas	Partes de radio y televisión
Frutas frescas,	
Caza y pesca	
Legumbres y frutas en conserva	
Cementos	
Vidrio	
Hierro en barras	
Cañerías y tubos de cobre	
Automóviles	
Motores y partes	

* La ventaja comparativa revelada = $\frac{X_i - M_i}{X_i + M_i} \times 100$, donde X_i es la importación de la rama y M_i su importación.

Fuente: Centro de Investigaciones para el Desarrollo, A.C., *Alternativas para el futuro*, México, 1991.

CUADRO 3

Pronósticos de los modelos econométricos sobre los efectos del TLC (hasta 1995)

	<i>IIE</i>	<i>Almond</i>	<i>KMPG</i>	<i>Berkeley</i>	<i>Baylor</i>	<i>Univer- sidad de Michigan</i>	<i>El Cole- gio de México</i>
Balanza comercial USA-Méx. (bill. de dls.)	- 4.5	6.0	-1.1	0.0	1.8	-0.3	2.1
Balanza comercial Méx.-USA (bill. de dls.)	-6.0	-2.7	4.0	0.0	-1.8	-0.2	0.0
Empleo en USA (miles)	65.0	44.0	0.0	-234.0	n.d.	0.0	0.0
Empleo en México (miles)	687.0	-158.0	1464.0	273.0	n.d.	0.0,	
Porcentaje del incre- mento real del salario en USA	- 0.0	0.02	0.03	0.04	0.01	0.1	n.d.
Porcentaje del incremento real del salario en México	0.0	n.d.	0.0	2.27	n.d.	2.9	16.0

Fuente: IIE, Institute for International Economics, "Prospects for North American Free Trade", Washington, D.C., 1991. Almond, Clopper Almond, Estudio para el U.S. Department of Labor, KMPG, Peat Morwick, Economic Policy Group, Study del U.S. Council of the Mexico-US Business Committee, Berkeley, Raúl Hinojosa y Sherman Robinson, Departamento de Agricultura y fuentes económicas, Universidad de Berkeley, Baylor, Roy G. Boyd, Handamer School of Business, Baylor University, Michigan, Dru sillarc Brown, Universidad de Michigan, El Colegio de México, Horacio E. Sobarzo, El Colegio de México.

El sector favorecido con claridad lo podemos dividir en maquila, parte del automotriz terminal, siderurgia y productos minerales y otra industria manufacturera moderna (cemento, vidrio, cerveza, etc.), más confección.

En cuanto a los efectos sobre la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo (considerando los factores que anotábamos que influyen sobre la intensidad de la flexibilidad), la fuerza del factor asociado a la productividad y competitividad será mayor, aunque los otros factores también seguirán influyendo. En este sentido:

La maquila seguirá siendo de máxima flexibilización, acentuándose las presiones para intensificarla en las zonas de sindicalismo tradicional como la de Tamaulipas (CTM).

En las automotrices seguirá la tendencia a la flexibilización pero podrá ser moderada en plantas de sindicalismo fuerte y protector, o bien se generarán conflictos indeseables para la inversión extranjera (en especial son probables plantas de conflicto la Dina, la VW, la GM del centro, la Nissan de Cuernavaca).

CUADRO 4

Efecto del TLC en la exportación y en el empleo

	<i>Exportación adicional neta en 1995 con el TLC (exp. adic.-imp.adic.) (mill.dls.)</i>	<i>Nuevos empleos netos en México</i>
Productos animales	31	2 523
Granos	122	10 614
Frutas y vegetales	28	2 436
Otros prods. agrícolas	29	2 523
Minería	24	2 088
Petróleo crudo y gas	-10	-870
Construcción	0	0
Azúcar	214	18 618
Productos alimenticios	27	2 349
Productos de tabaco	0	0
Textiles	48	4 176
Confección	370	32,190
Telas de algodón	6	522
Muebles	53	4 611
Papel	29	2 523
Editorial y publicidad	3	261
Químicos	-46	-4 002
Hule y plásticos	-15	-1 305
Farmacéuticos	-1	-87
Artículos para baño (cerámicos)	-1	-87
Productos refinados de petróleo	3	261
Cuero	30	2 610
Vidrio	28	2 436
Cal y cemento	30	2 610
Hierro y acero	40	3 480
Metales no ferrosos	105	9 135
Productos metálicos	2	174
Maquinaria y equipo	-76	6 612
Equipo de cómputo	19	1 653
Equipo eléctrico	205	17 835
Aparatos domésticos	182	15 834
Componentes electrónicos	194	16 878
Motores de automóviles	184	16 008
Partes para vehículos de motor	101	8 787
Equipo de transporte	-26	-2 262
Otros productos manufacturados	28	2 436
Transportes	74	6 438
Comunicaciones	58	5 046
Seguros y finanzas	+3	261
Hoteles y restaurantes	475	41 325
Otros servicios	120	10 440
Total*	1 689	233 943

Nota: las sumas totales incluyen algunos rubros no incluidos en el cuadro. Se sigue la regla del IIE: 87 000 empleos nuevos en México por cada billón de exportación neta nueva a Estados Unidos.

Fuente: Institute for International Economics, "Prospects for North American Free Trade", Washington, D.C., 1991.

CUADRO 5
Efectos del TLC

<i>Ramas favorecidas en México por el TLC</i>	<i>Efectos en CCT</i>	<i>Efectos organización del trabajo</i>	<i>Sindicatos afectados</i>
Confección	Ya flexibles (sin CCT)	No	Poco sindicalizados
Metales no ferrosos	Flexibilización	Mediana	Sindicato minero-metalúrgico
Hierro en barras			
Aparatos para el hogar	Flexibilización	Mediana	CTM
Maquila	Ya flexible	Máxima	CTM, CROC, CROM
Automotriz terminal	Flexible y mayor flexibilidad	Máxima	
	Flexibilización	Mediana	CTM, independientes
Cemento, vidrio, muebles, cerveza, latas de alimentos			CTM, blancos, CROC
Zapatos	Parte sin CCT	No	Poco sindicalizado
Frutas, legumbres, café	Parte sin CCT		Poco sindicalizado
Azúcar	Flexibilización de contrato ley o su desaparición	No	Sindicato Azucarero
Productos químicos	Flexibilización		CTM
Hule	Contrato ley y flexibilización		Independientes y CTM
Farmacéuticos	Flexibilización		CTM
			CTM, CROC, independientes
Cerámicos	Flexibilización		
Parte de equipo de transporte	Flexibilización		CTM, independientes
Motores eléctricos	Flexibilización		CTM
Parte de textil	Contrato ley		CTM, CROM
Plásticos	Flexibilización		CTM

Fuente: elaboración propia.

En el sector minero metalúrgico seguirán las tendencias a la flexibilización, aunque con resistencias sindicales menores, excepto en las plantas donde tienen fuerza los independientes.

En otras industrias manufactureras modernas continuará la flexibilización en un nivel semejante a las minero metalúrgicas y sin grandes resistencias sindicales, salvo de grupos independientes que pudieran manifestarse.

En la flexibilidad de las relaciones laborales habría consenso empresarial. Estos consensos no parecen tan claros para las nuevas formas de organización del trabajo, sobre todo en el sentido de delegación real de capacidad de decisión a los obreros. Al parecer, la política y la cultura empresariales se mueven entre el autoritarismo y la autorregulación o vigilancia grupal de los

trabajadores más que la compartición de las decisiones. Además, las nuevas formas de organización se ven más afectadas que las flexibilidades de los contratos por la cultura obrera anterior para ser eficiente productivamente. Un punto adicional es el vínculo con el tipo de proceso y la tecnología, la opinión más común las independiza, pero una forma diferente de verlas, más que como causalidad es como parámetro o límites que posibilitaría más la implantación e intensidad de un aspecto u otro del control de calidad total.

En este sentido, aunque hay con claridad en el polo hegemónico una tendencia a las nuevas formas de organización del trabajo y a lo que podríamos llamar su intensificación (es decir, a aplicar formas más diversas y complementarias), esta intensidad dependerá del tipo de proceso y la tecnología empleada; la política y cultura empresarial; la política sindical; las características de la organización anterior; la cultura laboral obrera, principalmente.

En la maquila seguirán aplicándose con gran intensidad las nuevas formas de organización con unilateralidad; en las automotrices se extenderán, pero en las plantas antiguas con sindicatos fuertes podrán implicar negociación o conflicto; en las minero-metalúrgicas se aplicarán pero chocarán con culturas obreras y empresariales, así como con formas de organización anticuadas; en otras manufacturas modernas se extenderán pero dependerán de la política empresarial y el tipo de proceso.

En cuanto a las culturas laborales obreras, éstas dependen del contexto social regional, de las tradiciones industriales de la zona o empresa, de la política y tradición sindical y de las políticas empresariales. En las empresas dentro del modelo de relaciones laborales de la Revolución mexicana, la cultura laboral obrera es probable que estuviera caracterizada por el garantismo del puesto de trabajo, la rigidez del puesto y el carácter instrumental del trabajo. Su contraparte empresarial podría significarse por el despotismo en el proceso de trabajo y la protección estatal por medio de la influencia, el compadrazgo o la corrupción. Por el otro lado, el *management* norteamericano que llega a México es sobre todo portador de una cultura de rechazo a los sindicatos y de unilateralidad en la producción. Todos estos antecedentes culturales laborales influirán en la conformación de la nueva cultura industrial, de la forma específica que adquiera (más allá de las doctrinas empresariales en boga), en las contradicciones y conflictos que genere.

La nueva clase obrera, situada sobre todo en la maquila y parte de la automotriz terminal puede ser más adaptable a la nueva cultura laboral, puesto que no implica un choque cultural con tradiciones industriales previas, aunque la contradicción entre la máxima entrega (física y mental) sin su contraparte salarial o de seguridad en el empleo puede generar conflictos menos controlables que en los sectores antiguos. En este nuevo proletariado del norte sus posibles manifestaciones colectivas pueden tomar formas inéditas.

En los sectores de antigua clase obrera, en casi todos los restantes del polo hegemónico, el recambio cultural laboral se presenta más traumático e incompleto que en los primeros. Es en estos sectores en los que se han generado las principales resistencias colectivas de los últimos años y pueden seguirse presentando.

Finalmente, en cuanto a la intervención del sindicato en la producción, juegan como aspectos importantes las políticas sindicales y las patronales con respecto a este problema; junto a tradiciones anteriores, la contratación colectiva, la política estatal, las culturas obreras y empresariales y las características educativas de la fuerza de trabajo. La tradición mexicana en general es la de un sindicato de la circulación y ésta es una tradición que jugará en contra de un nuevo papel en la producción. Asimismo, la tradición empresarial en México, así como la cultura empresarial americana, serían en general reactivas a conceder poder de decisión o veto a los sindicatos en los procesos productivos. Los otros factores considerados tampoco son favorables a este tipo de intervenciones. En la maquila lo más probable es que continúe la unilateralidad empresarial y que ésta predomine aunque con menor intensidad en los otros sectores del polo hegemónico. De cualquier forma, una tendencia general sería la unilateralidad.

2.1. El polo subordinado

El polo más atrasado puede llegar a la quiebra, a la informalidad o a la necesidad de una restructuración acelerada. Habría que aclarar que el sector más desfavorecido por el TLC por ahora no es todo de empresa mediana, pequeña o micro. Una parte es de gran empresa (productos químicos, hule, plásticos, productos farmacéuticos, cerámicos, parte de equipo de transporte, motores eléctricos y parte de la textil). Se trata en casi todos los casos de industria no nueva, con contratos tradicionales y sindicatos oficiales grandes. La tendencia a flexibilizar es probable en las empresas que quisieran seguir en el mercado, pero la premura, la inexperiencia empresarial y obrera, así como la tradición autoritaria pudieran derivar en conflictos obrero-patronales. En estos sectores las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas culturas laborales y la intervención sindical en la producción es probable que encuentren más obstáculos que en el polo hegemónico (véase cuadro 6).

CUADRO 6

Los polos de la industria mexicana (137 206 establecimientos en 1988)

<i>Polo hegemónico</i> 5% de los establecimientos industriales	<i>Polo subordinado</i> 45% de los establecimientos industriales
<i>Tecnología</i>	
0.3% con tecnología de punta 2.9% con desarrollo aceptable (INFOTEC)	67% con tecnología artesanal 25% con tecnología mecanizada obsoleta (0.1% de las microindustrias tenían tecnología estándar) (Conacyt)
<i>Organización del trabajo</i>	
Círculos de control de calidad en 23.6 % de las empresas grandes exportadoras y 17.6% de las grandes que no lo son. Nuevas formas de organización del trabajo en 42% de la maquila. Monterrey: 13.4% de las empresas con control de calidad total	Arbitrario, despotismo, paternalismo.
<i>Exportación</i>	
26 productos representan el 70% de las ventas al exterior. 300 empresas exportaron el 70% del total nacional dejando fuera a Pemex	Sólo el 0.3% de las microindustrias son exportadoras permanentes
<i>Créditos</i>	
En 1988 Bancomext sólo atendía a exportadoras grandes, en 1990 sólo 20 empresas utilizaron los apoyos	25% de las microindustrias 250 sujetos de crédito
<i>Relaciones laborales</i>	
Flexibilización unilateral en la mayoría, concertada en minoría	Flexibilidad salvaje previa a la modernización
<i>Cultura empresarial y obrera</i>	
Extensión de la cultura de la calidad	Sector informal (5.7 millones de mexicanos, 22.5% de la PEA, Servicios, Transportes y Comercio). (En manufactura: alimentos, bebidas, tabacos y textiles.) 50% de los dueños no terminaron estudios de primaria, sólo el 4.3% con nivel licenciatura. 44.6% son asalariados

3. CONCLUSIONES: LAS CONTRADICCIONES DEL EFECTO DEL TLC SOBRE EL CAMBIO EN LAS RL EN MÉXICO

El TLC acelerará un cambio en la base sociotécnica de los procesos productivos en México iniciado en la década pasada. En particular de las relaciones laborales. Sin embargo, esta transformación se enfrenta a contradicciones como las siguientes:

1. La polarización del aparato productivo. El TLC, por sí mismo, no garantiza que a la polarización actual le siga el encadenamiento productivo y una modernización generalizada. Hay obstáculos como el diferencial entre estratos de empresas de acceso al financiamiento, al conocimiento del mercado, al conocimiento técnico productivo, en la disposición de fuerza de trabajo calificada, en el conocimiento organizacional, etc. De tal forma que, a pesar de la presión del mercado para que las unidades productivas se modernicen, pudieran no estar en condiciones de hacerlo y quebrar, o bien refugiarse en la informalidad, o en nichos de mercado nacionales que no interesen a la industria hegemónica o a los importadores. Claro que un escenario intermedio entre la modernización generalizada poco probable y la polarización es el de encadenamientos entre empresas hegemónicas y subordinadas con modernización de dos velocidades y sus implicaciones salariales, contractuales, organizacionales y en las relaciones laborales.

2. El polo hegemónico. Con todo y los cambios que experimenta puede enfrentarse a conflictos vinculados con los cambios en las relaciones laborales (flexibles unilaterales) y con los bajos niveles salariales. La experiencia de la maquila muestra que la productividad no es condición suficiente para el incremento salarial. Es probable que el salario en México dependa efectivamente de la oferta y demanda de empleo (en este sentido ninguna de las estimaciones econométricas pronostica un impacto tal en el empleo que revierta en el futuro cercano el desequilibrio entre oferta y demanda de empleo), de la política del Estado (que continúa siendo altamente centralizada y rígida, en especial en lo salarial), de las políticas sindicales (mientras no cambie el panorama de las direcciones sindicales no pueden suponerse grandes movimientos obreros por luchas salariales), de las políticas empresariales (aunque la flexibilidad unilateral puede ser una ventaja comparativa tan importante como los salarios bajos; casi todos consideran que la ventaja de bajos salarios + flexibilidad laboral implicará al menos durante un tiempo la existencia en México de industrias intensivas o semiintensivas en fuerza de trabajo; en la maquila la mayoría del valor agregado siguen correspondiendo a los salarios), y de la cultura obrera (en el sentido no sólo del salario suficiente sino también legítimo, en un contexto de exceso de oferta de trabajo y con una población joven, con zonas industrialmente vírgenes). Frente a estas determinantes del salario en México, la elevación de la productividad es más un parámetro que abre posibilidades que un determinante.

Pero la clase obrera que ahora es joven en la nueva industria mañana ya no lo será y puede dar sorpresas ante un modelo basado en los bajos salarios y la flexibilidad unilateral.

3. Una clase obrera flexible, con sindicatos cada vez menos influyentes en el empleo, en condiciones de trabajo o de subsistencia, es potencialmente una clase obrera menos controlada políticamente, más desprotegida pero más libre. La articulación entre lo laboral y lo político-estatal, que en México

implicó sobre todo el corporativismo y el control político sindical, pudiera revertirse en luchas laborales politizadas de continuarse la intervención rígida proempresarial de la Secretaría del Trabajo.

4. Finalmente, un estilo de desarrollo, aunque implique revertir indicadores globales de crecimiento del producto, de la productividad, de la exportación, etc. (que pudiera realizarse a partir del sector hegemónico por su importancia en la producción y el empleo, así como por su reestructuración sociotécnica), se sigue moviendo dentro de fronteras político-nacionales y con ello se ve influenciado por luchas políticas y sociales que en la racionalidad microempresarial no deberían de influir. Nos referimos a las consecuencias políticas y sociales de un modelo polarizador y de bajos salarios, al impacto del sector subordinado sobre el hegemónico, a los límites de la paciencia de los no llamados al "festín" de la modernidad.

PROBLEMAS LABORALES EN TORNO A UN TLC ENTRE ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO: UN PUNTO DE VISTA DEL NORTE*

Gregory K. Schoepfle

1. INTRODUCCIÓN

A partir del anuncio conjunto que, en junio de 1990, hicieran los presidentes de México y Estados Unidos expresando sus deseos de iniciar pláticas en torno al libre comercio —las cuales posteriormente se ampliaron para incluir a Canadá en un más amplio Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)—, muchas personas en los Estados Unidos han opinado que es probable un aumento potencial considerable en las ganancias de los trabajadores y productores de América del Norte como resultado de un TLCAN. Otras han mostrado serias reticencias acerca de si es prudente participar en pláticas sobre un TLCAN. La opción de los obreros sindicalizados en Estados Unidos hacia un Tratado de Libre Comercio (TLC) entre dicho país y México ha sido en extremo fuerte y clamorosa (AFL-CIO, 1991).

En Estados Unidos se han planteado serias dudas acerca de problemas más amplios relativos al impacto social y ambiental de una mayor integración económica con México bajo un TLC. Por ejemplo, se ha sugerido que el aumento en el acceso de México al mercado estadounidense debe estar condicionado a que este país establezca y cumpla con ciertos estándares mínimos relacionados con los lugares de trabajo y el medio ambiente.

Este trabajo se centra en los aspectos bilaterales Estados Unidos-México del TLCAN en cuestión e intenta dar una perspectiva de algunos de los problemas laborales más sobresalientes que han surgido en los Estados Unidos con respecto a un TLC entre Estados Unidos y México. En primer lugar, se hace una reseña del contexto económico para un TLCAN. En segundo lugar, se presentan algunas de las preocupaciones expresadas por obreros sindicalizados en Estados Unidos en relación con un TLCAN. En tercer lugar, se discuten los efectos que podría tener dicho TLCAN sobre la

* Los puntos de vista expresados en este trabajo son del autor y no necesariamente reflejan las posiciones o las opiniones del Departamento del Trabajo o del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. El autor agradece a Jorge F. Pérez-López, Robert W. Bednarzik y Stephen Herzenberg, por sus útiles comentarios a una versión anterior a este artículo.

economía y los empleos. En cuarto término, se describen algunos de los problemas de ajustes laborales en Estados Unidos en relación con un TLCAN y las propuestas para solucionarlos. Finalmente, se consideran algunas preocupaciones en torno al efecto de un TLCAN sobre los estándares laborales y el medio ambiente. El trabajo termina con algunas conclusiones generales acerca del efecto de un TLCAN sobre los trabajadores de Estados Unidos.

2. EL CONTEXTO PARA UN TLCAN

Es importante recordar desde un principio que las economías de América del Norte ya están estrechamente vinculadas. Es inevitable una integración más amplia con o sin un TLCAN. Establecer un TLCAN se puede contemplar como una oportunidad para mejorar, intensificar y coordinar el alcance y la calidad de las relaciones ya existentes en el proceso de una integración económica más amplia, de tal manera que ésta pueda beneficiar a casi todos los trabajadores y productores de América del Norte.

El mercado de América del Norte, el más grande y rico del mundo, está integrado por 360 millones de consumidores con un producto nacional bruto combinado de más de 6 billones de dólares. La posibilidad de un flujo de libre comercio e inversiones entre los tres países de América del Norte ofrece la oportunidad de generar avances en eficiencia económica y competitividad global en cada uno de los países suscritos. En 1989 se inició una integración más formal de las economías de Estados Unidos y Canadá con la implementación del tratado de libre comercio entre estos dos países. Antes de este tratado, cerca de 70% del comercio entre Estados Unidos y Canadá ya estaba libre de impuestos. El acuerdo estipulaba que las tarifas restantes en las mercancías del país socio se eliminarían a lo largo de un periodo de transición de diez años. Desde que el tratado fue establecido, ambos países han acordado acelerar las etapas para la reducción de tarifas.

3. COMERCIO INTERNACIONAL E INVERSIÓN DIRECTA

Comercio Internacional. El comercio de Canadá y México con Estados Unidos es mucho más importante para aquellos países que para este último: alrededor de dos terceras a tres cuartas partes de todas las exportaciones de Canadá, al igual que las mexicanas están destinadas a Estados Unidos, mientras que cerca de tres cuartas partes de todas las exportaciones de Estados Unidos están destinadas a otros países que no son Canadá ni México. Esto no significa que las exportaciones de Estados Unidos hacia Canadá y México sean insignificantes para la economía estadounidense. Por ejemplo, la duplicación de las exportaciones de Estados Unidos hacia México desde 1986 ha creado cerca de 264 mil empleos relacionados con las exportaciones

de acuerdo con los cálculos del Departamento de Comercio de Estados Unidos. Además, Canadá, en primer término, y México, en tercero, son los países socios comerciales más grandes de Estados Unidos con base en el intercambio comercial total (importaciones más exportaciones).

Inversión directa extranjera. Estados Unidos es la mayor fuente de inversión directa extranjera tanto en Canadá como en México. Estados Unidos es responsable de poco más de dos terceras partes del total de acciones de inversión directa extranjera en Canadá, con entradas por inversiones estadounidenses que sumaron un total de 68 400 millones de dólares en 1990. Estados Unidos es responsable de cerca de tres quintas partes del total de acciones de inversión directa extranjera en México, con entradas por inversiones estadounidenses que dieron un total de 9 400 millones de dólares en 1990. Aproximadamente 96% de inversión directa de Estados Unidos en el extranjero está destinada a otros países y no a México. Mientras que las inversiones de Canadá en Estados Unidos son modestas (cerca del 8% del total de acciones de inversión directa extranjera en Estados Unidos, con entradas por inversiones canadienses 42 300 millones de dólares en 1989), la presencia de inversionistas canadienses en México ha sido mínima. Las inversiones de México en Estados Unidos han sido muy escasas (cerca de 0.2% del total de acciones de inversión directa extranjera en los Estados Unidos, con entradas de 958 millones de dólares por inversiones mexicanas en 1989).

4. PREOCUPACIONES LABORALES EN ESTADOS UNIDOS EN RELACIÓN CON UN TLCAN

Durante el debate un tanto acalorado que actualmente se lleva a cabo en Estados Unidos sobre el TLCAN han surgido varias dudas en torno al impacto que tendría un TLCAN en el sector laboral de Estados Unidos. Dicha preocupación expresada más que nada por representantes de los obreros sindicalizados, incluye el temor de que: a) un TLC con México aumentaría las privaciones económicas de la mayoría de los trabajadores estadounidenses y ayudaría poco a la gran mayoría de los trabajadores mexicanos; b) no existen modelos para un TLC entre un país desarrollado y un país en vías de desarrollo donde existen diferencias salariales y de seguridad social tan marcadas; c) las maquiladoras ofrecen un panorama de lo que resultaría de un TLC entre Estados Unidos y México (por ejemplo, una mayor explotación de los trabajadores de maquiladoras que no cuenten con sindicatos bien conformados, que están expuestos a condiciones de trabajo poco seguras en donde no se cumple con los estándares laborales y que reciben salarios más bajos que en cualquier otra parte de México); d) la calidad del medio ambiente empeoraría en la frontera entre Estados Unidos y México; e) la eliminación de barreras comerciales de Estados Unidos para ciertos productos aptos para la comercialización daría lugar a una potencial oleada de

importaciones perjudiciales; un TLC propiciaría el tránsito de mercancías de Asia Oriental a través de México y estimularía las inversiones en México de estos países, que así asegurarían un mayor acceso al mercado de Estados Unidos. Esto resultaría en que los trabajadores estadounidenses tendrían que enfrentarse a una mayor competencia de importaciones, y g) un TLC, incluso si genera empleos en México, no frenaría la inmigración ilegal de este país hacia los Estados Unidos.

Entre las preocupaciones antes mencionadas hay acusaciones serias. Algunas de ellas de valor, mientras que otras podrían carecer de fundamento. Sin embargo, ¿cuál será el posible efecto de un TLC entre Estados Unidos y México entre los trabajadores estadounidenses? ¿Qué es lo que nos dicen los estudios disponibles acerca del efecto de un TLCAN? Éste es el tema que trataremos a continuación.

5. PROBABLES EFECTOS DE UN TLC SOBRE LA ECONOMÍA Y LOS EMPLEOS

El beneficio más directo para los trabajadores de Estados Unidos en relación con las liberaciones comerciales asociadas con el TLCAN surgirá del aumento de las exportaciones estadounidenses hacia México. De acuerdo con el Departamento de Comercio de Estados Unidos, las exportaciones estadounidenses generaron 7.2 millones de empleos en Estados Unidos en 1990. En general, por cada mil millones de dólares en exportaciones estadounidenses se generan 19 100 empleos en Estados Unidos; por cada mil millones de dólares de exportaciones estadounidenses hacia México, se generan 19 600 empleos en Estados Unidos.

En la actualidad los productos mexicanos tienen un mayor acceso al mercado estadounidense. Cerca de la mitad de las exportaciones mexicanas hacia Estados Unidos entran libres de impuestos, con un balance promedio de 4% en tarifas, por lo que la eliminación de las tarifas estadounidenses, ya relativamente bajas para los productos mexicanos bajo un TLCAN, afectaría poco a la economía de los Estados Unidos en general. Por otra parte, aunque México ya introdujo algunas liberalizaciones comerciales unilaterales, desde su ingreso al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), en 1986, las exportaciones estadounidenses hacia México aún están sujetas a una tarifa promedio por cargos comerciales de 10% y requerimientos de permisos para aproximadamente 230 productos. Además, los inversionistas estadounidenses en México aún se enfrentan a algunos requerimientos en materia de rendimiento de exportaciones y contenido limitado mínimo. Si se eliminaran estas restricciones de México al comercio y las inversiones con Estados Unidos se podrían esperar aumentos sustanciales en exportaciones estadounidenses hacia México.

A pesar de las limitaciones en la capacidad de tomar en cuenta todos los factores, los modelos económicos sobre el impacto del TLCAN ofrecen una

visión amplia de los probables efectos de un tratado de este tipo. Los planteamientos que se han adoptado van del equilibrio parcial al pronóstico macroeconómico hasta modelos generales de equilibrio computables. Algunos modelos son estáticos mientras que otros registran efectos dinámicos. Los modelos también varían en su forma de manejar las medidas para eliminar tarifas, el nivel de crecimiento industrial, la estructura competitiva y el manejo de las inversiones. En relación con la mano de obra, pocos modelos hacen distinción en la forma de trabajo por experiencia o profesionalidad; la mayoría de los que diseñaron los modelos no toman en cuenta la movilidad de la mano de obra (inmigración).

Casi todos los principales estudios económicos realizados hasta la fecha sobre el posible impacto económico del TLCAN demuestran que la economía estadounidense en general se beneficiaría con el TLCAN desde el punto de vista de un aumento en exportaciones, producción y empleos.¹ El hecho de que los resultados de casi todos estos estudios son aproximadamente los mismos –tanto desde un punto de vista de tendencia (positiva) como de magnitud general (relativamente poca)– corrobora el planteamiento de que, en general, el TLCAN representa beneficios para los productores y trabajadores de Estados Unidos.

Estos resultados indican que, como resultado de un TLCAN, habrá un aumento positivo neto de empleos en Estados Unidos –es decir, el total de ganancias será mayor al de las pérdidas. Varios estudios muestran que un TLCAN podría generar hasta 63 000 empleos en Estados Unidos a lo largo de un periodo de diez años.² Se espera que los cambios en el empleo en Estados Unidos sean pocos, incluso a nivel de sectores: en la mayoría de los casos, menos de 2% del actual empleo por sectores y niveles de producción menores de lo normal. En la mayoría de los casos, la magnitud de los efectos por sectores dependen del nivel de crecimiento planteado en el modelo; los efectos parecen ser proporcionalmente mayores en algunos sectores industriales más estrechamente definidos (véanse cuadros 1 y 2).

A pesar del amplio consenso de los diseñadores de modelos de que el TLCAN tendrá un impacto positivo en todos los países suscritos, se han dado a conocer algunos estudios en los que se concluye que un TLCAN tendría consecuencia negativas en general para la economía y los empleos en los Estados Unidos.³ Las conclusiones de estos estudios provienen en su mayor parte de suposiciones cuestionables acerca de los cambios que sufriría el flujo de inversiones hacia México como resultado de un TLCAN (ellos suponen un flujo masivo de inversiones hacia México) y la fracción de

¹ Véase USITC (1991), Interindustry Economic Research Fund (1990), KPMG Peat Marwick (1991) Hinojosa Ojeda y Robinson (1991), y Brown, Deardorff, y Stern (1991).

² Véase Interindustry Economic Research Fund (1990) y KPMG Peat Marwick (1991).

³ Véanse Faux y Spriggs (1991), Spriggs (1991), ESI (1991), y Prestowitz y Cohen (1991).

cualquier aumento de las inversiones en México que pueda desplazar las inversiones en Estados Unidos (ellos suponen que las inversiones en México podrían llegar a dólar por dólar a costa de las inversiones en Estados Unidos). Estos estudios, debido a sus suposiciones dudosas, deben considerarse como teorías cuyos resultados tienen pocas probabilidades de realmente ocurrir bajo un TLCAN.

CUADRO I

Sectores industriales de Estados Unidos con el mayor porcentaje de empleos bajo un TLCAN, con base en resultados selectivos de los modelos

Sectores industriales con el mayor porcentaje de aumento en empleos

Aparatos eléctricos	1.17
Maquinaria para la elaboración de metales	0.91
Computadoras, equipo para oficina	0.83
Misc. maquinaria no eléctrica	0.75
Motores y turbinas	0.66
Vehículos de motor	0.64
Caucho y plásticos	0.59
Equipo para comunicaciones	0.57
Agricultura, maquinaria para la construcción	0.48
Metales no ferrosos	0.47
Textiles	1.13
Maquinaria no eléctrica	0.85
Productos de vidrio	0.51
Productos químicos	0.49
Productos de papel	0.38
Hierro y acero	0.26
Productos de metal	0.24
Ropa	0.23
Productos de caucho	0.23
Minerales no metálicos	0.16
Misc. manufactura	0.91
Vehículos de motor	0.45
Maquinaria y equipo	0.27
Productos químicos	0.13
Caucho y plásticos	0.07
Refacciones para vehículos de motor	0.06
Otros equipos para transporte	0.05
Utilidades	0.04
Petróleo crudo y gas natural	0.04
Productos alimenticios	0.04

Fuentes: Fondo de Investigaciones Económicas Interindustriales (1990), eliminación de tarifas y otras barreras después de cinco años; se consideraron un total de 58 sectores de empleo. Brown, Deardorff y Stern (1991), eliminación de tarifas y otras barreras, además de un aumento de 10% en acciones de capital mexicanas; este modelo incluye a Canadá; se consideraron un total de 29 sectores de empleo. KPMG Peat Marwick (1991), eliminación de tarifas y otras barreras, además de capital adicional en México; se consideraron un total de 44 sectores de empleo.

CUADRO 2

Sectores industriales de Estados Unidos con el mayor porcentaje de disminución (o menor aumento) en empleos

Vestido	-0.58
Televisores, radios y tocadiscos	-0.20
Construcción	-0.16
Madera	-0.14
Fábricas de tejido	-0.14
Muebles	-0.07
Películas y diversiones	-0.07
Barcos y lanchas	-0.06
Hoteles	-0.06
Medicina, servicios educativos	-0.04
Metales no ferrosos	-1.35
Maquinaria eléctrica	-1.15
Productos de piel	-1.09
Equipos para transporte	-0.48
Minas y canteras	-0.40
Agricultura	-0.26
Servicios personales	-0.06
Servicios financieros	-0.03
Comercio al mayoreo	+0.03
Derivados del petróleo	+0.04
Azúcar	-2.38
Frutas y verduras	-0.79
Componentes electrónicos	-0.76
Equipos de computación	-0.68
Aparatos para el hogar	-0.46
Vestido	-0.40
Metales no ferrosos	-0.24
Vidrio	-0.19
Textiles	-0.14
Muebles	-0.14

Fuentes: Fondo de Investigaciones Económicas Interindustriales (1990), eliminación de tarifas y otras barreras después de cinco años; se consideraron un total de 58 sectores de empleo. Brown, Deardorff y Stern (1991), eliminación de tarifas y otras barreras, además de un aumento de 10% en acciones de capital mexicanas; este modelo incluye a Canadá; se consideraron un total de 29 sectores de empleo. KPMG Peat Marwick (1991), eliminación de tarifas y otras barreras, además de capital adicional en México; se consideraron un total de 44 sectores de empleo.

Etapas para el trabajo. Mientras que la mayoría de los estudios económicos disponibles indican que el impacto neto de un TLCAN sobre la economía de Estados Unidos será positivo, pueden ocurrir fluctuaciones sustanciales a nivel de sectores obtendrán más beneficios que otros, y en otros casos algunos pueden crecer lentamente y aun sufrir pérdidas en producción o empleos. Muchos de los sectores estadounidenses que se cree que resultarán más afectados por un TLCAN son de una intensa actividad laboral y tienen una historia de sensibilidad hacia las importaciones (espe-

cialmente en relación con las importaciones de Estados Unidos provenientes de países en vías de desarrollo). En muchos casos, a estos grupos sensibles a productos de exportación se les otorga una protección de tarifas relativamente grande en Estados Unidos (es decir, mercancías representadas por límites de tarifas) o protección frente a importaciones en la forma de restricciones cuantitativas (por ejemplo, cuotas) y han recibido un trato especial en rondas anteriores de reducciones multilaterales de tarifas (es decir, recortes de tarifas menos sustanciales en relación con otras mercancías). La eliminación repentina o inmediata de las barreras podría generar importantes oleadas en importaciones de aquellos artículos.

Para evitar posibles trastornos debido a la eliminación repentina de los impuestos sobre productos aptos para la importación, el TLCAN deberá proporcionar periodos de transición apropiados a lo largo de los cuales los impuestos sobre tales productos puedan reducirse poco a poco. Esta eliminación de tarifas por etapas a lo largo de un periodo de transición permitirá que los sectores industriales internos se adapten paulatinamente a la liberalización comercial.

Garantías. La estipulación de garantías permite la imposición temporal de restricciones a las importaciones cuando las oleadas de importaciones causen serios daños, o amenazas a una industria interna. En el contexto de la liberalización de tarifas bajo un TLCAN, las medidas de garantía establecen un límite para la reglamentación de las etapas, permitiendo mayores garantías dentro del tratado para evitar trastornos.

Reglas de origen. Uno de los objetivos importantes de un TLCAN es asegurar que el tratado beneficie principalmente a los tres países suscritos y no a grupos ajenos. El TLCAN deberá contar con reglas de origen que sean transparentes, justas y predecibles, y que eviten que países no suscritos al TLCAN utilicen a países socios del TLCAN como un puente para lograr el acceso al mercado estadounidense de productos hechos con materiales de países no pertenecientes al TLCAN que no se han transformado sustancialmente a través de operaciones de procesamiento significativas. El diseño inadecuado de reglas de origen que permitan la filtración de productos provenientes de países no suscritos al TLCAN de un país del TLCAN hacia otro bajo los términos preferenciales del TLCAN podría crear trastornos en el país miembro del TLCAN que recibe al final. Por lo tanto, las reglas de origen diseñadas adecuadamente pueden ayudar a evitar un potencial problema de ajustes.

Ajustes laborales. A pesar de las probables condiciones incluidas en el TLCAN para la creación de estrictas reglas de origen y de etapas en el tratado, al igual que garantías y otras medidas para facilitar los ajustes y facilitar el funcionamiento ordenado del tratado, es todavía posible que algunos trabajadores estadounidenses se vean afectados. El gobierno de Estados Unidos se ha comprometido a establecer un programa de ajustes que prestará asistencia

a los trabajadores estadounidenses que puedan sufrir trastornos como resultado del TLCAN.

En un comunicado al congreso estadounidense, el presidente Bush indicó que su administración estaba

firmente comprometida a establecer un programa de ajustes que esté adecuadamente instituido y que asegure que los trabajadores que puedan perder sus empleos como resultado de un TLC con México reciban servicios pronto, amplios y efectivos. Los servicios de ajustes laborales, ya sean proporcionados por el mejoramiento o ampliación de un programa ya existente a través de la creación de un programa nuevo, deben estar dirigidos a proporcionar al trabajador dislocado los servicios apropiados oportunamente (Bush, 1991:6-7).

La intención de la administración de Bush es contar con un programa que cumpla con los objetivos delineados para cuando el TLCAN entre en operación.

Actualmente, el Departamento del Trabajo estadounidense administra tres programas importantes diseñados a atender las necesidades de los trabajadores dislocados: el programa de Seguro contra Desempleo (SD), el programa de Asistencia para la Dislocación Económica y el Ajuste Laboral (ADEAL), y el programa de Asistencia al Ajuste Comercial (AAC).

En conjunto estos programas brindan una solución flexible, amplia y oportuna en casos de despidos y dislocaciones. Éstos aseguran una solución rápida, en el lugar, en casos de cierre de fábricas o despidos masivos; servicios básicos de reajuste (que incluyen asesoría, desarrollo de empleos, servicios de apoyo y asistencia para la reinstalación); servicios de adiestramiento (que incluyen capacitación en el salón de clases, en habilidades ocupacionales y en centros de trabajo); pagos relacionados con las necesidades de los trabajadores que participan en programas de adiestramiento aprobados y quienes han agotado su seguro de desempleo, y restitución inmediata de salarios a trabajadores que han demostrado su unión a la fuerza laboral.

6. OTRAS PREOCUPACIONES: LOS ESTÁNDARES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE

Asuntos laborales. Uno de los principales temas que se trataron en el debate acerca de la extensión de la autoridad negociada de la "vía rápida" para el TLCAN en Estados Unidos, fue la preocupación de que los débiles estándares laborales mexicanos causarían pérdidas en empleos estadounidenses. Aunque la constitución y las leyes de México proporcionan una protección laboral relativamente firme, todavía existen problemas para hacer cumplir las disposiciones debido más que nada a recursos inadecuados. Un TLCAN, que permitiera un mayor crecimiento económico en México, generaría recursos adicionales que se podrían destinar al mejoramiento de la situación de los

trabajadores mexicanos. Además, un TLCAN –a través de una cooperación económica más estrecha– sentaría las bases para una mayor cooperación en materia laboral.

El 3 de mayo de 1991, Lynn Martin, secretario del Trabajo de Estados Unidos y Arsenio Farrell Cubillas, secretario del Trabajo y Previsión social, firmaron un “Memorándum de Entendimiento (ME) con respecto a la cooperación entre el Departamento del Trabajo de Estados Unidos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos”. El ME tendrá una vigencia de cinco años.

Las principales actividades que se están llevando a cabo bajo el ME son las siguientes áreas: 1) seguridad y salud en el trabajo –por ejemplo–, visitas e intercambios de material y catálogos técnicos–, análisis técnico comparativo sobre sistemas de seguridad y salud en el trabajo en ambos países, un seminario para discutir los resultados del análisis técnico comparativo, seminarios técnicos conjuntos sobre sistemas para evitar accidentes en los lugares de trabajo y en industrias específicas de alto riesgo, orientación para el diseño de un laboratorio industrial de salud en México, y un análisis cooperativo especializado de muestras de salud industrial; 2) trabajo de menores por ejemplo, un estudio conjunto del trabajo de menores en ambos países y una reunión de autoridades oficiales de ambos países; 3) estadísticas laborales –por ejemplo–, visitas e intercambio de información sobre sistemas y publicaciones estadísticas al igual que cursos de capacitación para la recopilación y procesamiento de estadísticas laborales; 4) capacitación en los lugares de trabajo –por ejemplo–, visitas e intercambio de información técnica y estadística, material bibliográfico y una reunión sobre la modernización de los servicios públicos de empleo; 5) calidad y productividad –por ejemplo–, visitas e intercambio de información, publicaciones y material técnico; distribución de un directorio de grupos técnicos en calidad y productividad; intercambio de información sobre premios e incentivos a la productividad; 6) derechos de los trabajadores y sistemas de relaciones administrativas laborales –por ejemplo–, discusiones sobre la manera en que cada país otorga los derechos básicos a los trabajadores (libertad de asociación y el derecho para organizarse y negociar colectivamente), incluyendo el contexto cultural, legal y económico al igual que las políticas de relaciones administrativas laborales prevalecientes, y 7) un programa de trabajo sobre el sector informal en México.

El ME sobre problemas laborales es una medida concreta destinada a mejorar el entendimiento de las condiciones de trabajo en ambos países al señalar algunas de las preocupaciones de los trabajadores estadounidenses acerca de las condiciones de trabajo en México y al promover el mejoramiento de los estándares de vida y de trabajo para los trabajadores mexicanos. Antes del ME, no habían mecanismos establecidos para tratar estos temas con México. El grado en que se puedan llevar a cabo con éxito estos

intentos de cooperación tendrá una influencia directa en la capacidad de México de mejorar el cumplimiento de sus estándares laborales existentes.

Problemas del medio ambiente. En un comunicado al Congreso de Estados Unidos, el presidente Bush comprometió al gobierno estadounidense a llevar a cabo una revisión de los problemas del medio ambiente de Estados Unidos y de México, incluyendo un análisis sobre los posibles efectos de un TLC sobre el medio ambiente (Bush, 1991). Esta revisión ya se está analizando y se espera que esté terminada para principios de 1992. Este compromiso se hizo además de un acuerdo hecho en noviembre de 1990 entre el presidente Bush y el presidente Salinas de que los organismos ambientales de sus dos países deberán preparar un plan ambiental integrado, a largo plazo, enfocado a los problemas ambientales de la frontera entre Estados Unidos y México.

La agencia para la protección del Medio ambiente de Estados Unidos (EPA) y su contraparte mexicana, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (Sedue), buscan un programa de cooperación de bases amplias. Nuevas iniciativas ambientales conjuntas entre Estados Unidos y México incluyen el diseño e implementación de un plan ambiental integrado para la frontera, dentro de un periodo de tiempo paralelo a la implementación del TLCAN y disponiendo audiencias públicas y observaciones.

Este plan contempla problemas de contaminación del aire y del agua, desechos peligrosos, derrames químicos, pesticidas y reglamentación. Además la EPA y la Sedue buscan iniciar consultas en relación con la implementación, cumplimiento e intensificación de sus respectivos estándares ambientales y sistemas de regulación al igual que la ampliación de las actividades de cumplimiento conjuntas. Estos planes requieren de cooperación técnica y capacitación, que incluye compartir tecnología para reducir la contaminación y para otros requerimientos ambientales al igual que el establecimiento de un mecanismo de consulta que trate los aspectos técnicos de los problemas ambientales y de conservación y problemas ambientales que pudieran surgir en el futuro.

7. CONCLUSIONES

La posibilidad de negociar un TLCAN probablemente ha generado más debate público en Estados Unidos que cualquier otra iniciativa de política comercial estadounidense reciente. Estas discusiones van desde extensos debates en el congreso de Estados Unidos en torno a la "vía rápida" teniendo como resultado una respuesta formal (*first ever*) del presidente a las preocupaciones del Congreso, hasta audiencias públicas a nivel nacional en series de seis ciudades con más de 250 testigos entre los que se encuentran agricultores, empresarios, obreros y otros grupos de un interés específico (derechos humanos y de los trabajadores, consumidores, medio ambiente).

Muchas personas opinan que, en general, un TLCAN será benéfico para Estados Unidos. Algunos —en especial los obreros sindicalizados— temen que un TLCAN causará pérdidas de empleos en Estados Unidos. El riesgo de competir con los bajos salarios mexicanos y los estándares laborales inferiores (o que no se hacen cumplir adecuadamente) representa una verdadera amenaza para ellos, en especial para los trabajadores y operadores menos capacitados y con salarios más bajos en las industrias manufactureras estadounidenses. Otros han expresado sus preocupaciones acerca de los efectos de un TLCAN sobre el medio ambiente. Resulta claro que el TLCAN definitivo deberá estar diseñado cuidadosamente para responder a éstas y otras preocupaciones.

La mayoría de los estudios econométricos que han llevado a cabo hasta la fecha sobre el impacto de un TLCAN han determinado que el efecto de un TLCAN sobre la economía estadounidense será mínimo, pero positivo. Este resultado no es sorprendente dado que el nivel de las tarifas estadounidenses ya es reducido (y que cerca de 50% de las importaciones estadounidenses provenientes de México ya entran a Estados Unidos libres de impuestos) y a la grandeza de economía de Estados Unidos frente a la de México (en 1989, la economía mexicana representaba cerca de 4% del tamaño de la economía de Estados Unidos en términos de producto nacional bruto). El tamaño y estructura económica relativos de las economías suscritas al TLCAN determinarán, en alto grado, los costos y beneficios específicos para cada país.

Las dislocaciones en Estados Unidos como resultado de un TLCAN serán relativamente pocas. México, al reducir de manera sustancial las barreras comerciales, deberá experimentar una mayor reestructuración y ajuste industrial que Estados Unidos. Sin embargo, México ya absorbió, en gran parte, los efectos de sus liberalizaciones unilaterales cuando entró el GATT en 1986.

Lo que implica que el TLCAN acelerará la actual estructuración industrial que ya se están llevando a cabo en América del Norte como resultado del aumento de la presión competitiva internacional. Dentro de América del Norte, el TLCAN conducirá a un comercio intraindustrial más complementario en vez de desplazar al comercio interindustrial. Las maquiladoras y otros acuerdos de intercambio de producción son, de hecho, una señal de esta tendencia.

Las industrias estadounidenses que más se beneficiarían bajo un TLCAN son por lo general las de mayor intensidad de capital mientras que aquellas que podrían perder son las de mayor intensidad laboral. Este cambio debe tener como resultado un mejoramiento en el nivel de capacitación en Estados Unidos —por ejemplo, las industrias estadounidenses en crecimiento necesitarán de trabajadores con un mejor nivel de capacitación.

Sin embargo, el TLCAN no dejará de tener sus consecuencias. Puede ser que ciertos trabajadores necesiten buscar nuevos empleos, tal vez en una industria diferente o en otra actividad donde quizá los requerimientos de

capacitación sean nuevos y bastante distintos. El TLCAN representa un reto para los trabajadores de Estados Unidos; pondrá a prueba su capacidad para adaptarse al cambio y mejorar sus niveles educativos y de capacitación. Puede resultar impredecible para algunos trabajadores tener acceso a un programa de ajustes laborales completo que los ayude a buscar empleo y a mejorar su capacitación.

No se deben de pasar por alto las consecuencias de no hacer nada o no negociar exitosamente un TLCAN —es decir, las consecuencias de que Estados Unidos y México no lleguen a un acuerdo para un tratado o que cualquiera de los países negociadores no cumpla con algunos de los acuerdos negociados. Las consecuencias (u oportunidades perdidas) para Estados Unidos (al igual que para México) podrían ser significativas: pérdida de competitividad con Europa y Asia Oriental; el riesgo para Estados Unidos de un enorme éxodo de emigrantes indocumentados hacia al norte, a Estados Unidos, y la posibilidad de que México pueda reducir algunas de sus liberalizaciones unilaterales (por ejemplo, elevar tarifas para aumentar los límites de precios del GATT).

Finalmente, es importante no esperar demasiado del TLCAN o pensar que el TLCAN resolverá todos los problemas. El cambio no vendrá de un día para otro. Aunque México ha avanzado bastante en muy poco tiempo, en lo que se refiere a reformas y apertura económica, pasará algún tiempo para que las liberalizaciones del TLCAN tengan efectos benéficos. Se espera que a corto plazo aumenten en México los niveles de inversión y el desarrollo de infraestructura, además de un aumento en los salarios y en los estándares laborales (y el cumplimiento de éstos) aunque más a la larga. Sin embargo, las liberalizaciones comerciales por sí solas pueden no ser suficientes; puede ser que exista la necesidad de crear nuevas instituciones que ayuden a responder a las mutuas preocupaciones en relación con una mayor integración de las economías de América del Norte. Las discusiones en torno al TLC entre Estados Unidos y México, que han originado un importante diálogo entre Estados Unidos y México en torno a temas de intercambio comercial e inversiones junto con un intercambio en cuestiones laborales y ambientales, son un importante comienzo y sientan las bases para futuros tratados de este tipo con otros países de América como parte del proyecto del presidente Bush, la Iniciativa de las Américas.

REFERENCIAS

- Brown, Drusilla K., Alan V. Deardorff y Robert M. Stern (1991), "Un tratado de libre comercio de América del Norte: temas analíticos y asesoría computacional", Universidad de Michigan: Instituto de estudios de política pública, mimeo., junio 24.

- Bush, George W. (1991), "Respuestas de la administración a polémica en torno a la negociación de un tratado de libre comercio de América del Norte", transmitido para el Congreso estadounidense, mayo 1.
- Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos, CCIEU (1991), *El probable impacto para Estados Unidos de un tratado de libre comercio con México*, CCIEU, publicación 2 353, Washington, D.C., CCIEU, febrero.
- Faux, Jeff y William Spriggs (1991), *Empleos en Estados Unidos y la propuesta comercial de México*, Documento informativo, Washington, D.C., Instituto de política económica, mayo.
- Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFLCIO (1991), *Explotando ambos lados: "Libre" comercio entre Estados Unidos y México*, Washington, D.C., AFLCIO, febrero.
- Fundación Interindustrial de Investigaciones Económicas, Inc. (1990), *Efectos en la industria por un tratado de libre comercio entre México y Estados Unidos, reporte de contratación preparado para el Departamento del Trabajo de Estados Unidos*, Clopper Almon, Universidad de Maryland, investigación principal, septiembre.
- Hinojosa Ojeda, Raul y Sherman Robinson (1991), *Argumentos en torno a una integración entre Estados Unidos y México: un sistema de equilibrio general computable*, Hoja de trabajo núm. 609, Departamento de Economía de Agricultura y Recursos, Universidad de California en Berkeley, abril.
- Instituto de estrategia económica, IEE (1991), *Las buenas noticias o las malas noticias, libre comercio con México: el impacto económico potencial*, Washington, D.C., mayo 2.
- KPMG Peat Marwick, Grupo de economía política (1991), *Los efectos de un tratado de libre comercio entre Estados Unidos y México*, Washington, D.C., mayo 1.
- Prestowitz, Clyde V. y Robert Cohen con Peter Morici y Allen Tonelson (1991), *El nuevo orden de América del Norte, una estrategia ganar-ganar para el comercio entre Estados Unidos y México*, Washington, D.C.: Instituto de estrategia económica y Lanhan, MD, Prensa Universidad de América.
- Spriggs, William E. (1991), "Efectos potenciales de cambios de inversión directa extranjera debidos al propuesto tratado de libre comercio entre Estados Unidos y México", testimonio ante el Subcomité para el Comercio, Protección al Consumidor y Competitividad del Comité de la Cámara de Representantes para Energía y Comercio, mayo 15.

**FLEXIBILIDAD
EN LOS MERCADOS DE TRABAJO
Y LOS RETOS
ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

LOCALIZACIÓN INDUSTRIAL, ESPECIALIZACIÓN VERTICAL Y LIBRE COMERCIO ENTRE MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS*

Gordon H. Hanson

1. INTRODUCCIÓN

La creación de una Zona de Libre Comercio de América del Norte (ZLCAN) provocaría la integración de dos regiones con diferencias sin precedentes en sus niveles de desarrollo económico. De hecho, es la magnitud de las diferencias entre México y Estados Unidos lo que ha hecho que aumenten las expectativas acerca de las ganancias potenciales procedentes del libre comercio. Dado que la economía de México es relativamente pequeña, existe una idea generalizada de que los efectos de una integración se dejarían sentir con más fuerza al sur de la frontera. Los que apoyan una ZLCAN citan dos conocidas fuentes de ganancias para México por el comercio. Primero, ganancias en rendimiento por la especialización en productos que son intensivos en su uso del factor relativamente abundante en México: la mano de obra. En segundo lugar, están los efectos de escala positiva que México obtendría produciendo una menor variedad, pero cada uno en mayor escala y de una manera más eficiente.

En México han habido muchas discusiones acerca de un tercer efecto: que México se convierta en una maquiladora, o planta de ensamblado para el extranjero, para beneficio de la economía estadounidense.¹ Cuando los industriales mexicanos vuelven su mirada hacia el norte, ellos ven un complejo industrial en el que las empresas tienen acceso a mano de obra calificada, a compradores y proveedores especializados, y a nueva tecnología en una escala que les da enormes ventajas en costos. Ellos temen que la

* Una versión anterior de este trabajo se presentó en la conferencia sobre mercados laborales y libre comercio entre México y Estados Unidos, El Colegio de México, México, octubre 22-26, 1991. Agradezco a Michael Piore y Paul Krugman por sus valiosos comentarios. El apoyo financiero y logístico fue proporcionado por el Programa de Ciencia y Tecnología y por el Centro de Estudios Económicos de El Colegio de México. Cualquier error pertenece al autor.

¹ Véanse R.R. Cavazos, "Maquiladoras e integración industrial", *El Financiero*, 1-31-90, p. 50. J.L. Gaona, "No se han integrado las maquiladoras con la industria nacional", *El Economista*, 9-18-90, p. 17. "¿Nos invadirá la maquila?", *El Exportador Mexicano*, 6-13-90, p. 1.

integración podría relegar a los productores mexicanos hacia actividades de bajo valor agregado, tales como el ensamblado, donde la proximidad a un complejo industrial es un factor menos. En el modelo de comercio que los industriales mexicanos tienen en mente, la producción requiere de varias etapas, algunas de las cuales están caracterizadas por rendimientos crecientes a escala ajenos a las empresas, y otros que no lo son. Las actividades económicas externas más fuertes se localizan cerca de los grandes mercados, mientras que las actividades económicas externas más débiles se trasladan hacia donde los costos de producción son menores.

Las economías externas son un concepto común pero poco utilizado en el comercio internacional.² Una publicación reciente sobre localización industrial —que incluye contribuciones de David y Rosenbloom (1990), Krugman (1991), Porter (1990) y Rotemberg y Saloner (1990)— ha comenzado a ocuparse de manera más seria de las economías externas. Este conjunto de trabajos explica la localización industrial con economías externas marshallianas. Marshall (1920) menciona tres exterioridades en particular que provocan un aumento en la localización: la creación de un mercado constante para mano de obra calificada, la divulgación de conocimientos entre empresas y la concentración de la demanda para entradas intermedias especializadas.³

El siguiente trabajo sostiene que las economías externas definirán tanto el patrón de especialización vertical entre México y Estados Unidos, como la ubicación de la producción dentro de cada país. La reciente política comercial mexicana ofrece un experimento natural de selección. Entre 1985 y 1987, México eliminó de manera dramática la mayoría de las barreras para el comercio, terminando con cuatro décadas de industrialización para la sustitución de importaciones. La apertura económica mexicana ha iniciado un proceso de integración con Estados Unidos. Aún existen barreras comerciales considerables entre los dos países, pero la reciente experiencia nos permite examinar los patrones de especialización vertical y ubicación industrial que están surgiendo.

Para destacar la relación que existe entre la ubicación industrial, la organización vertical y el comercio, examinamos la integración en el caso de una sola industria. Con este procedimiento perdemos una visión general, pero ganamos un panorama interno de los detalles del proceso de integración. Las características estructurales de la industria del vestido, hacen que ésta sea la selección lógica. La producción de ropa abarca dos actividades muy diferentes: el ensamblado, que como requiere de poca capacitación, le

² Véanse Ethier (1982) y Helpman y Krugman (1985).

³ Enright (1990), Piore y Sabel (1984) y Pyke, Becattini y Sengenberger (1990), proponen estudios de casos de industrias localizadas. En un estudio relacionado, Krugman y Venables (1990), examinan los rendimientos crecientes, la ubicación de la industria y la política comercial en el contexto de la integración europea.

proporciona a las empresas un incentivo para ubicar la actividad en zonas de bajos salarios y la comercialización, en la cual los frecuentes cambios en la demanda por parte de los consumidores por estilos de ropa, le proporciona a las empresas un incentivo para ubicarse cerca de otras empresas con el objeto de tener acceso a información acerca de las condiciones del mercado. Llegamos a cuatro conclusiones principales:

1. Bajo la economía cerrada, las exterioridades de comercialización conducen a una concentración geográfica de distribución de ropa. La ciudad de México era, hasta hace poco, el principal centro de comercialización de ropa en el país. Estados Unidos tiene centros de comercialización de ropa en Nueva York y Los Angeles.

2. Con la entrada de libre comercio, emerge un patrón de especialización vertical en el que los productores de pequeños países proporcionan servicios de ensamblado a empresas en los centros de comercialización de los grandes países. Los productores mexicanos de ropa, que antes surtían al mercado interno, se están convirtiendo en plantas de ensamblado de ropa para empresas en Estados Unidos. Las empresas estadounidenses, dadas sus conexiones con los centros de comercialización de Nueva York y Los Angeles, le proporcionan a los productores mexicanos un acceso a los mercados de Estados Unidos.

3. La integración conduce a una reubicación de actividad dentro de cada país: en los países pequeños, la producción se traslada hacia zonas donde las empresas tienen un mejor acceso a los mercados de los países grandes y en los países grandes, la integración favorece a los centros de comercialización con un mejor acceso a los productores de los pequeños países. La producción de ropa en México se está trasladando de zonas alrededor de la ciudad de México hacia la zona de la frontera entre México y Estados Unidos. En Estados Unidos, el centro de comercialización de los Angeles ha sido el más beneficiado con la apertura económica mexicana.

4. Con las economías externas, es posible que los países pequeños pierdan con el comercio. Dado el gran tamaño de la economía estadounidense, es probable que los aumentos en la productividad de que gozarían los productores mexicanos, al tener acceso al mercado estadounidense, justificarían cualquier pérdida por ceder actividades económicas externas a Estados Unidos.

Este trabajo está dividido en cuatro secciones. En la sección dos se utiliza información procedente de entrevistas a nivel empresarial, del censo industrial de México y de información gubernamental inédita, para dar un perfil de la organización de la producción en la industria del vestido en México antes y después de la liberalización comercial. La sección tres plantea una estructura teórica para explicar la relación entre la ubicación industrial, la organización vertical y la política comercial, y utiliza esta

estructura para discutir la integración de la industria del vestido en México con una ZLCAN. En la sección cuatro aparecen las conclusiones.

2. LA GEOGRAFÍA Y EL COMERCIO EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MÉXICO

En esta sección se presentan de manera estilizada las realidades acerca de la geografía, el comercio y la organización vertical en la industria del vestido en México. Con una economía cerrada, la industria se divide en dos claros segmentos: uno orientado hacia el mercado interno y el otro orientado hacia mercados extranjeros. La característica particular de la industria interna es la concentración geográfica de la producción y la distribución. En un principio, la industria se concentra en un solo centro de comercialización. Al paso del tiempo, la industria se divide: el centro de comercialización permanece intacto, mientras que las actividades de producción se trasladan a nuevas aglomeraciones de empresas en zonas periféricas. A la par de la industria interna está un enclave de maquiladoras al servicio de mercados extranjeros. Estas maquiladoras se localizan en la zona fronteriza, y casi no tienen conexión con la economía interna, fuera de contratar mano de obra.

La liberalización comercial afecta a la industria de dos maneras: la industria de los países pequeños se hace más especializada verticalmente y la producción en los países pequeños se reubica en la zona fronteriza. Los productores del país dejan de producir para el mercado interno para dedicarse a maquilar para empresas extranjeras. Las funciones del centro de comercialización interno se ven opacadas. La producción interna deja de canalizarse a través del centro de comercialización interno para canalizarse a través de empresas extranjeras que tengan acceso a mercados de exportación. El centro de comercialización interno canaliza las importaciones a los consumidores del país, pero no coloca los productos internos en el extranjero.

2.1. La industria nacional del vestido bajo una economía cerrada

Hasta la década de 1920, la mayor parte de la producción de ropa en México se llevaba a cabo en el hogar. La urbanización repentina que trajo consigo la Revolución mexicana (1911-1917) hizo que por primera vez fuera factible la producción de ropa a nivel industrial. Las personas que iniciaron la producción de ropa lista para usarse fueron principalmente inmigrantes libaneses y judíos, muchos de los cuales ya habían sido comerciantes en sus países de origen. Los recién establecidos fabricantes-comerciantes agruparon sus negocios en el centro de la ciudad de México, en un área que se convirtió en el principal distrito del vestido en el país. Ellos usaron el distrito del vestido como una base desde dónde llevar a cabo transacciones con los proveedores de textiles y revendedores de ropa, y para girar órdenes de

ensamblado a subcontratistas. Como resultado, la producción y distribución de ropa se agrupó principalmente en la capital. En 1960, 59.8% de los empleos generados por la manufactura de ropa se localizaban en el Distrito Federal, la entidad federal donde se encuentra la ciudad de México. El cuadro 1 muestra los empleos relacionados con la manufactura de ropa y de artículos en general en el Distrito Federal de 1965 a 1988. Los trabajos relacionados con el vestido permanecieron concentrados en la capital hasta mediados de la década de los setenta.

CUADRO 1
Empleos en la ciudad de México, 1965-1988

<i>Partes/niveles (niveles en miles)</i>	<i>1965</i>	<i>1970</i>	<i>1975</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>	<i>1988</i>
Total de empleos en ropa	75.9	98.5	102.4	144.0	146.8	173.3
Parte del Distrito Federal	0.587	0.554	0.508	0.447	0.332	0.292
Total de empleos en manufactura	1410.0	1581.0	1708.0	2701.0	3269.0	2473.0
Parte del Distrito Federal	0.339	0.311	0.289	0.311	0.230	0.192

Los fabricantes-comerciantes dividieron la producción de ropa en cuatro etapas verticales: selección de telas, diseño de ropa, ensamblado de ropa y comercialización.⁴ Con este procedimiento, los fabricantes-comerciantes controlaban el adiestramiento —y las etapas de información intensiva de la producción— selección, diseño y comercialización —ensamblado— hasta tiendas abiertas al público. La selección de telas requiere de información actualizada sobre preferencias de telas y estilos de ropa; el diseño de ropa requiere de trabajadores calificados que empleen métodos prácticos para convertir diseños en patrones manejables y corten la tela en piezas ensamblables con el mínimo de desperdicio y la comercialización requiere de contactos comerciales con revendedores de ropa. El ensamblado de ropa, por otro lado, es una fase de producción altamente divisible que requiere de poca capacitación. La unidad básica de producción en el ensamblado es un solo trabajador y una sola máquina de coser, y los maquinistas que ensamblan ropa alcanzan niveles aceptables de productividad después de algunos meses de desempeñar el trabajo.

En la década de 1970, la producción comenzó a salirse de la ciudad de México hacia nuevas aglomeraciones de empresas especializadas en ropa

⁴ Sobre la producción de ropa, véanse Ghadar y Davidson (1987), Hoffman y Rush (1988), Morawetz (1981) y Waldinger (1986).

exclusiva.⁵ En el cuadro 1, la cantidad de empleos relacionados con la ropa en el Distrito Federal bajó de 55.4% en 1970, a 44.7% en 1980 y a 29.3% en 1988. El éxodo fuera de México de los empleos relacionados con la manufactura de ropa, coincidió con la persistencia de diferencias regionales de salarios entre la capital y otras regiones del interior del país. Los fabricantes-comerciantes del centro de comercialización de la ciudad de México iniciaron este desplazamiento. Ellos reubicaron por completo el aparato de producción —es decir, las operaciones de diseño y ensamblado— en regiones del interior del país. Se formaron nuevas aglomeraciones de empresas alrededor de las primeras, y la puesta en marcha de muchas de estas nuevas empresas se realizó con el financiamiento de los mismos pioneros. La reubicación de la producción de ropa conservó la naturaleza de localización de la industria: se trasladó hacia nuevas aglomeraciones especializadas en cierto tipo de ropa en particular.⁶ El centro de comercialización de la ciudad de México permaneció intacto después de la reubicación del diseño y el ensamblado. Los productores en las nuevas aglomeraciones siguieron dependiendo de los comerciantes del distrito del vestido en la ciudad de México para la comercialización y distribución de sus mercancías. Como resultado, las actividades de distribución de ropa permanecen principalmente concentradas en la capital. En 1980, 69.8% del comercio por mayoreo de ropa, textiles y artículos de piel, se llevó a cabo en el Distrito Federal.

2.2. Las maquiladoras y la industrialización de la zona fronteriza

En las últimas dos décadas, se ha desarrollado un enclave de maquiladoras para el extranjero paralelo a la industria interna. Estas maquiladoras pertenecen y son operadas por agencias del país, pero dependen de empresas extranjeras que les proporcionan material, diseños de productos y acceso a mercados en el exterior. Las maquiladoras de ropa aparecieron por primera vez hacia el final de la década de 1960, pero no proliferaron hasta la década de 1980. La contribución de las maquiladoras a los empleos nacionales relacionados con la ropa aumentó de 12.9% en 1980, a 20% en 1988. La expansión del enclave de maquiladoras se ha concentrado, hasta hace poco, en ciudades a lo largo de la frontera entre México y Estados Unidos. El sistema de las maquiladoras es muy similar a la subcontratación en la industria interna del vestido. Las empresas estadounidenses, en una manera semejante a los comerciantes internos, llevan a cabo actividades de comercialización y diseño, y subcontratan maquiladoras para el ensamblado. Las

⁵ Véase Hanson (1991) para una descripción detallada de este proceso.

⁶ Por ejemplo, ropa para niño se trasladó a Aguascalientes, camisas para hombre a Tehuacán, Puebla y ropa para dama a Guadalajara y Monterrey.

maquiladoras virtualmente carecen de conexiones, hacia atrás o hacia adelante, con la industria interna del vestido. La empresa del cliente extranjero proporciona la materia prima; entre 1981 y 1988, las entradas nacionales se estimaron en un promedio de solamente 0.25% del total de entradas consumidas por las maquiladoras de ropa a lo largo de la frontera, y 2.36% del total de entradas consumidas por las maquiladoras de ropa localizadas en el interior de México.⁷ Las empresas extranjeras distribuyen ropa ensamblada a través de sus propios canales de comercialización y exportan virtualmente toda su producción total. Las empresas estadounidenses que contratan los servicios de maquiladoras son principalmente cadenas nacionales que venden al por menor, tales como Sears y J.C. Penney, o empresas con marcas propias nacionales o regionales bien establecidas, tales como Haggar, Levi Strauss y Warnaco.⁸ La producción de maquiladoras se concentra en cuatro productos: pantalones y camisas para hombre, sostenes y ropa interior.⁹

Las maquiladoras de ropa, como sucede con las de la mayoría de las industrias, se agrupan principalmente en la frontera entre México y Estados Unidos. El cuadro 2 muestra la aportación nacional de empleos relacionados con la ropa y en todas las industrias manufactureras localizadas en los cinco estados fronterizos desde 1965 hasta 1988.¹⁰ La aportación para la zona fronteriza de empleos nacionales en la industria del vestido aumentó de 4.4% en 1965 a 16.4% en 1988.¹¹ A partir de 1985, el aumento de empleos en maquiladoras se ha desplazado hacia los estados localizados en el interior de México. El cuadro 3 muestra que la aportación interior de empleos en maquiladoras aumentó de 20.9% en 1981 a 41.5% en 1988. Datos obtenidos por entrevistas indican que el desplazamiento hacia el interior se debe a que los productores de ropa remplazaron la producción del país por maquiladoras en el extranjero. La conversión a maquiladoras se ha concentrado en cinco estados, Aguascalientes, Durango, Guanajuato, Nuevo León y Puebla, cuatro de los cuales se encuentran en el norte de México. Este proceso se ha acelerado a partir de la liberalización del comercio.

La política tanto de Estados Unidos como de México ha estimulado el desarrollo de maquiladoras. En 1965, el gobierno mexicano inició un programa

⁷ *Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, 1978-1988*, Aguascalientes, INEGI, 1989.

⁸ Waldinger (1986: 78).

⁹ Waldinger (1986) sugiere que los atrasos en las entregas y el control de calidad impiden el uso de maquilas para ropa de alta calidad y de lotes pequeños, tales como ropa para dama.

¹⁰ Los cinco estados fronterizos son Baja California Norte, Sonora, Chihuahua, Coahuila, y Tamaulipas.

¹¹ Esto coincidió con el movimiento total de los empleos en manufactura hacia la frontera. La contribución nacional de trabajos de manufactura en la región fronteriza aumentó de 12.0% en 1980 a 20.1% en 1988.

CUADRO 2

Empleos en la región fronteriza, 1965-1988

<i>Partes/niveles (niveles en miles)</i>	<i>1965</i>	<i>1970</i>	<i>1975</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>	<i>1988</i>
Total de empleos en ropa	75.9	98.5	102.4	144.0	146.8	173.3
Parte de la frontera	0.044	0.069	0.101	0.096	0.112	0.164
Total de empleos en manufactura	1410.0	1581.0	1708.0	2701.0	3269.0	2473.0
Parte de la frontera	0.114	0.113	0.123	0.120	0.159	0.201

CUADRO 3

Empleos en la industria de ensamblado de ropa en el extranjero, 1981-1990

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Frontera</i>		<i>Interior</i>	
		<i>Nivel</i>	<i>(%)</i>	<i>Nivel</i>	<i>(%)</i>
1981	18059	14278	(79.1)	3781	(20.9)
1982	15002	11891	(79.3)	3111	(20.7)
1983	16212	12885	(79.5)	3327	(20.5)
1984	19888	15161	(76.2)	4727	(23.8)
1985	21473	15089	(70.3)	6384	(29.7)
1986	25311	16883	(66.7)	8428	(33.3)
1987	30273	19399	(64.1)	10874	(35.9)
1988	34707	20289	(58.5)	14418	(41.5)
1989	42400	—	—	—	—
1990	42828	—	—	—	—

oficial para promover la expansión de la industria de maquiladoras.¹² El gobierno renunció a las limitaciones impuestas a maquiladoras pertenecientes a extranjeros y exentó a las maquiladoras de impuestos y tarifas por importaciones. Este paquete básico de incentivos, con algunos cambios mínimos, ha permanecido casi intacto. Para tener derecho a reducciones de impuestos, las maquiladoras deben exportar su producción. En 1987, un decreto presidencial redujo los requerimientos de 100% a 80%, y en 1990, un segundo decreto redujo aún más los requerimientos hasta 50%.¹³ En Estados Unidos, el artículo 807 del programa de tarifas estadounidense permite a las empresas contratar maquiladoras para componentes manufacturados en Estados Unidos y pagar los impuestos de importación sólo sobre el valor agregado en el extranjero.¹⁴ Con este arreglo, una empresa exporta componentes desde Estados Unidos, ensambla los componentes en el extranjero y

¹² Sobre maquiladoras, véanse Fernández-Kelly (1983), Gibson y Corona (1985), Grunwald y Flamm (1985) y Sklair (1989).

¹³ Ehrenthal y Newman (1988: 197).

¹⁴ Comisión MIT (1990: 19).

luego importa el producto terminado. Si las empresas utilizaran textiles mexicanos, tendrían que pagar impuestos sobre el valor de la prenda entera.¹⁵

2.3. La liberalización comercial y la organización de la industria del vestido

La reciente liberalización comercial de México ha provocado una importante restructuración en la industria del vestido. La industria interna se está estancando, al atraer las importaciones una mayor participación del mercado del país. El distrito del vestido de la ciudad de México está dejando de vincular a los productores con mercados (*downstream*). Debido a esto, los productores nacionales están convirtiéndose en ensambladores y dependen de empresas extranjeras para comercializar su producción. La industria maquiladora continúa creciendo rápidamente, con un aumento en los empleos de más de un tercio desde la apertura comercial.

Al principio de 1985, la economía mexicana permaneció cerrada al comercio debido a una combinación de restricciones de cantidad y tarifas como las que habían existido en los pasados cuarenta años. Al final de 1985, el presidente De la Madrid ya había iniciado una serie de reformas que eliminarían, o reducirían de manera dramática, la mayoría de las barreras comerciales a lo largo de un periodo de dos años. Los requerimientos para licencias de importación bajaron de 92.2% de la producción nacional a 23.2% y las tarifas promedio por peso de producción bajaron de 28.5% a 11.0%, con una tarifa máxima permitida de 20.0%. Para la ropa, la tarifa promedio por peso de producción bajó de 49.8% en junio de 1985, a 39.9% en junio de 1987 y a 20% en diciembre de 1987. La cobertura de licencias de importación como un porcentaje de la producción nacional se redujo de 100.0% en junio de 1985, a 88.8% en diciembre de 1985 y finalmente a cero en mayo de 1988.¹⁶

A partir de la apertura comercial, la industria nacional del vestido se ha estancado, mientras que el aumento de empleos en las maquiladoras de ropa se ha acelerado. El cuadro 6 muestra los índices mensuales de empleo de todas las industrias manufactureras, de la industria nacional del vestido y de

¹⁵ En 1987, la tarifa por peso promedio estadounidense sobre las telas era de 11.5% (Comisión MIT (1990: 17)). Hasta hace poco, las empresas que utilizaban textiles mexicanos para fabricar ropa de exportación también tenían que pagar 15% de impuesto al valor agregado mexicano (un decreto de 1989 permite que las empresas que exportan bienes recuperen los impuestos generados en la producción). Para que las fuentes nacionales de entradas de textiles sean eficientes en costos, las telas mexicanas tendrían que haber tenido un costo promedio de 26.5% menos que los textiles estadounidenses.

¹⁶ Para textiles, la cobertura de licencias de importación se redujo de 88.4% en junio de 1985, a 3.4% en diciembre de 1985 y finalmente a 1.9% para mayo de 1988.

la industria maquiladora de ropa. Entre enero de 1987 y enero de 1990, el empleo en la industria nacional del vestido mostró un aumento de solamente 0.16%, el empleo en la manufactura en general registró un aumento de 2.7% y el empleo en la industria maquiladora de ropa tuvo un increíble aumento de 39.5 por ciento.

El estancamiento de la industria nacional se debe al hecho de que las importaciones de ropa están inundando el mercado interno, mientras que pocas empresas nacionales están logrando penetrar a mercados de exportación. Como resultado, tal como lo sugiere la información de la sección 2.2, las empresas nacionales se están convirtiendo en maquiladoras. El cuadro 4 muestra las importaciones y exportaciones de ropa de las industrias nacional y maquiladora. Las importaciones de ropa aumentaron de 29.5 millones de dólares estadounidenses en 1987, a 214.8 millones de dólares estadounidenses en 1989, y dieron un total de 183.0 millones de dólares estadounidenses en los primeros ocho meses de 1990. Las importaciones representaron 5.3% del consumo nacional de ropa en 1988, 11.5% en 1989 y 20.0% en 1990. Las importaciones de ropa entran al país a través del distrito del vestido de la ciudad de México. Muchos de los comerciantes de este distrito del vestido han dejado a un lado las actividades de producción para dedicarse a la importación.¹⁷ Según los datos obtenidos en entrevistas, los comerciantes-inmigrantes cuentan con familiares en Nueva York, Los Angeles y Panamá que los ayudan a conseguir compradores en el extranjero y que aseguran que los pedidos lleguen intactos y a tiempo.

CUADRO 4

Comercio de maquiladoras de México con Estados Unidos

(en millones de dólares en 1985, con la parte de comercio total entre paréntesis)

Año	Exportaciones		Importaciones	
	Nivel	Parte	Nivel	Parte
1982	14.121	(0.682)	74.802	(0.463)
1983	9.317	(0.687)	6.618	(0.713)
1984	18.196	(0.832)	15.780	(0.888)
1985	15.257	(0.914)	29.881	(0.891)
1986	15.107	(0.787)	25.139	(0.875)
1987	44.142	(0.839)	26.744	(0.907)
1988	37.749	(0.853)	52.384	(0.754)
1989	54.512	(0.799)	131.866	(0.614)
1990**	27.273	(0.663)	96.817	(0.529)

** De enero a agosto.

Fuente: Secofi, datos inéditos.

¹⁷ *Expansión*, abril 17, 1991, pp. 72-73.

Son pocos los fabricantes nacionales que exportan. El cuadro 4 muestra que las exportaciones de ropa que no es de maquiladora aumentaron de 52.7 millones de dólares en 1987 a 85.2 millones en 1988, y bajaron a 68.3 millones en 1989. En los primeros ocho meses de 1990, las exportaciones de ropa 807 alcanzaron un total de 41.1 millones, o 9.7% menos que en el mismo periodo en 1989. Una parte sustancial de exportaciones de ropa que no es de maquiladora se debe a unas pocas empresas grandes. La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial de México ofrece una clasificación especial para las empresas que exportan más de 3 millones al año. De las 170 empresas nacionales dedicadas a la ropa que actualmente exportan, sólo ocho exportaron más de 3 millones de dólares en 1989. Un límite menor para el total de exportaciones de estas ocho empresas en 1989 es 24 millones, o 27.1% de exportaciones que no son de maquiladora en 1989. Muchas de estas grandes empresas son subsidiarias de multinacionales, o antiguas subsidiarias de multinacionales, o empresas que tienen la concesión para producir marcas extranjeras en el país.

A diferencia de la industria nacional, la industria maquiladora ha experimentado grandes aumentos en exportaciones. Las exportaciones de maquiladoras aumentaron de 300.0 millones de dólares en 1987 a 322.0 millones en 1988, y llegaron hasta 496.3 millones en 1989. En los primeros ocho meses de 1990, las exportaciones de maquiladora alcanzaron un total de 351.8 millones. En 1989, el valor agregado solamente de las exportaciones de maquiladora —total de exportaciones menos el valor de entradas de importaciones— fue 2.4 veces las exportaciones de ropa que no es de maquiladora.

CUADRO 5

Comercio internacional mexicano de ropa (en millones de dólares en 1985)

<i>Año</i>	<i>Importaciones</i>	<i>Exportaciones industria nacional</i>	<i>Valor agregado de maquila</i>	<i>Exportaciones totales de maquila*</i>	<i>Exportaciones totales netas</i>
	<i>(I)</i>	<i>(II)</i>	<i>(III)</i>	<i>(IV)</i>	<i>(II+III-I)</i>
1982	161.723	20.696	67.338	196.128	-73.688
1983	9.282	13.571	50.909	217.521	55.198
1984	17.766	21.874	71.168	259.822	75.287
1985	33.546	16.695	71.878	238.131	55.027
1986	28.735	19.191	82.971	266.538	73.427
1987	29.485	52.630	100.868	299.954	124.013
1988	119.828	85.215	120.922	322.192	80.758
1989	224.990	68.263	160.325	496.281	3.598
1990**	188.221	41.039	113.651	351.804	-35.431

* Reporta las exportaciones totales, incluyendo las entradas de importaciones. (III) reporta el total de exportaciones menos las entradas de importaciones.

** De enero a agosto.

Fuentes: Secofi, datos inéditos; INEGI, *Industria Maquiladora de Exportación*, varias ediciones.

CUADRO 6
Índice mensual de empleo, 1987-1990

<i>Año/mes</i>	<i>Toda industria manufacturera</i>	<i>Ensamblado de ropa para extranjero</i>	<i>Industria nacional de ropa</i>
1987.01	100.00	100.00	100.00
1987.02	100.82	—	101.72
1987.03	101.65	—	101.89
1987.04*	101.65	—	102.21
1987.06*	102.26	—	99.85
1987.07	102.26	—	99.09
1987.08	102.06	—	99.40
1987.09	102.26	—	100.01
1987.10	102.88	—	101.03
1987.11	102.67	—	99.60
1987.12	101.65	—	98.56
1988.01	101.34	104.39	98.85
1988.02	101.75	105.41	98.51
1988.03	102.16	115.45	99.88
1988.04*	102.78	114.54	100.21
1988.06	102.16	115.13	101.33
1988.07	102.06	117.78	97.99
1988.08	102.06	118.77	100.68
1988.09	101.85	117.76	99.03
1988.10	102.06	117.78	99.06
1988.11	101.95	119.57	97.79
1988.12	101.34	114.64	95.82
1989.01	101.34	113.76	95.38
1989.02	102.78	119.66	97.11
1989.03	103.29	120.08	96.88
1989.04	104.22	122.25	97.79
1989.05	103.81	125.07	97.08
1989.06	105.04	126.19	98.79
1989.07	104.53	136.27	101.16
1989.08	104.22	138.11	101.62
1989.09	105.04	133.85	101.25
1989.10	104.32	136.54	102.23
1989.11	104.32	137.14	101.94
1989.12	103.19	140.06	100.68
1990.01	102.26	138.93	100.16
1990.02	103.70	139.30	100.80
1990.03	104.22	139.46	100.54
1990.04	—	—	99.07
1990.05	—	—	99.11
1990.06	—	—	97.02
1990.07	—	—	95.79

* Por alguna razón desconocida, mayo de 1987 y 1988 no aparecen en los datos sobre la industria del vestido del Banco de México.

Fuente: Banco de México.

Estados Unidos es todavía el principal socio comercial de México. Entre 1985 y 1989, las importaciones mexicanas de ropa procedentes de Estados Unidos aumentaron de 29.9 millones a 131.9 millones de dólares, pero la parte correspondiente para Estados Unidos de las importaciones mexicanas de ropa bajaron de 89.1% en 1985 a 52.9% en 1990. Al parecer, una buena parte de estas importaciones está manufacturada en Asia y los compradores estadounidenses, establecidos en Nueva York y Los Angeles, simplemente las distribuyen. Hong Kong ha sido el país más activo en el mercado mexicano de ropa recientemente; la parte correspondiente para este país de importaciones mexicanas de ropa aumentó de 1.3% en 1988 a 22.4% en 1990.

Estados Unidos mantiene cuotas en las exportaciones mexicanas de ropa bajo el Acuerdo Multi-Fibra (AMF). Recientes tratados bilaterales de comercio con textiles entre México y Estados Unidos han hecho que estas cuotas sean más flexibles. El nuevo tratado, que se firmó en 1988 y se modificó en 1990, permite que México obtenga aumentos de cuotas para la mayoría de los productos solicitados. Las cuotas al parecer son obligatorias solamente en el caso de unos pocos productos selectos. El cuadro 7 muestra el porcentaje de aprovechamiento de cuotas para 61 categorías de productos. En el periodo de 1988 a 1990, los porcentajes de aprovechamiento de cuotas eran de más de 60% para solamente 3 productos: pantalones de trabajo (112.9%), pantalones (102.1%), pijamas (88.6%) y camisas y blusas (80.9 por ciento).

3. LOCALIZACIÓN INDUSTRIAL, ORGANIZACIÓN VERTICAL Y COMERCIO

En esta sección desarrollamos un marco teórico que establece una relación entre la localización industrial, organización vertical y comercio. En Hanson (1991), estudiamos la dinámica de la concentración geográfica en una industria que se caracteriza por una variación en la fuerza de economías externas a través de actividades. La industria que estudiamos abarca dos actividades, el mercadeo, que muestra las economías externas y el ensamblado, que muestra los constantes rendimientos crecientes a escala. Existen dos países, y cada uno contiene cierto número de regiones. Un país es más grande que el otro en cuanto a fuerza de trabajo. Los agentes consumen el recurso de una región específica, la tierra, de tal manera que la aglomeración crea costos de congestión al elevar el precio regional de la tierra. Con la autarquía, las economías externas hacen que las regiones se vuelvan verticalmente especializadas. La aglomeración de actividades de mercadeo eleva los salarios y el precio de la tierra en una región en particular. El ensamblado, la actividad económica externa débil, se traslada hacia la región no aglomerada, donde los salarios y los precios de vivienda son más bajos. Con el comercio, los países se vuelven verticalmente especializados. El país grande capta la actividad económica externa fuerte y el país pequeño proporciona servicios de ensamblado para las empresas del país grande.

CUADRO 7

Cuotas estadounidenses de ropa y exportaciones mexicanas 1988-1990
(porcentaje de aprovechamiento bajo volúmenes de exportación)

<i>Tipo de régimen</i>	<i>Producto</i>	<i>QTY</i>	<i>1988</i>	<i>1989</i>	<i>1990</i>
N	Ropa deportiva	DZ	80.00	80.00	80.00
N	Ropa de niño	KG	93.39	550.00	583.00
N	Otras chamarras	DZ	135.00	151.26	150.00
RE	Chamarras de mujer	DZ	0.00	95.40	100.00
RN	Chamarras de mujer	DZ	120.00	31.80	35.00
RE	Vestidos	DZ	0.00	0.00	200.00
RN	Vestidos	DZ	180.00	216.79	200.00
RE	Camisas tejidas y blusas	DZ	0.00	583.00	750.00
RN	Camisas tejidas y blusas	DZ	1100.00	583.00	650.00
RE	Camisas	DZ	0.00	326.27	303.37
RN	Camisas	DZ	360.00	108.76	261.09
N	Camisas y blusas	DZ	775.00	860.18	806.31
RE	Faldas	DZ	0.00	275.00	300.00
RN	Faldas	DZ	290.00	75.00	100.00
N	Suéteres	DZ	35.00	19.02	19.02
RE	Pantalones	DZ	0.00	3987.43	4500.00
RN	Pantalones	DZ	3750.00	544.08	650.00
N	Brasieres	DZ	2500.00	2941.50	2809.00
N	Batas	DZ	55.00	53.73	27.45
RE	Piyamas	DZ	0.00	297.39	350.00
RN	Piyamas	DZ	290.00	52.48	75.00
RE	Ropa interior	DZ	0.00	1619.17	2800.00
RN	Ropa interior	DZ	2500.00	1324.78	1600.00
RE	Ropa de trabajo	KG	0.00	1219.20	1550.00
RN	Ropa de trabajo	KG	1496.87	180.80	250.00
N	Otra ropa	KG	1202.03	2099.93	2114.35

N: Ninguno.

RE: Regimen Especial (reservado para exportaciones 807).

RN: Regimen Normal (sin restricciones).

DZ: Ropa por docenas.

KG: Kilogramos.

Fuente: Sector, datos inéditos.

1988		1989		1990	
<i>Cuota</i>	<i>%</i>	<i>Cuota</i>	<i>%</i>	<i>Cuota</i>	<i>%</i>
28.83	36.03	25.38	31.72	—	
19.16	20.52	411.14	74.75	—	
82.26	60.93	26.54	17.55	31.54	21.02
0.00		6.98	7.31	18.49	18.49
69.37	57.81	17.54	55.16	11.84	33.84
0.00		0.00		1.66	0.83
156.46	86.92	151.64	69.95	30.25	15.13
0.00		348.53	59.78	331.24	44.17
591.70	53.79	228.20	39.14	277.34	42.67
0.00		152.64	46.7	115.68	38.13
82.54	72.53	47.87	75.89		47.33
767.17	98.99	694.89	80.78	9.05	80.50
0.00		77.54	28.20	72.80	24.27
245.73	84.74	65.38	87.18	54.47	54.47
10.51	30.0	6.10	32.8	—	
0.00		2951.98	74.03	2935.53	65.23
3274.33	87.32	544.01	99.99	660.11	101.56
1533.27	61.33	1455.33	49.48	—	
32.60	59.28	42.71	79.49	—	
0.00		199.05	66.93	308.33	88.09
248.24	85.60	34.72	66.15	44.58	59.43
0.00		1331.47	82.23	1414.78	50.53
2212.18	88.49	1005.66	75.91	866.57	54.16
0.00		573.62	47.0	1740.71	112.30
1242.64	83.02	120.83	66.83	213.09	85.24
554.80	46.15	1281.09	61.01	—	

3.1. Un modelo de localización y especialización vertical

Consideramos un mundo con dos países, Patria y Extranjero. Patria consiste en dos regiones, norte y sur. Para facilitar las cosas, suponemos que Extranjero consiste en una sola región. En cada país existen dos tipos de habitantes: los terratenientes, que poseen una unidad de vivienda y los trabajadores, que poseen una unidad de trabajo. El trabajo se puede mover a través de las regiones mientras que la vivienda, permanece fija. No existe un factor internacional de movilidad. Los gustos y la tecnología son idénticos en ambos países, pero la fuerza laboral de Patria, L , es menor que la fuerza laboral de Extranjero, L^* .

Existen dos bienes de consumo, vivienda, T , y ropa, Y . Las preferencias son Cobb-Douglas: cada país gasta una porción a de sus ingresos en vivienda, y una porción $1-a$ en ropa. Los terratenientes y los trabajadores proporcionan sus dotaciones inflexiblemente; los terratenientes reciben todos los ingresos de rentas y los trabajadores reciben todos los ingresos de salarios. Al establecerse el suministro de vivienda en cada región, una afluencia laboral hace que se eleve la cotización regional de vivienda. El trabajo es el único factor utilizado en la producción de ropa. La ropa se produce en dos etapas: el ensamblado rinde un bien intermedio, Z , que requiere de servicios de mercadeo para convertirse en un producto final. La producción de Z está dada por

$$Z = L_z \quad (1.1)$$

El mercadeo combina Z con una entrada de trabajo adicional. La producción total de ropa es dada por

$$Y = L_y^\varphi Z^{1-\varphi} Y^{(\sigma-1)/\sigma}, \quad 0.5 < \varphi < 1, \quad \sigma > 1, \quad (1.2)$$

donde L_y representa el trabajo utilizado en el mercadeo, Z es la ropa ensamblada, y el término final gana economías externas. Este procedimiento es de acuerdo con Ethier (1982) y con Helpman y Krugman (1985). Las economías externas son específicas de regiones: el producto regional marginal de L_y depende solamente de la producción total regional de Y . Como no existen economías externas en el ensamblado, el producto regional marginal de L_z no depende de dónde se produzca Z .

Las economías externas que tomamos en consideración son una característica ampliamente citada en la industria del vestido.¹⁸ Los efectos exter-

¹⁸ Lichtenberg (1960) y Waldinger (1986), describen las economías externas en el distrito del vestido en Nueva York.

nos en el mercadeo se deben a frecuentes cambios en el estilo de ropa que exigen los consumidores. Los cambios de estilo implican que las empresas deben mantenerse al tanto de los cambios de gustos. Las empresas reducen los costos de recabar información acerca de las condiciones del mercado al ubicarse cerca de otras empresas. Esto sucede de manera indirecta a través del espionaje y la imitación, y directamente a través del intercambio de información entre empresas. Los cambios en el estilo también son responsables de la separación vertical entre las actividades de mercadeo y el ensamblado. Los cambios constantes de estilo hacen que sea poco práctico estandarizar muchas operaciones de producción. Como resultado, el ensamblado de ropa continúa siendo una actividad altamente intensiva de trabajo, particularmente en actividades en que la moda es importante o en que el ensamblado requiere de operaciones complicadas. Separar el ensamblado del mercadeo permite a las empresas mantener el ensamblado como una actividad libre.

3.1.1. Autarquía

Primero consideramos la producción y el consumo bajo la autarquía en Extranjero. Extranjero posee T^* terratenientes y L^* trabajadores. El ingreso de un terrateniente es P_t^* , el precio de la vivienda y el ingreso de un trabajador es w^* , el salario. Al igualar la demanda con el suministro de vivienda tenemos

$$T^* = \frac{\alpha P_t^* T}{P_t} + \frac{\alpha w^* L^*}{P_t^*} \quad (2.1)$$

La compensación del mercadeo en vivienda define los salarios en términos de precio de vivienda,

$$Y^* = \frac{(1 - \alpha) T^*}{P_t^*} + \frac{(1 - \alpha) w^* L^*}{P_y^*} \quad (2.2)$$

Basándonos en el hecho de que $Z = L_z$ y de que cero ganancias implica $w = P_z$, podemos incluir L_z en la producción de Y . Acrecentar al máximo las ganancias en la producción de ropa da las siguientes condiciones de primer orden:

$$\frac{w^*}{P_y^*} = \phi L_y^{\phi-1} L_z^{1-\phi} Y^{(\phi-1)/\phi}, \quad (2.3)$$

$$\frac{w^*}{P_y^*} = (1-\phi) L_y^{\phi-1} L_z^{1-\phi} Y^{(\phi-1)/\phi}.$$

Combinar (2.3) con la condición total de empleo, $L_z + L_y = L^*$, nos permite resolver para L_y y L_z en términos de L^* :

$$L_z = (1-\phi)L^*, \quad (2.4)$$

$$L_y = \phi L^*.$$

Esto nos da el siguiente salario en relación con el precio de la ropa:

$$\frac{w^*}{P_y^*} = \phi^\sigma (1-\phi)^{\sigma(1-\phi)} (L^*)^{\sigma-1}. \quad (2.5)$$

El salario en términos de ropa, o el precio de P_z en relación con P_y , es una función creciente de la fuerza laboral, debido a los rendimientos crecientes. Por esto, los países grandes son relativamente más eficientes en el mercadeo. La relación de precios entre la vivienda está dada por

$$\frac{P_t^*}{P_y^*} = \frac{\alpha \phi^\sigma (1-\phi)^{\sigma(1-\phi)} L^\sigma}{T(1-\alpha)} \quad (2.6)$$

y también es creciente en L , al igual que los aumentos en la población hacen que se eleve el precio de la vivienda.

El equilibrio de la autarquía en Patria se complica por la presencia de diferentes regiones. La ubicación es importante por dos razones: la primera, son las economías externas de ubicación específica, que propician la concentración de la producción de Y en un mismo sitio; la segunda, es que cada región tiene su propio *stock* de vivienda. Puesto que el trabajo puede moverse a través de las regiones, la aglomeración en una región hace que se eleve el precio de la vivienda en relación con la de la otra región. Existen tres configuraciones de producción posibles: 1) autarquía regional, donde cada región produce su propio Z y Y ; 2) aglomeración de Y en una sola región, con la producción de Z dividida entre las dos regiones, y 3) especialización regional, donde una región se especializa en Z y la otra en Y . A continuación mostramos que la especialización regional es el equilibrio ideal.

Supongamos por el momento que el norte se especializa en Z y el sur se especializa en Y . Existen tres mercados para bienes de consumo: el mercado de vivienda del norte, el mercado de vivienda del sur y el mercado de ropa de economía amplia. Los ingresos dependen de la región en donde se localiza la vivienda. Asumimos que hay una misma cantidad de terratenientes, T , en el norte y en el sur, donde el índice n indica norte y el índice s indica sur. La especialización implica que $L_n = L_z$ y $L_s = L_y$, donde $L_s + L_n = L$. Al igualar el suministro y la demanda de vivienda y ropa tenemos

$$\begin{aligned} T^n &= T = \frac{\alpha P_t^n T}{P_t^n} + \frac{\alpha w^n L_z}{P_t^n} \\ T^s &= T = \frac{\alpha P_t^s T}{P_t^s} + \frac{\alpha w^s L_y}{P_t^s} \end{aligned} \quad (3.1)$$

$$Y = \frac{(1 - \alpha) P_t^n T}{P_y} + \frac{(1 - \alpha) P_t^s T}{P_y} + \frac{(1 - \alpha) w^s L_{suy}}{P_y} + \frac{(1 - \alpha) w^s L_y}{P_y}$$

La compensación del mercado en la vivienda define el salario relativo regional:

$$\frac{w^s}{w^n} = \frac{L_z}{L_y} \frac{P_t^s}{P_t^n} \quad (3.2)$$

Como sucede en (2.3), el acrecentamiento al máximo de la producción de ropa implica

$$\frac{w^s}{P_y} = \phi L_y^{\phi-1} L_z^{\phi} Y^{(\sigma-1)/\sigma} \quad (3.3)$$

$$\frac{w^n}{P_y} = (1 - \phi) L_y^{\phi} L_z^{\phi-1} Y^{(\sigma-1)/\sigma}$$

de lo cual obtenemos la siguiente relación:

$$\frac{w^s}{w^n} = \frac{\phi}{1 - \phi} \frac{L_z}{L_y} \quad (3.4)$$

Dado que el trabajo es móvil, el equilibrio requiere que los trabajadores de cada región gocen del mismo nivel de utilidades. A partir de (3.1)

podemos calcular el consumo por trabajador, C , de los bienes Y y T en el sur y el norte:

$$\begin{aligned} C_y^s &= \frac{\alpha w^s}{P_y} \\ C_t^s &= \frac{(1 - \alpha) w^s}{P_t^s} \\ C_y^n &= \frac{\alpha w^n}{P_y} \\ C_t^n &= \frac{(1 - \alpha) w^n}{P_t^n} \end{aligned} \quad (3.5)$$

La condición de equilibrio del mercado de trabajo es, por lo tanto,

$$\left[\frac{\alpha w^s}{P_y} \right]^\alpha \left[\frac{(1 - \alpha) w^s}{P_t^s} \right]^{1 - \alpha} = \left[\frac{\alpha w^n}{P_y} \right]^\alpha \left[\frac{(1 - \alpha) w^n}{P_t^n} \right]^{1 - \alpha}, \quad (3.6)$$

lo que se reduce a

$$\frac{w^s}{w^n} = \left[\frac{P_t^s}{P_t^n} \right]^\alpha. \quad (3.7)$$

Combinando (3.2) (3.4) y (3.7) con la condición total de empleo,

$$L_y = \frac{L}{1 + \mu}, \quad L_z = \frac{\mu L}{1 + \mu}, \quad \text{donde } \mu = \left[\frac{\phi}{1 - \phi} \right]^{\alpha - 1}. \quad (3.8)$$

Esto nos permite resolver para el salario relativo regional y para salarios y precios de vivienda regionales en términos de P_y ,

$$\begin{aligned} \frac{w^s}{w^n} &= \left[\frac{\phi}{1 - \phi} \right]^\alpha, & \frac{P_t^s}{P_t^n} &= \frac{\phi}{1 - \phi} \\ \frac{w^s}{P_y} &= \phi \mu^{\sigma(1 - \phi)} L^{\sigma - 1} (1 + \mu)^{1 - \alpha} \\ \frac{w^n}{P_y} &= (1 - \phi) \mu^{\sigma(1 - \phi) - 1} (1 + \mu)^{1 - \sigma} \end{aligned} \quad (3.9)$$

Dado $\phi > 1 - \phi$, conocemos $w^s > w^n$ y $P_t^s > P_t^n$. La aglomeración en el sur hace que se eleven los precios de vivienda y los salarios, empujando el ensamblado hacia el norte.

¿Por qué la especialización regional es el equilibrio ideal? Las economías externas en el mercadeo implican que los productores de Y prefieren estar en la región que tiene la mayor parte de producción de Y . La aglomeración de Y en una región desplaza la producción de Z hacia la otra región, ya que ningún productor de Z puede atraer trabajadores de la producción de Y del centro de producción de Y . Dados los rendimientos constantes en Z , el producto marginal del trabajo en Z es el mismo en cualquier región. Puesto que el producto de valor marginal del trabajo en Y excede al de Z , los productores de Z sólo pueden atraer trabajadores al trasladarse a regiones no aglomeradas, donde los precios de vivienda son más bajos.

3.1.2. Comercio

Considere el resultado del comercio entre Patria y Extranjero. El hecho de que Extranjero posee una mayor fuerza laboral que Patria implica que Extranjero es más eficiente en la producción de Y . Esto se puede ver comparando w^*/P^* y w^n/P_y , o el precio relativo de Z y Y en cada país:

$$\begin{aligned}\frac{w^*}{P_y} &= \phi^\phi \sigma (1 - \phi) \mu^{\sigma(1 - \phi)} (L^*)^{\sigma - 1} \\ \frac{w^n}{P_y} &= (1 - \phi) \mu^{\sigma(1 - \phi) - 1} L^{\sigma - 1} (1 + \mu)^{1 - \sigma}.\end{aligned}\quad (4.1.)$$

Extranjero será más eficiente en el mercadeo siempre y cuando $w^*/P^* > w^n/P_y$, o bien

$$\frac{L^*}{L} > \frac{\phi^{[\alpha \phi (1 - \phi) - \alpha - 1 - \sigma]/(\sigma - 1)} (1 - \phi)^{[\alpha \sigma \phi - \sigma + 1]/(\sigma - 1)}}{\phi^{\alpha - 1} + (1 - \phi)^{\alpha - 1}}. \quad (4.2)$$

Un poco de álgebra revela que (4.2) es válido para países del mismo tamaño si $\sigma - 1 > \alpha \sigma \phi$. Desde luego que (4.2) será válido si L^* es considerablemente más grande que L , lo que suponemos ser el caso. Esto implica que el precio relativo entre Z y Y es más bajo en Patria que en Extranjero, lo que hace que Patria exporte Z e importe Y . Debido a los rendimientos crecientes en Y , Extranjero gana todas las actividades de mercadeo mientras que Patria se especializa en ensamblado.

La pregunta lógica es si es posible recrear el equilibrio de economía integrada a través del comercio. Dadas las economías externas, esto depen-

derá de cómo se divida el trabajo entre Patria y Extranjero. Si Extranjero posee una parte suficientemente grande de la fuerza laboral del mundo como para proporcionar el mismo nivel de servicios de mercadeo que una economía integrada, se establecerá la equalización del precio factor y el comercio reproducirá la economía integrada. Podemos determinar la parte mínima de fuerza laboral de Extranjero con la solución de una sola región en (2.4). Se establece el equilibrio de economía integrada siempre y cuando

$$L^* > \varphi(L^* + L) \text{ , o} \quad (4.3)$$

$$L^* > \frac{L\varphi}{1-\varphi} \text{ ,}$$

Si L^* excede el nivel en (4.3), entonces Extranjero produce todo Y y algo de Z , y los salarios se igualan. Si (4.3) es exactamente obligatorio, Extranjero se especializa en Y y Patria se especializa en Z y los salarios son justamente equilibrados en ambos países.

El comercio afecta de manera dramática tanto la ubicación como la organización de la producción. El comercio crea un patrón de especialización vertical en el cual el país pequeño se especializa en el ensamblado y el país grande se especializa en el mercadeo: Patria se convierte en una plataforma de ensamblado para empresas en el centro de mercadeo de Extranjero. El comercio también provoca un cambio en la ubicación de la producción en el país pequeño. El trabajo que antes se dedicaba al mercadeo en el sur cambia a ensamblado. Bajo la autarquía, $L^s > L^n$ haciendo que los precios de vivienda en el sur sean mayores que los del norte. Ahora que ambas regiones producen Z , el equilibrio requiere que el salario pagado a L_z sea igual en cada región. Como resultado, el comercio provoca una migración del trabajo de sur a norte. El comercio desindustrializa al sur y convierte al norte en una región manufacturera fronteriza.

3.1.3. Costos de transporte

Supongamos que existen costos de transporte entre Patria y Extranjero, y que los costos entre el sur y Extranjero son mayores que los que hay entre norte y Extranjero. El efecto es exacerbar la desindustrialización del sur. Para entender esto, supongamos que los costos de transporte entre el norte y Extranjero son cero, pero positivo entre el sur y Extranjero. Supongamos además que los costos de transporte adoptan la forma de iceberg de Samuelson: por cada unidad enviada, solamente una fracción E realmente llega a su destino. Las empresas de Extranjero ahora solamente están dispuestas a

pagar E veces el precio por la producción de Z en el sur en comparación con la producción de Z en el norte o en Extranjero. El equilibrio requiere que

$$\frac{w^s}{w^n} = E. \quad (5.1)$$

Para que los trabajadores en el sur estén dispuestos a trabajar con un salario más bajo, ellos deben tener la compensación de menores precios de vivienda. Partiendo de (3.7), la condición de equilibrio del mercado de trabajo es

$$\frac{w^s}{w^n} = \left[\frac{P_t^s}{P_t^n} \right]^\alpha. \quad (5.2)$$

Partiendo de (3.2), el equilibrio en los mercados de vivienda regionales implica

$$\frac{w^s}{w^n} = \frac{L^n}{L^s} \frac{P_t^s}{P_t^n}. \quad (5.3)$$

Combinando (5.1) (5.2) y (5.3), podemos calcular la distribución del trabajo a través de las regiones bajo los costos de transporte:

$$\frac{L^n}{L^s} = E^{(1-\alpha)/\alpha} < 1. \quad (5.4)$$

Por esto, el comercio en la presencia de costos de transporte provoca un mayor flujo laboral de sur a norte.

3.2. Ubicación, organización vertical y libre comercio entre México y Estados Unidos

El modelo anterior, aunque rudimentario, capta muchas de las características esenciales de la integración de la industria mexicana del vestido con la economía de América del Norte. El comercio provoca que se traslade el ensamblado de Estados Unidos a México, dado que existen salarios más bajos al sur de la frontera. Las empresas de Estados Unidos, puesto que es más grande el mercado interno estadounidense, son más eficientes para el mercadeo y captan el centro de mercadeo de México. El proceso de trasladar el ensamblado al país pequeño adopta una forma particular. Los agentes que

llevan el trabajo de ensamblado a México son empresas de los centros de mercadeo en Estados Unidos. Las empresas de los centros de mercadeo en el país grande tienen un conocimiento exclusivo acerca del mercado interno. El país pequeño, de hecho, se convierte en una región periférica del país grande. El patrón de especialización vertical se determina por el tamaño del mercado. Ésta es la esencia del sistema de maquila.

Con la apertura al comercio, el centro de mercadeo de la ciudad de México se ve opacado por los centros de mercadeo en Nueva York y Los Angeles. Por ser más pequeño el mercado mexicano, México no puede mantener un centro de mercadeo que pueda competir directamente con Estados Unidos, y los comerciantes de la ciudad de México abandonan su relación con los productores de aglomeraciones distantes para dedicarse a la importación. Los comerciantes de la ciudad de México se convierten en el principal conducto para las importaciones de ropa que entran a México, pero no participan para nada en la exportación de productos mexicanos hacia el mercado estadounidense.

Bajo una economía cerrada, las regiones fronterizas en México estaban ubicadas lejos del centro de mercadeo de la ciudad de México, y participaban poco en la producción nacional de ropa. La integración convierte la frontera en la plataforma natural de ensamblado para los centros de mercadeo de Estados Unidos. Al parecer, la mayor parte de las empresas de ropa estadounidenses que tienen negocios con México provienen del centro de mercadeo de Los Angeles, y Los Angeles es el principal canal a través del cual las importaciones de ropa llegan a la ciudad de México. El tamaño del mercado mexicano puede no afectar al principio el balance entre los centros de mercadeo de Nueva York y Los Angeles, pero después de un tiempo se esperaría que Los Angeles surgiera como el principal centro de mercadeo en Estados Unidos, al menos para cierta gama de productos.¹⁹

¿Existen explicaciones alternativas para el crecimiento de la industria maquiladora de ropa? Muchos observadores atribuyen la expansión de las maquiladoras a las políticas existentes, tales como el artículo 807, y el estancamiento de la economía mexicana en la década de 1980. Ellos piensan que el libre comercio acabaría con la industria maquiladora. Con este punto de vista se confunde la producción para el interior con el ensamblado en el extranjero. El artículo 807 otorga a las empresas de ropa que participan en el ensamblado para el extranjero un incentivo para utilizar telas fabricadas en Estados Unidos. Sin embargo, no señala nada acerca de quién deba controlar las etapas de diseño y distribución de la producción de ropa. Si los contactos con los centros de mercadeo de Estados Unidos fueran

¹⁹ La industria de alta moda, por ejemplo, es un segmento totalmente separado. La producción tiene lugar en Nueva York y la cercanía con México no significa nada para la industria.

innecesarios, veríamos a las empresas mexicanas controlando todos los aspectos del ensamblado para el extranjero. Ellos podrían fácilmente aprovechar el artículo 807, los incentivos fiscales mexicanos y los bajos salarios en México instalando una planta en Estados Unidos para adquirir tela de fabricación estadounidense, y una segunda planta en México para ensamblar ropa. De hecho, la participación mexicana está limitada al ensamblado. Las plantas mexicanas de ensamblado dependen de clientes en el extranjero no solamente para que les proporcionen telas, sino también diseños de ropa y acceso al mercado.

3.3. ¿Hay vida después de las maquilas?

Los críticos de la estrategia de desarrollo orientado a las maquilas mencionan una variedad de deficiencias.²⁰ Las maquiladoras muchas veces dependen de un solo cliente para tener acceso a los mercados estadounidenses. El ensamblado representa el eslabón menos redituable en la cadena de valor agregado de la fabricación de ropa; el valor agregado por las maquiladoras entre 1981 y 1988 representó un promedio de 32.7% del valor de las exportaciones de maquila. Las maquiladoras también se enfrentan a una demanda altamente cíclica por su trabajo. Cuando los fabricantes de ropa estadounidenses se enfrentan a una baja en demanda, son sus maquiladoras mexicanas las que cierran primero. En el cuadro 3, los empleos en las maquiladoras de ropa bajaron por 16.9% durante la recesión estadounidense de 1981-1982; en el cuadro 6, los empleos bajaron por 2.0% entre junio y septiembre de 1990, en comparación con un aumento de 6.1% durante el mismo periodo el año anterior.

Las críticas antes mencionadas son válidas, pero los productores mexicanos actualmente tienen pocas opciones para irrumpir en los mercados estadounidenses. Con el tiempo, los productores mexicanos serán capaces de captar actividades de mercadeo y diseño de empresas estadounidenses. Según datos obtenidos por entrevistas, esto sería más factible para productos donde la presencia en un centro de mercadeo es menos importante. Observadores industriales sugieren que el valor de estar en centros de mercadeo aumenta con el estilo de ropa (ver nota 9). La transición a la fabricación totalmente integrada, incluso para productos de poco estilo intensivo, requerirían de cambios significativos en la organización de la industria norteamericana del vestido. Deben haber otras actividades en Estados Unidos que alejen los recursos de la ropa. Para que pueda desarrollarse una aglomeración de empresas de ropa en México, los productores mexicanos deben introducir nuevos medios de control de calidad, mejorar el diseño de ropa y crear una

²⁰ Véanse Fernández-Kelly (1983) y Sklair (1989).

red comercial en mercados extranjeros.²¹ El sistema de maquilas puede ser un medio a través del cual los productores puedan obtener las habilidades y los conocimientos necesarios.

Hay pocas señales de cambio en la industria nacional. En varias aglomeraciones industriales, las empresas han trabajado juntas para penetrar mercados de exportación. Estos esfuerzos no siempre tienen éxito, pero indican que irrumpir en mercados extranjeros muchas veces requiere de una coordinación de toda la aglomeración. Algunas empresas en Aguascalientes han creado una compañía de comercio de exportaciones que sirve como un vehículo para formar negocios conjuntos con fabricantes de ropa estadounidenses. La compañía de comercio es propiedad conjunta y la administran empresas locales. Algunas empresas en Guadalajara organizaron una feria comercial para ayudar a empresas del área local a recuperar clientes que han perdido por las importaciones. Las ganancias obtenidas por la feria comercial se utilizan para crear un centro de diseño que proporcione asistencia técnica a empresas locales. Su estrategia es convertir a Guadalajara en un nuevo centro de moda para mujeres en México. En la ciudad de México, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido ha creado un centro de diseño que proporciona a las empresas locales equipo de diseño por computadora y que tiene el proyecto de abrir oficinas de mercadeo en los distritos del vestido de Nueva York y Los Angeles para ayudar a las empresas a tener contacto con compradores en el extranjero.

4. CONCLUSIONES

Fue el general Porfirio Díaz (1876-1910), responsable del primer intento mexicano de desarrollo orientado al exterior, quien hizo la exclamación muchas veces repetida, “¡Pobre México. Tan lejos de Dios y tan cerca de Estados Unidos!” Esta frase, aunque tiene casi un siglo, refleja el temor de muchos mexicanos al considerar futuras relaciones económicas más estrechas con Estados Unidos. Para México, la integración es una arma de dos filos. Al integrarse al complejo industrial estadounidense, las empresas mexicanas ganan acceso a nuevos mercados y tecnologías en una escala que nunca se hubiera podido alcanzar con la vieja administración. Para poder aumentar la productividad se pierde el control sobre el proceso de producción. El acceso a los mercados estadounidenses requiere que las empresas mexicanas cambien de fabricantes totalmente integrados a proveedores verticalmente

²¹ En las industrias de ropa de Hong Kong y Taiwan, por ejemplo, los comerciantes de productos de exportación reciben pedidos de compradores en el extranjero y distribuyen trabajo entre subcontratistas locales. Véanse Kessing (1983), Morawetz (1981) y Steed (1981).

especializados para clientes de empresas estadounidenses. En la industria del vestido, y en otras, esta transición incluye convertirse en maquiladoras.

Existe un fuerte movimiento nacionalista en México que equipara las maquiladoras con la pérdida de la soberanía. Este punto de vista quizá pasa por encima las disparidades regionales que eran una parte inherente a la industrialización para la sustitución de importaciones. Con una economía cerrada, la ciudad de México surgió como el principal centro industrial del país. El proceso de concentración geográfica en la ciudad de México hizo periféricas las otras regiones del país, tales como el norte de México, que durante la época de Díaz había desarrollado fuertes lazos comerciales con Estados Unidos. Una ZLCAN transformaría el proceso de desarrollo económico regional de México. La integración convertiría al antiguo centro en una región periférica de Estados Unidos, mientras le otorgaría al norte acceso a mercados y a tecnología sustancialmente mejores. Considerar esto una pérdida de soberanía no es una visión nacionalista, sino una visión regionalista que favorece el bienestar del centro antes que otras partes de México.

REFERENCIAS

- Comisión MIT sobre productividad industrial, "Los trabajadores en la industria textil", S. Berger, Chair, 1989, *La industria textil en Estados Unidos: retos y oportunidades*, Cambridge, MA., MIT Press.
- Convenio Bilateral México-Estados Unidos, 1988, México, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
- Ehrenthal, D. y J. Newman, 1988, "Sobre el auge de las maquilas en México", *Reseña SAIS* 8, pp. 189-211.
- Enright, M., 1990, *Concentración geográfica y organización industrial*. Disertación doctoral, Universidad de Harvard.
- Ethier W.J., 1982, "Disminuir los costos en el comercio internacional y el argumento de protección de Frank Graham", *Econometría* 50, pp. 1 243-1 268.
- Fernández-Kelly, M.P., 1983, *Por qué nos hemos vendido, mi gente y yo*, Albany, Prensa SUNY.
- Ghadar, F. y W., Davidson, 1987, *Competitividad industrial estadounidense: el caso de las industrias textil y del vestido*, Lexington, MA., Lexington Books.
- Grunwald, J. y K. Flamm, 1985, *La fábrica global: ensamblado en el extranjero y comercio internacional*, Washington, D.C., Instituto Brookings.
- Grupo Consultivo de Boston, 1988, *Sector Textil*, ciudad de México, Banco Nacional de Comercio Exterior.
- Hamilton, C. (ed.), 1990, *La Ronda Uruguay: comercio textil y los países en vías de desarrollo: eliminar el acuerdo multi-fibra en la década de 1990*, Washington, D.C., Banco Mundial.
- Hanson, G., 1991, "Geografía y comercio en México, aglomeración dispersa y acceso a mercados", mimeo., MIT.
- Helpman, E. y P. Krugman, 1985, *Estructura del mercado y libre comercio*, Cambridge, MA., MIT Press.

- Hoffman, K. y H. Rush, 1988, *Microelectrónica y ropa: el impacto del cambio tecnológico en una industria global*, Nueva York, Praeger.
- Indicadores Económicos*, Banco de México, noviembre, 1990.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 1981, *Censo Comercial*, 1981, ciudad de México, INEGI.
- , 1981, *XI Censo Industrial*, ciudad de México, INEGI.
- , 1989, *Resultados Oportunos: Censos Económicos*, Aguascalientes, INEGI.
- Kessing, D., 1983, "Unirse a mercados distantes: exportaciones de bienes de consumo manufacturados de norte a sur", *AER Papeles y procedimientos* 73, pp. 338-342.
- Krugman, P. y A. Venables, 1990, "Integración y competitividad de la industria periférica", en C. Bliss y J. Braga de Macedo (eds.), *Unidad con diversidad en la comunidad europea*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Mody, A. y D. Wheeler, 1987, "Hacia un centro que desaparece: la competencia en la industria mundial de ropa", en *Desarrollo mundial* 15, pp. 1 269-1 284.
- Morawetz, D., 1981, *Por qué el nuevo traje del emperador no está hecho en Colombia*, Londres, Oxford University Press.
- Piore, M. y C. Sabel, 1984, *La segunda división industrial*, Nueva York, Basic Books.
- Porter, M., 1990, *La ventaja de competitividad de las naciones*, Nueva York, The Free Press.
- Pyke, F., G. Becattini y W. Sengenberger, 1990, "Distritos industriales y cooperación interempresarial en Italia", Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Rotemberg, J. y G. Saloner, 1990, "La competencia y la acumulación humana de capital: una teoría de especialización interregional y comercio", NBER Papel de trabajo, núm. 3 228.
- Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), 1966, *XIII Censo Industrial. Ciudad de México*, SPP.
- , 1971, *IX Censo Industrial*, ciudad de México, SPP.
- , 1976, *X Censo Industrial*, ciudad de México, SPP.
- Sklair, L., 1989, "Ensamblando para el desarrollo: la industria maquiladora en Estados Unidos y México", Londres, Unwin Hyman.
- Steed, G., 1981, "Ubicación internacional y ventaja comparativa: las industrias del vestido y los países en vías de desarrollo", en *Análisis espacial, industria y medio industrial*, vol. II, F.E.I. Hamilton y G.J.R. Linge (eds.), Nueva York, John Wiley e hijos.
- Waldinger, R.D., 1986, *Por el ojo de la aguja: inmigrantes y empresas en el comercio de ropa de Nueva York*, Nueva York, University Press.

MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN CANANEA: LA DISPUTA EN TORNO A LA FLEXIBILIDAD

*Óscar F. Contreras
Miguel Ángel Ramírez Sánchez*

1. INTRODUCCIÓN

Después de casi un siglo de actividad ininterrumpida, las minas cupríferas de Cananea constituyen en la actualidad un caso especialmente ilustrativo de la evolución que han seguido en México el modelo industrial, la estructura de los mercados de trabajo y el patrón de las relaciones laborales. Durante los últimos cuatro años, el centro minero de Cananea ha experimentado una serie de conflictos y ajustes (o, si se quiere, un prolongado y conflictivo ajuste) que apuntan hacia una radical reestructuración organizativa y laboral, enmarcada dentro de las grandes tendencias nacionales a la privatización de las empresas públicas, la apertura hacia los mercados externos y la flexibilización de las relaciones laborales. En el plano estrictamente laboral, los conflictos recientes de la Compañía Minera de Cananea (hoy Mexicana de Cananea) revelan la desarticulación de uno de los modelos contractuales más complejos de la industria mexicana, así como la crisis de una larga tradición gremial, anidada en la práctica de un “saber profesional” adquirido y preservado a través de una carrera laboral regulada por las organizaciones sindicales, y transmitido en la práctica mediante un largo aprendizaje social de los saberes del oficio y las estrategias de la negociación colectiva. Manifestaciones visibles de esta crisis son tanto la posición defensiva que ha debido adoptar el sindicalismo cananense, como la relativa facilidad con que se han impuesto recortes y modificaciones al contrato colectivo de trabajo, todo ello dentro de una política de más largo alcance que el simple ajuste a la normatividad contractual, cuyo objetivo manifiesto es el diseño y la instrumentación de una regulación laboral más “flexible”, menos regida por controles sindicales y más adecuada a las nuevas políticas empresariales sobre el uso y control de la fuerza de trabajo.

En el caso de Cananea, la disputa por la flexibilidad laboral se ha traducido en un abierto combate empresarial y gubernamental a uno de los ejemplos mas acabados de los contratos colectivos surgidos bajo el modelo industrial de la sustitución de importaciones, así como a los “usos y costum-

bres" derivados de los pactos explícitos e implícitos entre el empresariado, el gobierno y los sindicatos,¹ pactos que constituyeron un componente medular del sistema de relaciones industriales y de la dinámica de los mercados de trabajo en el país hasta la década de los años ochenta. La desarticulación de este modelo laboral resulta especialmente conflictiva en el caso de industrias tradicionales que, como en el caso de la minería, emprenden el proceso de "flexibilización" de las relaciones laborales sobre la base de una compleja gama de prestaciones y prerrogativas acumuladas por los sindicatos durante las tres décadas anteriores.

2. RESTRUCTURACIÓN Y QUIEBRA DE LA COMPAÑÍA MINERA DE CANANEA

El actual proceso de modernización de la industria minera descansa en tres componentes básicos, todos ellos asociados con un drástico cambio en las prioridades estratégicas establecidas para este sector y, por lo tanto, con una nueva política sectorial impulsada por el gobierno federal y los empresarios mineros. En primer lugar, se trata de una reorientación hacia los mercados externos; en segundo lugar, de la privatización de los principales centros mineros con participación estatal y, finalmente, de un ajuste a la normatividad que rige las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores mineros. Paralelamente, aunque éste es un proceso iniciado con anterioridad, la actividad minera está sujeta a una intensa renovación tecnológica y organizativa.

En el caso de Cananea, la tensión entre el nuevo modelo industrial minero y la dinámica de las relaciones laborales se fue acrecentando paulatinamente inicia desde finales de los años setenta como un desajuste funcional entre los objetivos empresariales de renovación tecnológica y los espa-

¹ La desregulación laboral en el sector minero, y muy particularmente en el caso de Cananea, constituye un ejemplo puntual del desmantelamiento de lo que Enrique de la Garza ha llamado el "modelo contractual de la Revolución Mexicana", "... que históricamente tomó cuerpo desde el sexenio cardenista y cuyo ejemplo más acabado y temprano sería el contrato colectivo del Sindicato Mexicano de Electricistas de 1936". Las características centrales de este modelo contractual, según De la Garza, son: intervención defensiva del sindicato frente a los cambios tecnológicos o en la organización del trabajo; protección al empleo (restricciones a los despidos; limitaciones a la subcontratación, al uso de eventuales y al personal de confianza); protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (tabuladores y escalafones amplios, con una fuerte división del trabajo; intervención sindical en la movilidad del personal); protección al salario (defensa del nivel salarial, amplias prestaciones, escalafón por antigüedad). De la Garza, Enrique, "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, núm. 1, octubre-diciembre de 1989. Por otra parte, este modelo contractual es el equivalente mexicano de las políticas sindicales de negociación colectiva en los países industrializados. A partir de la posguerra, éstas cristalizaron en un "círculo virtuoso" que enlazaba el plano macroeconómico de la política social con las demandas sobre salarios y prestaciones al interior de la empresa. (Allen, Christopher S., "Trade Unions, Worker Participation, and Flexibility", *Comparative Politics*, vol.22, núm. 3, abril, 1990.

cios de control sindical sobre el proceso de trabajo, y culmina en 1989 bajo la forma de la imposición violenta de una nueva normatividad laboral en la coyuntura de la privatización de la empresa.

El antecedente medular de los actuales conflictos laborales de Cananea es bastante conocido: el 20 de agosto de 1989, luego de una intensa campaña publicitaria en contra del sindicato y la anterior administración de la empresa, la Compañía Minera de Cananea fue declarada en quiebra, la mina y las plantas de beneficio fueron tomadas por el ejército en un espectacular operativo, el contrato colectivo fue nulificado y el gobierno federal ofreció liquidar a todo el personal de acuerdo con los términos de la Ley Federal del Trabajo. El objetivo de tales medidas era por demás obvio: desarticular al sindicato y reestructurar radicalmente las relaciones laborales antes de privatizar la empresa.

Al momento de su quiebra, la Minera de Cananea era una empresa prácticamente nueva, dotada de instalaciones y equipos que la colocaban a la altura de las más modernas del mundo; era además una de las compañías exportadoras más importantes de la minería mexicana, contaba un vasto yacimiento que permitiría continuar con el mismo ritmo de producción durante otros 60 años, y durante los dos años previos a la quiebra el precio internacional del cobre había sobrepasado la barrera de un dólar por libra. Así las cosas, la explicación de la quiebra parece residir en el hecho de que la gerencia de la empresa había fracasado una y otra vez en sus intentos por modificar un añejo sistema de relaciones laborales, acuñado a lo largo de muchas décadas de lucha sindical. A diferencia de otras empresas mineras de reciente apertura, en Cananea el sindicato contaba con una serie de conquistas contractuales que le conferían un control casi absoluto sobre el reclutamiento, formación y movilidad de los trabajadores, es decir, con un poderoso instrumento de control sobre la normatividad laboral.¹²

Por otra parte, además de los instrumentos formales de control, estatuidos en el contrato colectivo, los “usos y costumbres” en el lugar de trabajo apuntaban hacia un alto grado de control obrero sobre el proceso de producción, en abierta contradicción con la tendencia a la creciente racionalización técnica del proceso introducida con las nuevas tecnologías productivas. Desde el punto de vista de la empresa, esta normatividad, formal e informal,

¹² A partir de 1932, con la formación del “Gran Sindicato Obrero Mártires de 1906”, y sobre todo después de 1936, con el reconocimiento formal de la Sección 65 del Sindicato Minero Nacional, los sucesivos dueños y administradores del centro minero han tenido que negociar palmo a palmo las viejas y nuevas demandas de los experimentados mineros: mejores normas de seguridad e higiene, reconocimiento de las enfermedades profesionales, mejores servicios médicos, prestaciones sobre la vivienda y la educación de los hijos, aumento de los días de descanso y, sobre todo, los salarios y las bonificaciones. Una característica relevante del sindicalismo cananense ha sido, a lo largo de su historia, su capacidad para transmitir de generación en generación una cultura sindical que mantiene viva la tradición reivindicativa de los mineros y el “orgullo profesional” de sus agremiados.

constituía el principal obstáculo para privatizar Cananea, que por otra parte ponía punto final a la ambiciosa restructuración global que la empresa había emprendido 15 años antes, y que paradójicamente inició con su mexicanización.³

La primera etapa de expansión de Cananea, entre 1973 y 1978, tuvo un costo de 125 millones de dólares. La segunda etapa de ampliaciones, culminada en 1987, requirió inversiones por más de 900 millones de dólares. En esta segunda etapa la participación del Estado resultó crucial, pues mientras las obras de ampliación estaban en curso sobrevino la bancarota de la Anaconda Cooper Co. (que conservaba el 49% de las acciones de Cananea) y había sido adquirida por Atlantic Richfield Co., en una operación que a la postre resultó desastrosa. Bajo la administración del consorcio petrolero, Anaconda fue llevada a la quiebra y la Atlantic Richfield Co., decidió suspender su participación en Cananea. En estas condiciones, Nacional Financiera adquirió en 1983 el 49% restante de las acciones de Cananea, asumiendo el control total de la empresa.

La operación era ciertamente riesgosa, pero Nafinsa decidió continuar, con algunas modificaciones, el ambicioso plan de expansión ya iniciado.

A partir de 1973, con el primero de los grandes proyectos de expansión, la empresa logró ampliar su capacidad de producción hasta 70 mil toneladas anuales.

La segunda etapa de expansión tuvo por objeto, entre otras cosas, resolver el desfase tecnológico y productivo de las plantas metalúrgicas respecto de la mina, pero además se planteaba objetivos mucho más ambiciosos: elevar la producción hasta 180 mil toneladas de cobre metálico y convertirse de nuevo en una empresa exportadora, condición que había perdido desde los años cincuenta. Las obras emprendidas en esta etapa fueron de grandes magnitudes. Incluyeron la construcción de una nueva planta concentradora con capacidad para procesar 50 mil toneladas diarias de mineral, nuevas ampliaciones en los tajos y en la fundición, y la construcción de dos plantas de Extracción por Solventes y Deposición Electro-lítica (ESDE), procedimiento basado en la biotecnología que permite fabricar cobre de alta calidad a partir de minerales de muy bajo contenido metálico.

En efecto, dos frustrados intentos por vender la empresa, en abril y octubre de ese año, parecen haber decidido al gobierno a enfrentar directamente la eliminación de los aspectos más disfuncionales del contrato colectivo de la Sección 65 para poder entregarla al capital privado sin la interferencia de la conflictiva organización sindical. Así fue como en mayo de 1989 Nafinsa ordenó una restructuración general de la empresa, removiendo al director general y a la mayor parte del cuerpo de funcionarios. La nueva administración se encargó de plantear exigencias que significaban, además

³ Hasta el momento de su mexicanización, en 1971, Cananea conservaba prácticamente las mismas instalaciones con que venía operando desde la época de la Segunda Guerra Mundial.

del despido de más de 400 trabajadores, una larga serie de modificaciones contractuales en materia de tabulador, horarios, turnos de trabajo, descansos y control sobre la contratación del personal. La respuesta sindical fue no sólo la negativa al reajuste, sino una contrademanda que a juicio de Nafinsa resultaba "totalmente desmedida".⁴

Al margen de sus implicaciones, la respuesta del sindicato a las exigencias de Nafinsa revela que, a pesar de su magnitud y de su largo periodo de gestación, la restructuración de la empresa había tomado por sorpresa a los mineros de Cananea. El sindicato fue incapaz de generar una estrategia que le permitiera negociar de manera realista los ajustes en las relaciones laborales asociados con la expansión y renovación tecnológica de la empresa; se persistió en la defensa de una estructura escalafonaria cuyas figuras formales habían dejado de corresponder con los puestos de trabajo reales, se mantuvo una negativa tajante a los diversos intentos por flexibilizar la movilidad vertical y horizontal, se desatendieron las diversas iniciativas gerenciales por incrementar la productividad, y se enfatizaron las demandas salariales ante los cambios en la naturaleza del trabajo. Sobre todo, se defendió de manera intransigente el principio de "demarcación profesional" del trabajo, esto es, la compleja red de jerarquías y funciones establecidas en el contrato colectivo que regulaban la carrera laboral y la diferenciación salarial de los mineros.

Esta estrategia defensiva en el terreno escalafonario y agresiva en el salarial había sido muy eficaz hasta hace algunos años, pero ni la dirigencia sindical ni la base obrera parecen haber valorado en su cabal dimensión el hecho de que estaban ocurriendo cambios cualitativos en la naturaleza misma del trabajo, y que estos cambios alteraban la vieja correlación de fuerzas sobre la cual se asentaba el poder sindical.

3. LA NUEVA NORMATIVIDAD LABORAL

Forzados a negociar con el ejército en poder de su centro de trabajo y la Financiera Nacional Azucarera como síndico administrador de la quiebra,

⁴ La demanda sindical por revisión del contrato suponía la modificación de 103 cláusulas del contrato colectivo. Las demandas más importantes, y que fueron el motivo de la reacción airada de Nafinsa, eran: aumento salarial de 60% directo al tabulador, semana laboral de 40 horas con pago de 56, aumento de los días de descanso obligatorio, aumento en el número de ausencias justificadas por año y diversos aumentos en las prestaciones, como la prima vacacional, los apoyos económicos al sindicato y los apoyos para compra de útiles escolares, entre otros. Varios observadores del conflicto, entre ellos Alberto Barranco Chavarría desde su columna "Empresa" en el diario *La Jornada*, insistieron en el hecho de que, independientemente de la justeza o no de tales demandas, la coyuntura en la que se planteaban era sumamente riesgosa, ante el proyecto de privatización y la reorganización administrativa de la empresa. Se llegó a sugerir, incluso, la posibilidad de que intereses extrasindicales estuviesen detrás de la ambiciosa demanda de revisión contractual, haciendo aparecer al sindicato en una posición injusta e inaceptable, y abriendo el paso a una medida como la quiebra.

los mineros de Cananea terminaron por aceptar las principales modificaciones contractuales intentadas por Nafinsa antes de la quiebra (las cuales por lo demás son una copia puntual del proyecto de desregulación laboral emprendido por el empresariado minero), a cambio de la reapertura de la empresa y el reconocimiento al contrato colectivo (modificado).

En efecto, las condiciones pactadas en el Convenio de Reapertura que el 11 de octubre de 1989 puso fin a la crisis desatada por la quiebra, acercaron mucho a Cananea con el nuevo modelo de relaciones laborales que promueven los empresarios. En principio, la jurisdicción del contrato se redujo de "todas las dependencias actuales y futuras que la compañía disponga en el estado de Sonora" a "todas las dependencias actuales dentro del municipio de Cananea"; Con esto quedó fuera del control del sindicato la nueva fundidora que la empresa pretende construir en el mismo municipio de Cananea y los patios de embarque en Guaymas, Sonora, a la vez que se abrió la posibilidad de que la empresa realizara trabajos de mantenimiento y construcción fuera de las actuales instalaciones sin pactar con la Sección 65 del Sindicato Minero.

Las nuevas condiciones contractuales acordadas en el Convenio de Reapertura se ciñen estrechamente al proyecto empresarial de desregulación, por lo menos en los siguientes aspectos:

A. *Reducción del ausentismo y del personal "excedente"*. Como parte del convenio de reapertura fueron despedidos 719 trabajadores que a juicio de la empresa representaban una carga excesiva para su funcionamiento. También se redujo el número de faltas permitidas y se modificaron 13 artículos que permitían suspender labores para hacer reclamaciones o solicitudes.⁵

B. *Compactación del número de categorías*. De las 143 categorías escalafonarias existentes antes de la quiebra, el convenio reagrupó los puestos existentes en sólo cuatro "categorías salariales".

C. *Eliminación del ascenso por antigüedad*. Aunque el convenio no eliminó en estricto sentido el ascenso por antigüedad, la competencia es ahora el criterio primordial para determinar el ascenso escalafonario. La antigüedad sólo cuenta ahora en el remoto caso de "igualdad de competencia" de los trabajadores.⁶

D. *Aumento en la movilidad y flexibilidad internas*. El convenio de reapertura no resolvió claramente esta demanda empresarial. Si bien es

⁵ Artículos 158 y 296 al 306.

⁶ Modificación al artículo 152: "Los trabajadores al servicio de la compañía, tienen derecho a ascender dentro de su especialidad hasta la categoría superior por competencia y antigüedad. Siempre se tomará en cuenta primordialmente la competencia y en caso de igualdad, se preferirá al más antiguo y se estará a lo dispuesto por el artículo 155 del contrato colectivo de trabajo" (los subrayados son nuestros). El artículo 155 se refiere a los derechos de los trabajadores que no aprueben el examen de competencia.

cierto que la compactación de categorías fue adicionada con la modificación del artículo 160 para exigir a los trabajadores "ejecutar los trabajos correspondientes a su categoría y sueldo", la cláusula decimotercera del convenio de reapertura comprometió a la empresa a no cambiar a los trabajadores de las labores que venían desempeñando independientemente de sus nuevas categorías. Como se podrá apreciar más adelante, éste es uno de los aspectos más conflictivos en la interpretación del convenio, y representa un fuerte remanente del principio de "demarcación profesional" tenazmente defendido por los mineros cananenses.

E. *Abandono de estándares de trabajo mínimos.* El convenio eliminó del contrato colectivo de Cananea cualquier referencia a las obligaciones por costumbre. De esta manera los estándares de trabajo son ahora fijados por la empresa, aunque como es obvio los trabajadores cuentan con una amplia gama de recursos para oponer resistencia a elevar los anteriores. Éste es otro de los puntos que a partir de la reapertura ha exacerbado el cotidiano enfrentamiento entre obreros y supervisores.

F. *Libre subcontratación.* Con las nuevas condiciones contractuales la empresa se reserva el derecho de contratar a terceros, aunque se especifica que sólo procederá en casos de trabajos especializados que "no corresponden a la operación normal de la planta como son: construcción, ampliación, modificación a las instalaciones y mantenimiento".

Es interesante observar que estas nuevas condiciones contractuales parecen aspirar a las que ya imperan en la Compañía Mexicana de Cobre, en La Caridad, que por lo demás es a nuestro juicio el modelo de máxima flexibilidad en el medio minero.⁷

Este paralelismo entre Cananea y La Caridad tiene un interés crucial por dos razones. La primera es que indica una experiencia previa de normatividad flexible en el medio minero, que está sirviendo como guía para imponer un nuevo modelo de relaciones laborales en toda la industria extractiva. La segunda está relacionada con la anterior y no es menos importante: a partir

⁷ En comparación con las 352 cláusulas del contrato de Cananea, el contrato de Mexicana de Cobre contiene sólo 92. Y aunque estas 92 cláusulas regulan desde el ingreso y promoción de los trabajadores hasta su separación, lo hace de manera muy laxa o bien en términos que excluyen la negociación con el sindicato. Es además un contrato con una jurisdicción territorial relativamente restringida, puesto que excluye las últimas fases del proceso (fundición y embarque) las cuales se rigen por otros contratos. Esto señala de entrada un diferencia notable con los contratos tradicionales del sector minero, que por lo general tenían una jurisdicción amplia que incluía, como en Cananea, "todas las dependencias de la compañía actuales y las que en el futuro adquiera dentro del estado de Sonora, y en lo general todas las dependencias donde se ejecute cualquier trabajo de la citada compañía".

Con la relativa excepción de la eliminación del ascenso por antigüedad, el contrato de Mexicana de Cobre contempla todas las demandas empresariales antes citadas:

Reducción del ausentismo y del personal "excedente". A este respecto, la empresa tiene a su disposición siete cláusulas que le permiten controlar el ausentismo y el exceso de personal. Las

de agosto de 1990, cuando Cananea fue adquirida por la misma administración que controla a Mexicana de cobre, la gerencia ha intentado igualar en ambas el modelo de relaciones laborales. Este último aspecto tiene dos "momentos" principales, posteriores al convenio mismo, que estableció las condiciones de la reapertura modificando el contrato en cláusulas estratégicas. El primer momento es el de la interpretación de las cláusulas del convenio, que ha suscitado fuertes diferencias entre la empresa y el sindicato, y el segundo es el de la puesta en práctica de las nuevas condiciones en el lugar de trabajo, ya que el "estilo de mando" practicado por la nueva administración ha resultado sumamente conflictivo en la cotidianidad laboral.

4. LA CONFLICTIVIDAD DEL NUEVO MODELO LABORAL

En septiembre de 1990, a menos de un año de la reapertura de Minera de Cananea y una vez que el contrato colectivo de la Sección 65 había sido sustancialmente modificado, la empresa pudo ser finalmente vendida a la iniciativa privada, quedando en manos de Jorge Larrea Ortega, quien es presidente del Grupo Industrial Minera México y principal accionista de Mexicana de Cobre.

La nueva empresa, denominada Mexicana de Cananea, removi6 a una buena parte de los mandos medios y superiores, sustituyéndolos en muchos casos por personal procedente de la administración de Mexicana de Cobre de otras empresas del Grupo Minera México.

Con la nueva administración, que los sindicalistas llaman "administración Larrea", las relaciones obrero-patronales se han vuelto cada vez más tensas, como resultado de los pequeños y grandes conflictos derivados de la instrumentación de las nuevas normas laborales en los tres "momentos" señalados anteriormente. Con fines ilustrativos, señalaremos algunos de los

economías" de personal. Las ausencias permitidas en el contrato se limitan a siete y, con excepción de tres casos que se refieren a funciones sindicales, son sin goce de sueldo.

Compactación del número de categorías. El contrato colectivo de Mexicana de Cobre cuenta con un total de 68 categorías distribuidas en cinco departamentos. Estas cifras contrastan con los 143 puestos y 28 departamentos con que contaba Cananea en 1989.

Eliminación del ascenso por antigüedad. Aunque el contrato de Mexcobre contempla el ascenso por antigüedad, la empresa se reserva el derecho de rechazar el ascenso de trabajadores que no demuestren sus capacidad y competencia.

Aumento en la movilidad y flexibilidad internas. La movilidad y la flexibilidad interna no tienen restricciones. La empresa puede cambiar a los trabajadores de un departamento a otro "de acuerdo con las necesidades de servicio". La única obligación de la empresa es dar aviso al sindicato cuando los cambios sean definitivos.

Abandono de estándares de trabajo mínimos. El contrato de Mexcobre no hace alusión a los estándares de trabajo, mismos que en la práctica son discrecionalmente fijados por la empresa.

Libre subcontratación. El contrato permite a la empresa contratar a terceros para realizar "trabajos temporales o eventuales de construcción, ampliación y modificación de las instalaciones".

aspectos más conflictivos, enfatizando aquellos que dan cuenta de la naturaleza del conflicto:

a) Un primer grupo de problemas se relaciona con el “estilo de mando” de la nueva administración, y se expresa en lo que a juicio de los trabajadores son “actitudes autoritarias” de los supervisores. Desde el punto de vista de los sindicalistas, estas actitudes son incluso deliberadamente agresivas, con el propósito de profundizar los conflictos existentes y vulnerar aún más la posición del sindicato en la negociación contractual. Por otra parte, en los conflictos con los supervisores se ha puesto de manifiesto una cierta ambigüedad en torno a la vigencia del contrato: frente a las reclamaciones de los mineros sobre sus derechos contractuales, los supervisores suelen argumentar la inexistencia del contrato. Finalmente, los conflictos en torno a la supervisión han actualizado una acendrada tradición de los mineros cananenses: la convicción de que los supervisores, sobre todo los que proceden de fuera de Cananea, no saben hacer el trabajo que ellos dominan. Las instrucciones son confusas o sin sentido, no conocen las condiciones de los equipos, se ordenan trabajos para los cuales se carece de herramienta, etc. Una expresión externada por uno de los dirigentes sindicales más reputados de Cananea refleja cabalmente una opinión generalizada entre los mineros: “Los nuevos problemas laborales son muy fáciles de explicar: la empresa se uaja a los capataces de Nacozari.”

b) Un segundo grupo de problemas es el relacionado con la movilidad horizontal y vertical. En relación con esta última, se ha establecido, a partir de los convenios de reapertura, que los ascensos se basen en la capacidad y no en la antigüedad; no obstante, la capacitación en campo y la prueba de conocimiento para decidir los ascensos quedan en manos de personal sindicalizado. Por su parte, el departamento de capacitación de la empresa proporciona la capacitación “teórica” a los trabajadores, antes de pasarlos a la capacitación de campo. En este punto no parece haber mayores discrepancias, pues el sindicato ha preservado un cierto control sobre la movilidad vertical, a pesar de haber cambiado los criterios.

En cambio, en torno a la movilidad horizontal, la empresa no logró implantar la compactación de categorías escalafonarias (directamente asociada a la idea de la polivalencia funcional de los trabajadores), pero en los hechos la administración ha estado intentando ponerla en marcha, originando una permanente discusión en torno a la interpretación de los convenios. A pesar de que en los convenios se pactó una compactación de categorías exclusivamente con fines salariales, la administración ha insistido, en la práctica, en la movilidad entre departamentos y tareas. Cabe recordar que éste ha sido uno de los temas centrales en la definición del sindicalismo cananense en los conflictos recientes, aunque a partir de la quiebra y la posterior reapertura la posición sindical se ha relativizado. Al parecer, los trabajadores más jóvenes ponen en el centro de la discusión el pago de acuerdo con el escalafón por el cambio de tareas o puestos, y ya no tanto el

hecho mismo de la movilidad, mientras que otro sector de obreros persiste en la defensa de la estricta definición de tareas para cada puesto. En todo caso, el argumento sindical es que la movilidad no puede ser absoluta, ya que la naturaleza diversa de los trabajos, especialmente por lo que respecta a la mina, puede provocar tanto accidentes como ineficiencia en la operación.

c) Otros aspectos conflictivos están relacionados con la disciplina. Entre ellos, uno de los que más han resentido los trabajadores es el que se relaciona con el ausentismo: con el anterior contrato, los mineros solían faltar hasta siete días consecutivos, haciendo una interpretación literal del contrato. A partir de los convenios sólo se permiten tres faltas por cada 30 días hábiles, y en este punto la empresa se ha mostrado inflexible. Un problema frecuente es el de la discrecionalidad con que los supervisores programan los turnos, hecho que provoca reiteradas protestas por parte de los trabajadores. También provoca frecuentes conflictos el hecho de que en el convenio de reapertura se estableció que las reclamaciones sindicales sólo se podrían hacer al final del turno; sin embargo, los trabajadores se niegan a acatar esta disposición, argumentando que no pueden obedecer órdenes contrarias al contrato colectivo sin antes plantearlo ante el comisionado sindical.

d) Finalmente, un cuarto grupo de problemas (que desde luego no agota la larga lista de temas conflictivos) se relaciona con la jurisdicción territorial del contrato. En el convenio de reapertura se restringió la jurisdicción territorial del contrato colectivo de trabajo, abriendo la posibilidad de contratar con terceros la ejecución de trabajos u obras para la empresa fuera del municipio de Cananea. Sin embargo, la interpretación del convenio en este punto también ha sido objeto de discrepancias ante la pretensión, por la parte empresarial, de sacar de la planta cualquier tipo de maquinaria y equipo para su mantenimiento.

Éstos son algunos de los principales problemas que se han puesto de manifiesto a partir de la reapertura del centro minero, y que se han exacerbado a partir de la adquisición de la empresa por parte del grupo Larrea.

Sin duda, el punto más intenso de la tensión laboral tuvo lugar a mediados de 1991, cuando se realizó un paro de labores por parte de 530 trabajadores de la concentradora a causa de los conflictos permanentes entre obreros y supervisores de la nueva administración. El paro duró 46 días, del 31 de mayo al 15 de julio, y presumiblemente se inició a partir de una agresión física de un supervisor contra un obrero. Sin embargo, los datos sobre este suceso no son del todo claros, ya que no se levantó acta alguna, como correspondía hacerlo para iniciar la demanda formal. Incluso dentro del sindicato se ha discutido la posibilidad de que no haya existido tal agresión, o bien que se trató de una provocación de la empresa para entorpecer la negociación en curso del contrato colectivo. De cualquier manera, esta acción significó una derrota para el sindicato, ya que no se logró el despido de los supervisores impugnados y, en cambio, el sindicato se vio sometido a una ardua negociación para reinstalar a los 117 obreros despedidos a raíz del

paro ilegal, a la vez que la empresa desconoció los acuerdos previos sobre la revisión contractual de 1991 y suspendió las pláticas en torno al contrato.

En relación con el paro de mayo, hay dos aspectos que merecen destacarse en la medida en que reflejan con bastante nitidez la naturaleza de la crisis laboral por la que atraviesa Cananea.⁸

Por una parte, resulta evidente la inoperancia de la estrategia empresarial para implantar el nuevo modelo de relaciones laborales al tratar de imponer de manera compulsiva, y sin consenso alguno, el "modelo Nacoza-ri" en un medio social y sindical completamente distinto. Al parecer, la empresa ha optado por un estilo autoritario que poco parece convenir a los objetivos de elevación de la productividad frente a los experimentados mineros cananenses.

Sin embargo, por el lado de los trabajadores mineros también se advierte una indefinición estratégica, en parte producto del duro golpe recibido con la quiebra y sus secuelas, pero también como reflejo de los cambios en la base social del sindicato. A este respecto, resulta sintomático el hecho de que el paro se haya producido en el departamento de Concentradora, que es a todas luces el que reúne a los trabajadores más jóvenes y a la mayor parte de los no nativos de Cananea, es decir, al contingente obrero de menor tradición sindical y de menor experiencia en la negociación colectiva. De igual manera, no es circunstancial el hecho de que en los últimos años este sector haya obtenido importantes posiciones en la dirigencia sindical.

No obstante, existen algunas evidencias que hacen suponer que esta indefinición estratégica puede ser superada por el sindicato en el mediano o largo plazo. Paradójicamente, la más clara de esas evidencias se relaciona con la posición defensiva en la que persiste el sindicato. Al insistir en que las relaciones laborales se sujeten a las condiciones pactadas en el contrato, el sindicato ha logrado sostener el principio de negociación colectiva como base para discutir las demandas de la empresa. De esta manera ha generado el consenso interno necesario para proponer soluciones alternativas que, si bien involucran ciertos costos, le permitirían influir en el diseño de la nueva normatividad laboral desde una posición menos vulnerable. Un ejemplo es su propuesta de movilidad condicionada al principio de "trabajos compatibles", que si bien no ha sido minuciosamente elaborada, de ser aceptada por la empresa solucionaría uno de los puntos que ha generado mayores conflictos durante la nueva administración privada sin grandes costos para el sindicato, puesto que significaría restringirla a la rotación de tareas al interior de los departamentos de concentración y fundición, precisamente los departamentos donde ha generado menores resistencias.

Quizá la mejor prueba del consenso interno que vive el sindicato es el comportamiento unitario que han mostrado los mineros ante los conflictos

⁸ Extraoficialmente, fuentes sindicales destacan que entre los acuerdos se incluía la renuncia de la empresa a insistir en la rotación de trabajadores entre departamentos y puestos.

recientes, a pesar de las evidentes discrepancias existentes en el seno del sindicato. Esto quedó de manifiesto durante el paro de la concentradora, que recibió el apoyo masivo del sindicato (principalmente en virtud de la animadversión generalizada en contra de la nueva "administración Larrea"); pero sobre todo se manifestó en el terreno político, al tomarse la decisión de apoyar a un candidato a la alcaldía cercano a las posiciones del sindicato, con el objetivo explícito de contrarrestar el poder de la "administración Larrea" en la vida social y política de Cananea.

Sin embargo, la posibilidad de que el sindicato asuma una estrategia propositiva depende en buena medida de la empresa. Si ésta persiste en la imposición autoritaria de sus criterios de máxima flexibilidad puede radicalizar, o al menos endurecer, la posición de los trabajadores y abortar cualquier solución negociada a los conflictos, tal y como sucedió al estallar el paro de la concentradora.

De cualquier forma, la evolución de estos conflictos inició en agosto de 1991, lo que parece ser su punto culminante con la primer revisión del contrato colectivo entre la nueva administración privada y el sindicato. Según líderes sindicales entrevistados y artículos de la prensa, en estas negociaciones habrán de discutirse dos cuestiones principales: por un lado prestaciones que afectan el salario indirecto, principalmente los subsidios a la población (pago de luz y agua), el pago del salario integrado (al que tienen derecho trabajadores con 13 o más años de antigüedad), y los términos del ingreso al Seguro Social; y por otro lado cláusulas que se refieren a la normatividad propiamente dicha, principalmente las cláusulas referidas a la flexibilidad y a la subcontratación de terceros (para permitir trabajos de mantenimiento con personal no sindicalizado en las mismas instalaciones de la empresa). Resulta por demás ilustrativo que ninguna de estas cuestiones haya sido propuesta para su discusión por el sindicato, y que éste se haya negado a plantear los conflictos relacionados con la disciplina y lo que aquí hemos llamado el "estilo de mando" de la empresa. En cierta medida, esto indica que es aún la empresa quien está imponiendo el sentido de la desregulación laboral de esta mina.⁹

⁹ Sin embargo, debe de reconocerse que difícilmente podría ser de otro modo: la política de ajustes a los contratos colectivos goza ahora más que hace dos años de un amplio consenso no sólo gubernamental sino también de algunos sectores importantes de la población. Tampoco debe extrañar que el sindicato haya preferido concentrar sus negociaciones en cuestiones diferentes "al estilo Larrea" o la disciplina. En principio, el renglón de las prestaciones tiene un efecto considerablemente negativo para el conjunto de la comunidad cananense (particularmente los subsidios a los servicios de agua y luz). En segundo lugar, las violaciones cotidianas al contrato colectivo son vistas por los dirigentes sindicales como un problema cuya solución depende más de hacer uso de los canales formales y de las prerrogativas de los comisionados del ajuste departamental. Para la mayoría de los mineros está muy claro que buena parte del fracaso del paro de labores de la concentradora se debió a la falta de actas que pudieran comprobar las supuestas agresiones.

De cualquier forma, parece evidente que los mineros cananenses empiezan a transitar hacia una estrategia sindical más flexible y propositiva; si bien en la actualidad aún predomina una actitud defensiva, no es menos cierto que la conducción de la actual revisión contractual contrasta notablemente con la que sirvió de pretexto para el conflicto de 1988. Sobre todo cabe hacer notar la madurez del sindicato al haber decidido prorrogar hasta en cuatro ocasiones el emplazamiento a huelga inicialmente fijado para el 2 de septiembre.¹⁰

Para concluir, cabe destacar que la experiencia de Cananea ilustra, por sus condiciones extremas, algunos de los aspectos más característicos de la actual restructuración laboral, producto de la crisis del modelo de desarrollo industrial y su profunda mutación exportadora y privatizante. A grandes rasgos, se pueden señalar tres:

1) La restructuración tecnológica y organizativa de las industrias tradicionales ha representado una considerable pérdida de control sindical sobre los procesos de trabajo; más aún, ante la progresiva automatización de los procesos productivos, el "saber profesional" sobre el que descansaba en buena medida el poder sindical pierde centralidad en la estructura organizativa de las empresas. Consecuentemente, el papel de los mercados internos de trabajo pierde importancia, en favor de una importancia cada vez mayor de los mercados externos.

2) En la modificación de las condiciones contractuales, ha jugado un papel decisivo el abierto apoyo gubernamental a los objetivos empresariales de flexibilización de las relaciones laborales. Además del elocuente ejemplo de Cananea, existen en los últimos años numerosas experiencias que documentan desenlaces análogos: ante la incapacidad empresarial para negociar una regulación flexible, acaban por imponerse soluciones unilaterales, e incluso violentas, en las cuales la adhesión gubernamental al proyecto empresarial representa el factor decisivo.

3) Finalmente, y aunque éste es un aspecto difícil de ponderar frente a la adversidad del contexto, parece claro el hecho de que la indefinición estratégica de los sindicatos ha tenido un papel importante en la modificación regresiva de las relaciones laborales. En particular, la ausencia de propuestas sindicales sobre los problemas de la flexibilidad organizativa, la introducción de nuevas tecnologías y la elevación de la productividad, ha significado para el sindicalismo tradicional una pérdida considerable de control sobre el mercado de trabajo, de espacios de negociación frente a las empresas y de centralidad en las relaciones sociales de trabajo.

¹⁰ Al momento de escribir este trabajo, las negociaciones para revisar el contrato continuaban. La última prórroga, por un mes más, fue aceptada por la asamblea del sindicato el 8 de octubre (*La Jornada*, 9 de octubre de 1991).

REFERENCIAS

- De la Garza, E. (1989), "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, núm. 1, octubre-diciembre.
- Allen C.S. (1990), "Trade Unions, Worker Participation and Flexibility", en *Comparative Politics*, vol. 22, núm. 3, abril.

LA INFRAESTRUCTURA EN LA FRONTERA NORTE Y EL PROCESO DE LIBERALIZACIÓN COMERCIAL*

*Eduardo Zepeda Miramontes
Maritza Sotomayor Yalán*

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente artículo es ofrecer algunas reflexiones acerca del desafío que representa la liberalización comercial para la infraestructura productiva y social de la frontera norte en el marco de un Tratado de Libre Comercio entre México Estados Unidos y Canadá (TLC).

Si bien, el TLC afectará la frontera en diversos aspectos, aquí interesa referirnos exclusivamente a la infraestructura productiva y social. En primer lugar, se escucha que el TLC exacerbará la presión que la región sufre en su infraestructura básica la cual se percibe como deficiente por la ausencia de inversión especialmente durante el periodo 1983-1989. En segundo lugar, tanto la liberalización como la privatización significarán un reajuste en el flujo de inversión en infraestructura, con resultados inciertos en cuanto a sus probables montos y dirección.

Este trabajo se inserta en la visión, ampliamente compartida, de que el auge económico de la región fronteriza experimentado en la última década se encuentra cercano a sus límites, por el rezago que se muestra de forma cada vez más patente en la infraestructura. En una perspectiva dinámica, ello es preocupante por la relevancia económica de la plataforma de exportación que se ha establecido en el área, conforme a la estrategia económica que ha sido escogida para desarrollar el país. Aun cuando la nación se encuentra ante la necesidad de realizar inversiones cuantiosas que deberán ser acompañadas por una renovación y ampliación de la infraestructura nacional, en la frontera norte pareciera acercarse al *punto de saturación* que la imposibilita para recibir flujos masivos de inversión a menos que previamente se realicen grandes inversiones en infraestructura.

* Los autores agradecen el apoyo en investigación y confección de cuadros estadísticos a Silvano Gastelum, Raúl Borja y Teresa Contreras, así como a la Fundación Friedrich Ebert en el apoyo económico.

Las reflexiones que a continuación ofrecemos pretenden resaltar, en primer lugar, algunos rasgos de un inventario de infraestructura que urge realizar. En él se indican los principales "cuellos de botella" que afectan sobremanera las condiciones de vida de la población y sobre aquellas actividades productivas que se relacionan con la integración internacional, discutiéndose brevemente cómo la infraestructura puede afectar su competitividad.

En relación con el rezago de infraestructura se ofrecen algunas estimaciones con base en variables agregadas para brindar una idea del esfuerzo financiero que se requiere para solventar las necesidades. En segundo lugar, se busca adelantar algunas consideraciones en torno a la estrategia de construcción de infraestructura que deberá contemplar elementos propios de la región, elementos de su vinculación binacional y elementos de su integración nacional.

2. LA INFRAESTRUCTURA EN LA FRONTERA NORTE

Si bien resulta difícil hablar de una causalidad directa entre el acervo de capital público y la productividad, no puede negarse que las inversiones realizadas para dotar a las ciudades de carreteras, vías férreas, puertos, escuelas y viviendas incrementa su potencial económico fomentando la llegada de inversiones productivas con los consecuentes efectos positivos sobre la generación de empleo y dotación de servicios públicos para la población. Por el contrario también la falta de mantenimiento, reparación o creación de infraestructura al ritmo de los requerimientos de las ciudades se convierte en una externalidad negativa en el desempeño de las actividades productivas y en la atención de las necesidades de la población.¹

Si bien no se puede concluir que los problemas enfrentados sean los mismos en grado y magnitud para las principales ciudades fronterizas;² la revisión de los programas municipales y de la información estadística dispo-

¹ En la bibliografía sobre la relación entre infraestructura, productividad, crecimiento y competitividad se sugiere que la inversión en infraestructura tiene un efecto positivo inmediato sobre el crecimiento del sector privado y también cualquier diferencia en los sistemas tiene consecuencias negativas sobre la actividad económica. En Hulten, Ch. "Infrastructure: Productivity, Growth and Competitiveness". Testimonio preparado el 8 de mayo de 1990 para el Hearing of the Committee on Banking, Finance and Urban Affairs Subcommittee on Policy Research an Insurance, U.S. House of Representatives. Congress of United States Congressional Budget Office, *How Federal Spending for Infrastructure and Other Public Investment Affects the Economy*, estudio A CBO, julio de 1991.

² El análisis se circunscribe a seis ciudades fronterizas: Tijuana, Mexicali, Nogales, Ciudad Juárez, Matamoros y Nuevo Laredo. Dichas ciudades representan en conjunto el 21% de la población de los estados fronterizos y cuentan con cruces fronterizos significativos por su valor y volumen en exportaciones e importaciones.

nible permite obtener rasgos comunes entre las ciudades fronterizas que nos permiten identificar los principales requerimientos que enfrenta la frontera en su crecimiento económico. Para los propósitos de la presente investigación se considera, en términos generales, la infraestructura como el conjunto de capital físico y servicios con que cuenta una economía, ciudad o región enmarcada en los lineamientos de política nacional o regional.

Ciertamente la geografía urbana accidentada, pero también la intensa inmigración y la amplia promoción industrial y comercial en condiciones de fondos públicos reducidos han sido factores que han contribuido a la varias veces señalada *aguda desigualdad en la disponibilidad de recursos y servicios públicos en la frontera norte* (Guillén, 1990). Es así que no resulta raro encontrar en la frontera, por ejemplo, parques industriales con equipamiento urbano (luz, agua, drenaje, entre otros), resultado de las políticas de promoción a la industria maquiladora y de transformación, al lado de urbanizaciones populares relegadas y carentes de servicios básicos.

Los déficits de vivienda y provisión de agua, drenaje y comunicaciones y transportes merecen especial atención y solución en el corto plazo. No sólo se requiere incrementar en términos absolutos la oferta de servicios sino que muchas veces la falta de mantenimiento y reparación ha provocado la inutilización definitiva de recursos. En lo que sigue se presenta un panorama general de la problemática en algunos servicios con el objetivo de ilustrar el esfuerzo financiero que dichas obras demandan.

2.1. Vivienda

La construcción de viviendas en los municipios de la frontera se ha rezagado respecto a las necesidades de habitación que el crecimiento urbano ha generado. Un gran número de mexicanos que habitan en las ciudades de la frontera norte se enfrentan a una oferta insuficiente de vivienda, al hacinamiento, a la "improvisación" de viviendas y a su localización irregular en predios mal equipados.

Primero, los altos costos en la adquisición de terrenos, el aumento de los precios de los materiales para la construcción a tasas por encima de la inflación, propiciaron que la población de bajos recursos optara por la autoconstrucción con materiales de baja calidad. Segundo, la situación de irregularidad en la tenencia de la tierra hace que esta población decida destinar el menor ingreso posible para acondicionamiento y por tanto la vivienda acuse agudos niveles de precariedad (H. Ayuntamiento de Matamoros, 1989; Valdez-Villalba, 1989). Este hecho es particularmente cierto para algunas ciudades fronterizas donde la población migrante se estableció en asentamientos irregulares las cuales, frecuentemente, observan costos elevados de urbanización.

La estimación de un déficit de vivienda puede resultar compleja desde su definición, puesto que no sólo se considera el número de viviendas requeridas, sino también las condiciones en que ésta se encuentra, por ejemplo, la calidad y los servicios suministrados a la vivienda. La aproximación a una cifra se hace de forma indirecta y desde diversas metodologías.³ Aquí intentamos un ejercicio de estimación general y de nivel indicativo siguiendo la relación una vivienda una familia (Nolasco, 1990), según esta metodología y sobre la base de los datos censales de 1980 se estimó un déficit aproximado para 1990. Se observó que los requerimientos de vivienda se incrementaron en aquellas ciudades donde se experimentaron las mayores tasas de crecimiento poblacional (Tijuana registra un déficit de 35%, Ciudad Juárez de 25%, Nogales, 33%). En otros casos el déficit se mantiene constante (Matamoros, 20%, Mexicali, 16%).

Por otro lado, utilizando el grado de hacinamiento como indicador, medido por el número de cuartos por vivienda, encontramos que en promedio un 40% de las viviendas no cuentan con más de dos cuartos (una cuantificación más estricta sería considerar el número de dormitorios por vivienda; esto muy probablemente aumentaría el déficit).

En cuanto a la disponibilidad de servicios en la vivienda, los servicios que acusan un grado mayor de rezago son el agua entubada y el drenaje. Como se explicará más adelante, en el caso del agua se tienen problemas con las fuentes de abastecimiento que se reflejan también en la distribución del líquido, convirtiéndose en focos de conflicto social (Guillén, 1990; Méndez, 1990, Valdez-Villalba, 1989).

En cuanto a los materiales de construcción, si bien es cierto que el predominio de determinado material está sujeto a las condiciones particulares del clima y la geografía del lugar, la abundancia de madera, por ejemplo, puede ser un indicio de mala calidad ya que en muchos casos se utilizan materiales de desecho. Tres ciudades –Tijuana, Ciudad Juárez y Nogales– utilizan ampliamente la madera en contraposición con Nuevo Laredo, donde predomina el ladrillo y el cemento.

Por último, el *suministro de energía eléctrica* a la vivienda cubre alrededor del 90% de la demanda en la ciudades fronterizas. Sin embargo, las mayores dificultades se presentan en el alumbrado público; es frecuente

³ Sobre metodologías de estimación de déficit de vivienda véanse Garza, G. y Schteingart, M., *La acción habitacional del Estado de México*, México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, 1978, 245 pp., Schteingart, M., "Diez años de programas y políticas de vivienda en México", en Garza, G., *Una década de planeación urbano regional en México, 1978-1988*, México, El Colegio de México, 1989, pp. 211-231. Nolasco, M.; Molina, V.; Bravo, M., *Los municipios de las fronteras de México, III*, Población, Cultura y Sociedad, México, Centro de Ecodesarrollo, Centro Nacional de Desarrollo Municipal, 1990, 299 páginas.

encontrar en los informes municipales, menciones a problemas por falta de mantenimiento y reparación.

En resumen, resolver los principales problemas de disponibilidad y calidad de la vivienda en la frontera implica acciones múltiples, que van desde solucionar la ocupación ilegal de los terrenos y la construcción de viviendas hasta el suministro de servicios a la misma. Si bien pudiera percibirse que en relación con el promedio nacional la frontera norte cuenta con un número de viviendas y servicios por encima de la media, los problemas más agudos se encuentran en la dotación de los servicios básicos y en la calidad de los materiales de construcción, todo lo cual incrementa el déficit de vivienda a un promedio de 30% para las ciudades aquí analizadas.

2.2. Agua

En la frontera norte el agua es un problema estructural por la hidrografía y clima de la zona, que conlleva un ritmo de recarga de los acuíferos regionales menor que el ritmo de crecimiento de la población. Los factores naturales se suman, pues en el caso de la frontera, a la paradoja de urbanización de las ciudades medias a nivel nacional las cuales, a pesar de su rápida urbanización y crecimiento demográfico, acusan un agudo deterioro en el abastecimiento de agua potable y alcantarillado (Connolly, 1990).

En primer lugar, las fuentes de abastecimiento corresponden a ríos y mantos subterráneos cuyas aguas se comparten con Estados Unidos (Sánchez, 1990). Debido a las limitaciones inflexibles en el uso de aguas superficiales, con frecuencia se recurre a la explotación y sobreexplotación de aguas del subsuelo, como es el caso de Ciudad Juárez. En este municipio, la disponibilidad del líquido proviene del río Bravo, el cual cuenta con dos presas. El aumento de la demanda, impulsado por un crecimiento poblacional de 3.4% promedio anual en la década más reciente obligó a la explotación de mantos subterráneos como el del Bolsón del Hueco (Valdez-Villalba, 1990). En Tijuana la fuente principal de abastecimiento es el río Colorado y, secundariamente, el río Tijuana. Adicionalmente, es necesario recurrir a la explotación de pozos en los alrededores de los lechos del río Tijuana y Alamar (Méndez, 1990). Sólo en el caso de Nuevo Laredo la fuente de abastecimiento cubre la demanda de la población e incluso únicamente se requeriría incrementar la capacidad de una planta potabilizadora para satisfacer la demanda potencial en los próximos años (H. Ayuntamiento de Nuevo Laredo, 1989).

En segundo lugar, la distribución de líquido se relaciona directamente con el servicio de agua entubada para las viviendas. Como se indicó en la sección anterior, éste es uno de los servicios que requiere de una ampliación en su cobertura. En sentido estricto, distribución no sólo significa disponibilidad sino también su costo (Sánchez, 1990). Para mencionar sólo un caso,

en Tijuana el déficit de distribución tiene consecuencias regresivas sobre el ingreso ya que el costo del líquido aumenta para los sectores de la población que carecen del servicio de agua entubada.

En tercer lugar, el tratamiento de aguas negras resulta uno de los problemas directamente vinculados con la contaminación. La descarga de desechos en los ríos, que son a la vez fuente de abastecimiento, provoca que se vuelva riesgoso y costoso el proceso de potabilización del agua. Adicionalmente, la inadecuada infraestructura de deshecho de aguas ha disminuido las fuentes utilizables subterráneas y superficiales en algunas ciudades fronterizas, ya que la descarga directa de aguas residuales de origen doméstico, industrial y agrícola contamina las aguas superficiales (H. Ayuntamiento de Ciudad Juárez, 1990). Aun cuando los sistemas de aguas negras funcionen a su capacidad máxima no llegan a servir a todos los asentamientos humanos de la ciudad. Este problema se agudiza con el deterioro de las redes de recolección, el aumento de la población y la consecuente saturación genera cada vez más aguas residuales, colma la capacidad de recepción, que en conjunto provocan la rotura de las redes.

La falta de fuentes de abastecimiento, cuya capacidad corresponde a la de la población de hace diez años, frente a una población que continúa incrementándose y junto con los problemas en la distribución y tratamiento de aguas negras no hace más que evidenciar una de las necesidades más apremiantes por resolver en la zona fronteriza.

2.3. Infraestructura para el transporte y comunicaciones

Un reflejo de las deficiencias en materia de transporte y comunicaciones se muestra en la disminución de la inversión pública federal en este rubro a una tasa anual promedio de 9% entre 1982 y 1989. En atención a su difícil situación, tanto en los programas de modernización del sector como en los programas municipales de las ciudades analizadas, se destaca reiteradamente, la necesidad de ampliar la cobertura de las redes de transporte carretero, ferroviario, número de puertos y telecomunicaciones. Asimismo, en los programas municipales se destacan los problemas de trazo de las ciudades con calles angostas inapropiadas para soportar el flujo de vehículos, que se agudiza con la circulación de trailers por las calles céntricas al dirigirse a la línea internacional. Un ejemplo extremo es Nuevo Laredo, con una circulación mensual de más de 25 000 trailers, donde los principales congestionamientos se producen alrededor de los puentes internacionales. Los efectos negativos de las deficiencias en transporte son varios y muy conocidos en cuanto, por ejemplo, la demora en el traslado a los centros de producción, la distribución del producto final y la seguridad de las mercancías.

El mejoramiento de la infraestructura urbana y vialidades en las principales ciudades fronterizas implica, pues, fuertes inversiones para la construcción de vialidades periféricas y desviaciones del tráfico pesado.

2.4. Infraestructura para la producción: parques industriales

Como se ha analizado en algunos estudios (Bamberger, 1985; Garza, 1991), la disponibilidad de parques industriales es un factor de primer orden en las decisiones de localización de plantas productivas. En la frontera norte se cuenta con 170 parques industriales, que representan un 49% del total de parques industriales del país. Sin embargo, ello no refleja necesariamente condiciones óptimas en este rubro de infraestructura productiva.

Efectivamente, pareciera que el gran número de parques industriales es mas bien síntoma de irracionalidades en el proceso productivo, ya que dichos parques no están dotados de servicios adecuados sus costos no son competitivos (Garza, 1991) y su número es excesivo para la demanda actual. Por ejemplo, sólo un 30% del área urbanizable (con servicios básicos) de los parques industriales se encuentra ocupado.

En lo relativo al nivel de dotación de servicios en los parques industriales se pueden observar serias deficiencias. A un nivel agregado se tiene que un 80% está dotado de energía eléctrica, 79% cuenta con alumbrado público, 78% con drenaje pluvial, 76% con servicio de agua y 75% con líneas telefónicas (Dirección de Estudios Económicos, Bancomer, 1991).

Por lo expuesto anteriormente, a pesar de la construcción de un número grande de parques industriales en la zona fronteriza se observa un comportamiento paradójico. Así, se puede decir que hay una sobreoferta de parques industriales y que la oferta existente no es de una calidad adecuada por las carencias en cuanto a dotación de servicios y administración.

En suma, lo hasta aquí expuesto tuvo como objetivo ilustrar de una manera general las condiciones en que se encuentra la infraestructura en la frontera norte, para llamar la atención sobre las necesidades de inversión en el corto plazo, y señalar sus implicaciones sobre el bienestar de la población y la capacidad productiva de la región.

3. INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA

La estimación del rezago de infraestructura es, por supuesto, un ejercicio altamente subjetivo. El concepto mismo de rezago sugiere una connotación de necesidad, que la cual es necesario identificar sin que se disponga de un criterio único y claro para ello. Las necesidades de construcción de infraestructura pueden definirse, por ejemplo, a partir de un recuento o de una lista de problemas como el de la sección anterior, que suponen siempre, implíci-

tamente, un modelo ideal de disponibilidad de infraestructura en relación con la actividad productiva y el nivel deseado de bienestar social. La estimación del monto de inversión requerido consistiría en la suma de los costos de los proyectos implicados para suplir las necesidades así identificadas. Una de las desventajas de este método en la estimación de los montos de inversión estriba en que no toma en consideración la eficiencia relativa de los distintos proyectos, ni la compara con usos alternativos de los recursos potencialmente empleados en la creación de infraestructura.

En nuestro caso, dada la limitación de la información, se ofrece una estimación con base en la observación del comportamiento de variables agregadas, tales como inversión pública federal, gasto estatal y municipal en obras públicas, tasas de crecimiento de la actividad económica y poblacional.

3.1. Rezago en infraestructura

Antes de presentar nuestras estimaciones, permítasenos revisar brevemente algunas de las cifras que se han manejado a este respecto.

Una primera estimación es la que se encuentra citada en las conclusiones del Seminario de Inversión en Infraestructura cifrada, en 9 000 millones de dólares. Desgraciadamente no se incluye en los documentos presentados ninguna indicación de cómo se llegó a esta cifra. Otra de las cifras que han sido mencionadas indica que es necesario invertir alrededor de 6 500 millones de dólares (Polanco, 1990).

En un trabajo elaborado por George Baker se indica que el costo de limpiar la frontera podría ser pensado en alrededor de 9 000 millones de dólares, cifra a la que se llega a partir de una estimación de la embajada de los Estados Unidos en México que sugirió, según refiere Baker, un costo de 5 000 millones de dólares para la limpieza ambiental y el desarrollo de infraestructura en la frontera norte. Agregando la tasa de inflación se obtienen los 9 000 millones de dólares (Baker, 1989).

Por otro lado, Dobken estima un déficit de inversión global-nacional del orden de 12 000 millones de dólares para 1989. La cifra se obtiene a partir de calcular la caída de la inversión pública y privada como porcentaje del PIB de 24% a 18% en los años posteriores a 1982. Ahora bien, si consideramos que los estados de la frontera norte representan alrededor de un 20% del PIB, el rezago nacional —estimado en 12 000 millones— significa para la frontera un déficit de 2 400 millones de dólares de inversión anual en 1989 para recuperar el nivel de inversión previo a 1982.

El monto de inversión necesaria en infraestructura que hemos estimado en este trabajo es de alrededor de 9 000 millones de dólares para solventar las necesidades de inversión en los municipios de Ciudad Juárez, Matamoros, Mexicali, Nogales, Nuevo Laredo y Tijuana. La consideración básica es que el acervo de infraestructura debe crecer normalmente a una tasa compa-

able al crecimiento de la población y el crecimiento de la actividad económica medido, por ejemplo, mediante el Producto Interno Bruto (PIB).

Entonces, si comparamos la inversión acumulada deseada de 1980 a 1989 con la inversión acumulada efectuada tendremos una medida del rezago de inversión en términos monetarios, el cual hemos escogido expresar en dólares constantes de 1989.⁴

Debido a que no se dispone de información de inversión pública federal por municipio, simplemente tomamos la inversión pública estatal y asignamos a cada municipio un monto igual al porcentaje de población promedio (1980-1990) de dicho municipio en el estado. Obviamente esta es una estimación que puede fácilmente sobrestimar o subestimar el monto requerido.⁵

Ahora bien, en el año de 1989 la inversión pública fue de 1 052 millones de dólares a nivel de los estados fronterizos, y suponiendo una inversión *per capita* igual en todos los municipios, se tiene que la inversión pública federal fue de 221 millones de dólares. Si se quisiera recuperar el rezago acumulado en un plazo de seis años (1990-1995) —de manera de alcanzar, por lo menos, los niveles de inversión de 1980, y que la inversión crezca conservadoramente al ritmo de la población en ese periodo—, entonces, el flujo de inversión anual requerido en infraestructura *anual* tendría que ser por lo menos de 2 800 millones de dólares. Es decir que la recuperación de los niveles de inversión de 1980 para los *municipios* fronterizos implica más que duplicar los actuales montos en inversión de los *estados* fronterizos de 1989 (sin contar la inflación en Estados Unidos).⁶

⁴ Conviene aclarar el sentido en que utilizamos el término inversión acumulada para efectos del cálculo del rezago. En realidad lo que se está comparando es el flujo acumulado de inversión pública efectiva con el flujo de inversión anual si la misma hubiera crecido a una tasa compuesta y no una tasa compuesta de crecimiento igual a la población, y el PIB, sin considerar ajuste por reposición. La razón de utilizar una tasa compuesta y no una tasa de crecimiento simple reside en que el concepto de infraestructura que implícitamente se está suponiendo es el de que ésta constituye un acervo.

⁵ Por ejemplo, se ha utilizado la inversión pública federal total para su estimación sin seleccionar exclusivamente aquellos rubros de la clasificación funcional o los rubros correspondientes a los organismos públicos que pudieran ser más afines a la creación de la infraestructura. Por el lado de elementos que apuntan a la subestimación del monto de inversión se tiene que la cifra de inversión pública no considera el gasto en obras públicas de los gobiernos de los estados y los municipios. En el mismo sentido, la estimación hecha no toma en cuenta el hecho ampliamente aceptado de que las necesidades de inversión en infraestructura *per capita* aumentan cuando se trata de centros poblacionales de rápido crecimiento, que es, precisamente, el caso de todas las ciudades incluidas excepto Mexicali y Nuevo Laredo.

⁶ Arribar a una cifra de 2 800 millones de dólares anuales como monto de inversión supuso considerar el monto del rezago, 9 000 millones de dólares, como monto de recuperación dividido en pagos iguales en seis años más el flujo de inversión 1990-1995 aplicada con una tasa de interés compuesta, representada por el crecimiento de la población (suponemos que en ese periodo se mantiene una tasa de crecimiento promedio anual de 3%). De esta forma, se resuelve el rezago y no se vuelven a acumular déficits de inversión. Con este cálculo en 1995 se logran alcanzar los niveles de inversión de 1980.

CUADRO 1

Rezago estimado de la inversión pública federal, 1980-1989, estados y municipios fronterizos (millones de dólares constantes de 1989)

	<i>Rezago según PIB</i>	<i>Rezago según población</i>
Baja California	6 243.1	6 288.6
Coahuila	12 083.8	11 074.6
Chihuahua	3 758.8	3 320.9
Nuevo León	5 803.9	4 641.1
Sonora	3 367.8	3 119.0
Tamaulipas	13 286.2	11 475.2
Estados Fronterizos	44 543.6	39 919.4
Ciudad Juárez	1 229.1	1 085.9
Matamoros	1 793.6	1 549.2
Mexicali	2 266.2	2 282.8
Nogales	198.7	184.0
Nuevo Laredo	1 288.8	1 113.1
Tijuana	2 573.4	2 817.3
Municipios fronterizos	9 573.4	9 032.2
Total nacional	216 249.6	170 286.9

Fuentes: elaboración propia con base en datos de INEGI, "El Ingreso y Gasto Público en México 1987", Presidencia de la República, Anexos Estadísticos, 1er. y 2do. Informes de Gobierno 1989-1990; INEGI, "Estad. de la IME, 1975-1985", INEGI, IX, X Censos Generales de Población y Vivienda, INEGI, Resultados Preliminares, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990.

Para situar estas cifras en perspectiva, conviene recordar que la entrada neta de divisas de la maquiladora en el mismo año fue de alrededor de 3 000 millones de dólares. El sobreimpuesto de 5% sobre la nómina de la maquiladora para el financiamiento de vivienda que en años anteriores fue propuesto por el gobierno y rechazado por los industriales maquiladores implicaba un fondo de 55 millones de dólares anuales. La comparación con estas cifras sugiere que las necesidades de inversión requieren de un esfuerzo financiero mayúsculo, donde deberán de confluir tanto fuentes locales como nacionales e internacionales.

3.2. La estrategia de inversión

Dado que pareciera existir un consenso sobre la necesidad urgente de construcción amplia de infraestructura, tanto por los rezagos estimados como por el auge probable de las zonas fronterizas, cabe preguntarse por la direccionalidad que tendrá la creación de obras de infraestructura en la frontera.

Sin dejar de tener presente el alto grado de centralización de la política regional en México conviene señalar, en este contexto, hasta qué punto la

construcción de infraestructura en las zonas fronterizas tenderá a seguir lineamientos coordinados federalmente o determinados localmente. En el caso de que prevaleciera una determinación local es interesante preguntarse en la influencia de las distintas interacciones económicas sobre la construcción de infraestructura en las ciudades fronterizas. Es decir, podría preguntarse cuál sería el énfasis de la tendencia de construcción de infraestructura, si local-nacional, local-local o local-binacional, según se enfatizara el desarrollo de los vínculos entre-fronteras, frontera-resto del país o frontera de México-frontera de Estados Unidos.

Es posible aventurar la hipótesis de que, en el marco de una emergente estrategia privatizadora y liberalizadora, muy probablemente la construcción de infraestructura en la frontera norte seguirá cercanamente los intereses y decisiones locales. Esta respuesta parece inmediata, ya que la estrategia nacional emergente implica el debilitamiento de la incidencia estatal centralizada en el desarrollo regional a lo largo del país. Sin embargo, lo que aquí se pretende resaltar es que ello es particularmente cierto para la frontera norte. En este sentido se pueden ofrecer tres argumentos.

Primero, la actividad económica de la frontera norte ha florecido a la luz del apoyo y subsidio público en cuanto al tratamiento preferencial a la industria ahí localizada y el apoyo al abasto del consumidor (Zepeda, 1991). La liberalización económica tal y como se expresa en el tratado de libre comercio implica la obsolescencia, si bien gradual, del régimen aduanal de excepción de las zonas libres y franjas fronterizas en lo que se refiere a Estados Unidos. Igualmente, las presiones hacia la armonización fiscal y reglamentaria implicarán en el mediano plazo la desaparición de los subsidios específicos a las regiones fronterizas.

Segundo, frente al debilitamiento general de la intervención estatal la frontera norte se encuentra relativamente mejor equipada para suplir la ausencia gubernamental. Se trata de regiones con ingresos *per capita* por encima de la media nacional, con niveles de intermediación bancaria relativamente elevados con la posibilidad de atraer recursos de residentes fronterizos de los Estados Unidos hacia la banca regional y hacia proyectos específicos.

Tercero, la emergencia de grupos empresariales en la escena política seguramente llevará a enfatizar la actividad inversionista de los gobiernos estatales y municipales por encima de las actividades "administrativas".⁷

La perspectiva adoptada en este trabajo sugiere que es conveniente continuar enfatizando el sentido del desarrollo económico de las zonas fronterizas plasmado en los distintos planes para reforzar su incorporación

⁷ Un ejemplo de ello lo constituye el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California, del gobierno panista de Ernesto Ruffo, que se ha propuesto elevar el gasto de inversión a un 30% del presupuesto gubernamental.

al resto de la economía. Esto es, la construcción de infraestructura con énfasis binacional o interfrontera no parecería ser el más adecuado. En primer lugar, las necesidades de inversión en infraestructura observan diferencias importantes en las ciudades fronterizas de ambos lados de la línea internacional, ya que se parte de niveles de urbanización sustancialmente distintos.⁸ Segundo, los métodos y tecnologías más adecuados para la construcción de infraestructura pueden no ser los mismos. Es necesario recordar que la línea internacional demarca dos mercados laborales de características distintas y salarios significativamente diferentes.⁹ Tercero, es necesario analizar en detalle las propuestas de inversión aun en el caso en que, por ser originadas en los Estados Unidos, contengan un componente importante de recursos. Lo cierto es que la obtención de recursos a través de proyectos de este tipo es contabilizada de alguna manera al negociarse la cantidad de recursos financieros provenientes de instituciones internacionales oficiales y privadas. Luego entonces, conviene prevenirse de establecer las prioridades regionales de creación de infraestructura desde una perspectiva integral y nacional.

En resumen, la resultante de la estrategia de liberalización, las disparidades económicas binacionales en la frontera y las necesidades de inversión en infraestructura en la misma apuntan a una creciente influencia del enfoque binacional. Este enfoque es ciertamente necesario, sobre todo en la medida en que supone la descentralización y la incorporación de grupos locales en la construcción de infraestructura. Sin embargo, debido a las mismas disparidades en las estructuras binacionales fronterizas, es necesario reforzar la planeación nacional para profundizar los vínculos económicos de las regiones fronterizas con el resto del país.

4. CONCLUSIONES

La frontera norte acusa un rezago de infraestructura que probablemente sea más agudo que el registrado a nivel nacional. La gravedad del hecho se exagera si se considera que la estrategia económica basada en la liberaliza-

⁸ Un ejemplo de estas disparidades se encuentra en la propuesta de algunos grupos de la ciudad de San Diego para crear un aeropuerto internacional binacional. Idea que si bien es interesante en un principio, resulta cuestionable si se considera que las necesidades de ampliación de facilidades aeroportuarias difícilmente se encuentran en la lista de proyectos prioritarios de la ciudad de Tijuana.

⁹ Un ejemplo de esto podría ser la elección de métodos de tratamiento de aguas que, siguiendo la perspectiva estadounidense, generalmente se abordan con plantas de gran tamaño que suponen una amplia red de drenaje. En las condiciones de geografía montañosa y grandes asentamientos irregulares un método ampliamente centralizado difícilmente logrará beneficiar a un buen número de la población. Entonces, esquemas descentralizados de tratamiento de aguas, con requerimientos menores de capital bien podrían ser mas eficientes.

ción y privatización seguramente implicará una mayor actividad económica para la zona, con el correspondiente aumento en la demanda de infraestructura a la par que obligará a la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento.

Los principales rezagos se encuentran en vivienda, agua y comunicaciones y transporte y sus magnitudes requieren de un esfuerzo significativo de asignación de recursos financieros que tendrán que fluir desde fuentes locales, federales e internacionales.

Conviene hacer notar aquí que la peculiar intensidad de la interdependencia económica en la frontera obliga a estar alerta para que la realización de obras de infraestructura siga un programa delineado cuidadosamente, en el cual se promueva la integración de la región a la economía del resto del país al tiempo de que se aprovechen las posibilidades y se resuelvan los problemas que la interdependencia binacional antepone a la frontera norte.

REFERENCIAS

- Baker, George, "Costos sociales e ingresos de la industria maquiladora", *Comercio Exterior*, vol. 39, núm.10, octubre de 1989, pp. 893-906.
- Bamberger, R. y Blazar, W., *Infrastructure Support for Economic Development*, United States, American Planning Association, 1985.
- Connolly, Priscilla, "Programa Nacional de Desarrollo Urbano y Vivienda, 1984, ¿Desconcentración planificada o descentralización de carencias?", en Garza, Gustavo (comp.), *Una década de planeación urbano-regional en México, 1978-1988*, México, El Colegio de México, 1990.
- Garza, Gustavo y Martha Schteingart, *La acción habitacional del Estado en México*. México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, 1978.
- , *Desconcentración espacial, tecnología y localización industrial en México, el conjunto de parques industriales y ciudades industriales, 1953-1988*, México, El Colegio de México (en prensa).
- Guillen, Tonatihu, "Servicios públicos y marginalidad social en la frontera norte", en *Frontera Norte*, vol. 2, núm. 4, Tijuana, julio-diciembre de 1990, pp. 95-120.
- H. Ayuntamiento de Matamoros, "Plan Municipal de Desarrollo Urbano", Tamaulipas, 1989.
- H. Ayuntamiento de Nuevo Laredo, "Plan de Desarrollo Urbano del Municipio de Nuevo Laredo", Tamaulipas, 1986.
- H. Ayuntamiento de Chihuahua, "Plan Chihuahua", Chihuahua, Programa Operativo Anual, 1989.
- Hulten, Charles, "Infrastructure: Productivity, Growth and Competitiveness", Hearing of the Committee on Banking, Finance and Urban Affairs Subcommittee on Policy Research and Insurance, U.S. House of Representatives, United States, 1990.
- Méndez, Elizabeth, "La distribución del agua como factor de marginalidad urbana en Tijuana", ponencia presentada en *El Colegio de la Frontera Norte*, I, 25-27 de octubre de 1990.

- Nolasco, Margarita *et al.*, *Los municipios de las fronteras de México, III. Población, Cultura y Sociedad*, México, Centro de Ecodesarrollo, Centro Nacional de Desarrollo Municipal, 1990.
- Polanco, Richard, *Binational Funding Mechanism for Infrastructure Improvement Along the California México Border*, Assembly California Legislature, Select Committee on California Affairs, 1990.
- Sánchez, Roberto, *El medio ambiente como fuente de conflicto en la relación binacional México-Estados Unidos*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 1990.
- , “Teoría y método para el estudio de los servicios urbanos en la frontera norte de México: el caso del agua”, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 1990 (mimeo.).
- Schteingart, Martha, “Diez años de programas y políticas de vivienda en México”, en Garza, Gustavo (comp.), *Una década de planeación urbano regional en México, 1978-1988*, México, El Colegio de México, 1989, pp. 211-231.
- Valdez-Villalba, Guillermina, “Ciudad Juárez, Chihuahua: realidad y perspectivas”, Ciudad Juárez, El Colegio de la Frontera Norte, 1989, Mimeo.

MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS REGIONALES

María de los Angeles Pozas

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la restructuración mundial de la economía, la forma de inserción que tendrá México en la creciente globalización de la producción a partir de la década que se inicia, apenas empieza a perfilarse. Dentro de este esquema, uno de los aspectos clave se relaciona con el papel que jugará la industria nacional y el efecto que tendrá la restructuración sobre las formas de organización del trabajo tanto a nivel de la empresa como en la estructura de las relaciones laborales del país.

En este trabajo intentamos arribar a estos problemas realizando una primera aproximación a un grupo de grandes empresas mexicanas situadas en Monterrey y su área metropolitana, utilizando como unidad de análisis a la planta. El núcleo de las empresas estudiadas pertenece a las industrias del llamado "Grupo Monterrey" o a alguno de los grandes consorcios regionales muy cercanos a éste.

El origen común de estas empresas ha dado lugar a una postura homogénea entre el empresariado regional, que se refleja en un proyecto económico y político muy concreto, que comparten con otros empresarios del país (Tirado R., 1987). En este sentido, sus acciones no se limitan al ámbito de sus negocios, sino que intentan incidir sobre los contextos de la contratación y las condiciones del mercado de trabajo, proponiendo modificaciones a la legislación laboral a través del Centro Patronal de Nuevo León (CPNL) y sus representantes en la Coparmex. Por consiguiente, el problema de la modernización de las relaciones laborales es considerado por el empresariado regional como un factor determinante para el desarrollo de condiciones más propicias para la producción eficiente. En el estudio se incluyeron otras empresas con capitales de origen extranjero, con el fin de contrastar algunos de los elementos encontrados en el transcurso de la investigación.

Los criterios para la observación de los cambios ocurridos a nivel de la organización del trabajo en las empresas estudiadas, se desarrollaron a partir de las concepciones elaboradas recientemente dentro de la economía y la sociología del trabajo, en donde se considera que la crisis de la organización

del trabajo heredada del taylorismo y el fordismo está dando lugar a un cambio radical en la forma de organizar la producción. Transformación que tiende a flexibilizar el proceso productivo afectando las condiciones tradicionales del trabajo en relación con el salario, la duración de la jornada, la estructura de las calificaciones y la estabilidad en el empleo (Boyer, R., 1988 y 1990; Leborgne, D. y A. Lipietz, 1988; Piore, M., 1990; Hualde, A. y J. Micheli, 1988)

A partir de la crisis mundial que se inicia en 1970, los costos sociales para el mantenimiento del Estado Benefactor resultaron cada vez más pesados para la planta productiva, por lo que la mayor parte de los países consideraron que debían flexibilizarse los sistemas contemporáneos de formación de salarios. Al mismo tiempo se concluyó que el crecimiento económico ya no dependía de los recursos inflexibles (grandes máquinas especializadas, producción en serie, cadenas de montaje y obreros dedicados a una sola tarea), sino de los flexibles. En este sentido, la necesidad de disminuir costos y eliminar el desperdicio ha llevado a la reducción de inventarios, el control total de calidad, la formación de equipos de trabajo en donde intervienen trabajadores y jefes y, sobre todo, ha hecho necesario el desarrollo del obrero "multicalificado" capaz de desarrollar diversas tareas.

Estos cambios afectan además las conquistas que la clase trabajadora logró durante el presente siglo, abriendo un periodo de redefinición de la relación capital-trabajo.

Este esquema de análisis puede ser aplicado sólo en parte a lo que ocurre en México. Los países como el nuestro, que nunca se integraron plenamente al desarrollo, configuraron sistemas distintos caracterizados por la dependencia externa y el proteccionismo interno. Sin embargo, la crisis internacional afecta de igual manera a las formas de organización de la producción; la repentina apertura deja al país expuesto a la introducción de las nuevas tendencias por la vía de la inversión extranjera y las empresas transnacionales, forzando de esta manera a vivir aceleradamente un proceso para el que no se parece preparado. Todo esto sin duda, profundizará el desigual desarrollo de la industria en México y acentuará las diferencias entre los distintos sectores productivos y entre regiones.

En este contexto, nuestro trabajo se pregunta inicialmente sobre lo que ocurre a nivel de la planta; se interesa por indagar la forma en que las empresas nacionales se insertan dentro de esta corriente modernizadora pero, principalmente, sobre los efectos de tales modificaciones en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

2. LAS RELACIONES LABORALES

Dentro de las estrategias de reestructuración seguidas por el grupo Monterrey, la inversión en alta tecnología ocupa un lugar preponderante. Aunque el

proceso de reconversión tecnológica se presenta de una manera desigual y no exento de problemas,¹ una nueva relación —entre la innovación tecnológica y el conjunto del proceso de producción y administración de la empresa— ha empezado a integrarse a partir del concepto de calidad total, presente en los nuevos sistemas de producción. Esta nueva concepción tiene consecuencias sobre los procesos de producción, afectando la distribución de las plantas y la manera de operar, los ritmos de trabajo, el tamaño de los lotes y los mecanismos de control de calidad, ya que requiere del monitoreo y control por parte del productor directo.

Para aproximarnos al análisis del impacto que estas modificaciones producen sobre las relaciones laborales, reunimos a las empresas en tres grupos de acuerdo con su grado de avance en la incorporación de las técnicas de producción flexible observado empíricamente: en el primero se encuentran las empresas que han incorporado en un 100% estas técnicas, es decir, que desde la configuración de la planta hasta la planeación de la producción han sido diseñadas con una concepción unificada en torno de la flexibilidad. El segundo grupo incluye a las empresas que de manera parcial y no unificada han incorporado alguno o algunos de los elementos de las nuevas técnicas productivas y, por último, el tercer grupo reúne a las plantas que esencialmente operan bajo las formas tradicionales del taylorismo y el fordismo.

El análisis se apoya además en los resultados de una serie de amplias entrevistas realizadas fuera de la planta a trabajadores de las mismas, con el objetivo de captar la forma en que ellos perciben su situación. Su testimonio nos permitió ir ubicando las tendencias generales del cambio en las relaciones laborales dentro de este tipo de empresa.

Ejemplificaremos a las empresas del primer grupo con el caso de una planta que fabrica maquinaria pesada, y que opera con capital 100% norteamericano. Toda su producción se envía a la matriz en Estados Unidos. La planta cuenta con 18 departamentos y ha avanzado en su proceso de integración, ya que anteriormente sus proveedores eran norteamericanos y ahora la empresa se abastece en México. En esta planta, el proceso de modernización se realiza tanto en el nivel tecnológico como en el de la administración flexible. La distribución de la planta fue modificada para favorecer el proceso de incorporación de las técnicas de producción flexible. La mayor parte de las máquinas son programables y, a pesar de su gran tamaño, se encuentran acomodadas formando “celdas”, de tal manera que un mismo trabajador puede operar opcionalmente, o incluso simultáneamente, hasta tres máquinas diferentes.

¹ Una discusión más amplia de la información obtenida en relación con el proceso de modernización tecnológica se encuentra en mi artículo “Problemas de la innovación y la transferencia tecnológica en las empresas regiomontanas” de próxima publicación.

Esto otorga gran flexibilidad al trabajo ya que permite la manufactura de productos diferentes de acuerdo con la demanda y las cambiantes necesidades propias de la producción *justo a tiempo*, y se ahorra mucho en la preparación de las máquinas para cambiar de un tipo de producto a otro. Las especificaciones llegan de Estados Unidos por fax o por computadora a cada departamento, en donde las distribuyen por el sistema Kanbam. Los inventarios han sido prácticamente eliminados, ya que varias veces durante el día salen camiones cargados con los productos recién elaborados con dirección a los Estados Unidos.

Evidentemente se requiere de un trabajador multicalificado, por lo que el 100% de los operarios están capacitados para desarrollar diversas tareas. La calidad de la capacitación que proporciona la empresa ha hecho variar los criterios de contratación, ya que anteriormente se les exigía preparatoria y ahora reciben obreros con estudios de secundaria.

La planta cuenta con este sistema desde 1988, año en que se pasó de la manera tradicional de producir al sistema descrito anteriormente. Este cambio incluyó la reducción del personal obrero que pasó de 2 000 a los 750 con los que cuenta en la actualidad. Se eliminaron las categorías de los ayudantes, conservando su empleo sólo los trabajadores especializados. El personal de la empresa se ha ido incorporando a los *Grupos de Mejora Continua*, formados por empleados sindicalizados y no sindicalizados, que se reúnen para solucionar problemas y proponer mejoras al proceso de producción. Para ascender de categoría los trabajadores son capacitados durante tres meses y, de acuerdo con el resultado de su evaluación, obtienen el ascenso o se contrata para ese puesto a alguien de fuera. A su vez, reciben cursos de calidad total. Hay una tendencia a dejar en manos del trabajador el control de la calidad, antes había dos supervisores de calidad por departamento ahora sólo uno, mientras en algunos departamentos se suprimieron totalmente. Aparentemente en esta empresa se ha producido una transformación de tipo estructural productiva, por lo que podría suponerse que están dadas las condiciones para que el trabajador se incorpore a su vez a los beneficios de la nueva forma de producir.

Sin lograr los mismos niveles de modernización, varias plantas de capital nacional se aproximan mucho a este modelo, esencialmente algunas productoras de vidrio flotado, fibras químicas, productos químicos, partes automotrices y plásticos.

El segundo grupo será ejemplificado por una planta de capital nacional, en donde se fabrican artículos para el hogar. La planta cuenta con 18 departamentos aproximadamente y en ella laboran cerca de 1 200 trabajadores. El proceso de producción exige dos tipos de manufactura, una manual y la otra automática. La manual tiende a desaparecer sustituida por tecnología italiana. Anteriormente este departamento contaba con 150 trabajadores, ahora se redujo a 40 o 50 por turno normal. La cantidad de operarios se redujo a su vez de cinco a dos por máquina. Sin embargo, cuando hay

aumentos imprevistos en la demanda se contrata gente de fuera. La mayor parte de la producción se destina a México y el resto va a un comprador en Estados Unidos quien proporciona el empaque con su marca y con etiqueta como subcontratación.

La empresa realizó un reajuste de categorías pasando de 15 a nueve, y aunque en ese momento se despidieron a los eventuales, esta categoría sigue siendo la puerta de entrada a la empresa. No reciben una capacitación técnica formal, el entrenamiento es por ayudantía y consiste en observar durante unos días lo que hacen sus compañeros, los obreros están habilitados para elaborar diversos artículos cada uno con procesos distintos, de acuerdo con la demanda, por lo que no todas las máquinas se emplean al mismo tiempo.

Se ha estado enviando a parte de los trabajadores a cursos sobre calidad total, pero no existen aún grupos o círculos donde éstos participen. Hasta el momento el control de calidad depende de un supervisor y de un departamento, a los trabajadores se les manda llamar cuando los artículos que elaboran no cumplen los requisitos. En la planta existe una alta rotación de personal, según observación de los trabajadores, quienes consideran que al trabajador se le retiene demasiado tiempo como eventual, por lo que se desesperan y abandonan; sin embargo, también los operarios dejan frecuentemente su trabajo.

Así, la empresa parece estar en un periodo de transición enfrentando todas las dificultades propias de la incorporación de procesos nuevos sobre las formas de organización de la producción ya establecidas. En este sentido, se presentan la tendencia a la introducción de nueva tecnología, reducción de categorías y de inventarios, y rotación de tareas entre los trabajadores, pero parece haber pocos avances en cuanto a la incorporación de estos trabajadores en la toma de decisiones y el trabajo en equipo para la solución de problemas o el control de calidad. Los mecanismos de mando son los tradicionales, así como sus sistemas de capacitación y adiestramiento.

Para ejemplificar al tercer grupo de empresas, consideraremos una planta en donde laboran cerca de 800 trabajadores. El proceso se sustenta todavía en las tradicionales cadenas de montaje. Fue interesante constatar las diferencias: los elementos para la fabricación del producto llegan al trabajador por la banda, los pone en montón en un cajón, se desecha la pieza defectuosa. Y aunque se define la cantidad de productos con base en un programa, el obrero siempre realiza la misma tarea y el control de calidad se lleva a cabo al final de la cadena. No existen equipos de trabajo y ninguno de los obreros entrevistados había recibido cursos de control de calidad. Los trabajadores no ven con frecuencia ascensos ni cambios de categoría. La planta no cuenta con trabajadores multicalificados, salvo en el departamento de mantenimiento. En su opinión, son comunes las demoras y el desperdicio.

Como señalamos anteriormente, uno de los objetivos de las entrevistas a los obreros era detectar la forma en que ellos perciben las modificaciones que se llevan a cabo en sus centros de trabajo. Inicialmente partimos de la

hipótesis de que un trabajo que le otorgara al obrero mayor control sobre su actividad productiva y a la vez le exigiera mayor participación intelectual, le daría más satisfacción y realización, disminuyendo la enajenación propia de los sistemas mecánicos del fordismo y el taylorismo. Sin embargo, por más que indagamos, no encontramos en ellos la supuesta satisfacción en la que sus jefes insistieron cuando nos hablaban de los nuevos métodos de motivación al trabajador.

Al parecer, el principal problema se relaciona con el salario. En las entrevistas de la mayor parte de las empresas aparece como una constante la queja de los trabajadores por sus bajos salarios, pero de manera especial en las empresas del primer grupo. Esto es significativo, sobre todo si consideramos que el salario mínimo promedio encontrado en las empresas estudiadas está 51.26% arriba del salario mínimo oficial.² E incluso en las del primer grupo es aún mayor, ya que por tratarse exclusivamente de obreros calificados la empresa paga a la categoría más baja cerca de 32 000 pesos diarios (agosto, 1991), es decir 168.9% más que el salario mínimo vigente.

Consideramos que esta actitud de los trabajadores responde a varias razones: en primer lugar, pone de manifiesto la inoperancia práctica del salario mínimo, al menos en la actividad de la gran industria, en donde ya nadie trabaja por esta suma; en segundo lugar, responde al considerable atraso en que se encuentran los salarios en México en relación con el verdadero valor de la fuerza de trabajo. De hecho, el salario mínimo ha quedado reducido casi a la tercera parte del que existía en 1982 cuando ascendía a 280 pesos diarios, desde entonces el salario mínimo ha aumentado 42.5 veces, mientras que por la inflación, los precios al consumidor han crecido 124.3 veces (Taller de Análisis Económico, UNAM, 1991). Por consiguiente, para igualar apenas las condiciones de 1982, el salario debería recibir un aumento del 193% (tendría que ser de 34 mil 830 pesos diarios). Ante esta cifra, incluso las empresas con mejores salarios le están pagando al obrero multicalificado varios miles de pesos menos de los que estaría ganando el trabajador peor pagado en 1982. En estos momentos, el salario mínimo mexicano es de los más bajos del mundo.

Un aspecto significativo en relación con los salarios, es que pocos de los directores entrevistados sabían cuál era el salario mínimo y máximo de los trabajadores que laboraban en su planta. Al parecer, para los directivos de empresa la mano de obra es vista de una manera global, como uno más de sus costos, lo cual lo aleja del problema real de sus empleados.

Pero además hay un tercer elemento menos evidente que nos remite directamente al problema de las compensaciones en el periodo de transición: la tendencia a la disminución de las categorías, la eliminación de los ayudan-

² Mínimo oficial, 11 900 pesos diarios, mínimo en las empresas 18 000 pesos.

tes y la rotación de tareas son percibidas por el obrero como trabajo y responsabilidad adicional que no le es suficientemente recompensada.

El problema de las compensaciones es muy complejo, ya que con frecuencia los directores y gerentes se guían por las recomendaciones de los especialistas en administración, quienes aconsejan evitar las compensaciones económicas en favor de los reconocimientos, bonos, etc. Sin embargo, todo sistema de recompensa no económico tendría que partir de un salario base considerado como justo por el trabajador. Catorce años de depresión continua del salario en México constituyen un pesado lastre para el desarrollo de una nueva forma de relación salarial, y más aún si el discurso oficial pretende “vender” al país, ofreciendo como principal ventaja mano de obra barata.

En las empresas más modernas se ha introducido el *pago por conocimientos demostrados* (por medio de una evaluación) y en algunas, se está tratando de incluir en este sistema a los niveles intermedios. Se busca que también allí el empleado esté multicalificado rotándose en diferentes departamentos, pero el problema es justamente que no han encontrado un sistema adecuado de compensación.

En términos generales, el problema del salario bajo los nuevos enfoques de producción es tan importante que, como señalamos, algunos economistas consideran que la crisis de los modelos tayloristas y fordistas es la crisis de la relación salarial (Boyer R., 1990; Hualde A. y J. Micheli, 1988), que incluye la estructura de las calificaciones de trabajo y el proceso de formación de salarios. Justamente los aspectos que se encuentran entre los más sensibles trabajadores de las empresas que han sido restructuradas.

Robert Boyer (citado por Hualde, A. y J. Micheli, 1988), considera que la flexibilidad salarial debe entenderse en relación con la política monetaria y fiscal, ya que los efectos positivos de la moderación salarial —y no de una drástica flexibilidad a la baja—, se lograrán con la compensación de una política presupuestaria expansiva. Es decir, que la política presupuestaria debería utilizarse de manera contraria a la moderación y no en forma sincrónica. Sin embargo, en México los salarios sí han ido drásticamente a la baja, y peor aún, en forma paralela a una política presupuestaria que está muy lejos de ser expansiva.³

Una de las consecuencias ya visibles del problema salarial lo constituye la alta rotación de personal, señalada en los cuestionarios aplicados a nivel gerencial como uno de los principales problemas para la incorporación del modo de producción flexible en las empresas. Problema complejo que puede deberse a varias causas sin embargo, es evidente que la ley de la oferta y

³ La política de los pactos ha utilizado a los salarios como “candados” deflacionarios. A partir de 1988 el salario se ha achicado en un 39% ya que en este periodo la inflación aumentó 149% y los salarios apenas subieron 53 por ciento.

demanda en el empleo ha empezado a operar en lo que se refiere a trabajadores directos. De hecho, el comportamiento del mercado de trabajo en Monterrey presenta diferencias si se le analiza por segmentos. La mayor rotación de personal se da entre los trabajadores no calificados, quienes no permanecen suficiente tiempo en la empresa para recibir una capacitación o ascender de categoría. Esto ha provocado escasez de técnicos y trabajadores capacitados y sus salarios en la industria han empezado a subir.

Sin embargo, el precio de partir de salarios muy bajos, puede resultar elevado para la industria al abrir un costoso periodo de alta rotación de personal, en donde sea difícil retener al trabajador. Esto ha empezado ya a afectar los programas de capacitación, encareciendo automáticamente los salarios de los obreros preparados —con el consiguiente “pirateo”—, por lo que este segmento ha empezado a incorporarse al personal que rota continuamente de una empresa a otra. En este sentido, el supuesto ahorro proporcionado por la mano de obra barata, puede ser contraproducente en el mediano plazo, al retrasar la nivelación de los índices de capacitación y productividad de los obreros mexicanos.

Por consiguiente, los mecanismos que se desarrollen en México en el futuro para la formación de los salarios, podrán convertirse en factores que aceleren o retrasen el cambio en este país. Es por esta razón que la discusión en torno de las modificaciones a la legislación laboral, se encuentran en el núcleo del problema.

Los organismos patronales, la Coparmex y el Centro Patronal de Nuevo León (CPNL), realizaron una propuesta que en términos generales busca la flexibilización de la jornada de trabajo, así como la liberalización de las restricciones para la contratación y el despido de los trabajadores y el pago por hora. La propuesta del CPNL, gira en torno de modificaciones esenciales al artículo 123 de la Constitución. Proponen que se establezca la semana de 48 horas, distribuida a voluntad de las partes y que se retire la jornada máxima de trabajo nocturno.

Evidentemente esto busca adecuar la duración de la jornada a la variabilidad de la demanda, eliminando así el pago de horas extra cuando debe cumplirse con grandes pedidos, y suprimiendo además las horas muertas una vez que se ha cumplido con la cuota semanal fijada por la demanda. En otras palabras, el obrero podrá trabajar por más de ocho horas los primeros días de la semana, e irse a casa los días que resten una vez que haya cumplido con sus obligatorias 48 horas. En este sentido, la propuesta de los patrones señala que sólo serán consideradas como horas extra las que excedan de este total a la semana.

Como medida necesariamente complementaria a esta nueva distribución de la jornada, se propone el pago por hora, respetando solamente un salario mínimo base vigente para toda la república, y desapareciendo los salarios mínimos profesionales. Aparentemente, esto se hace con la finalidad de amarrar el salario a las habilidades demostradas por el trabajador y sus

propias posibilidades de ascenso. Por último, al igual que en la propuesta de la Coparmex, buscan liberar las actuales restricciones que la Constitución impone para el despido del trabajador, limitando la responsabilidad de los patrones y fortaleciendo el laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tanto la propuesta del Centro Patronal de Nuevo León como las de la Coparmex se apegan fielmente a las nuevas demandas de flexibilización de la duración de la jornada de trabajo y de flexibilización del salario. Sin embargo, eluden hablar sobre el problema de la recalificación y de la organización del trabajo, aspectos que de incluirse obligarían a definir con claridad la situación en la que queda colocado el trabajador. En otras palabras, introducir estos temas significa abrir el debate en torno a los mecanismos de formación de salarios vinculados con los aumentos de calificación del trabajador y con los incrementos de productividad en la empresa. Por otro lado, la propuesta de ambos organismos empresariales prácticamente elimina todos los mecanismos de defensa del trabajador, al suprimir las garantías de seguridad en el empleo, limitar la efectividad del recurso a la huelga y disminuir las responsabilidades laborales del patrón, sin proponer a cambio formas de protección alternativas, dejando importantes aspectos a la "negociación de las partes", que presupone una igualdad de fuerza entre éstas que en México no existe.

En este sentido, no es extraño que el Congreso del Trabajo haya rechazado la propuesta; lo extraño es que las organizaciones sindicales no hayan podido presentar una contrapropuesta viable y congruente que permita abrir el debate en torno a la configuración de la nueva relación salarial que el país requiere.

Las propuestas dadas a conocer por un sector del sindicalismo oficial se sintetizan en 11 puntos,⁴ sin embargo, éstos se limitan a peticiones tradicionales de carácter principalmente económico por lo que no abordan en ningún momento los problemas de fondo, evadiendo el debate en torno de las transformaciones que se están operando en el mundo laboral y sindical.

La transición desde el fordismo hacia las nuevas formas de organización de la producción que algunos llaman ya "toyotista", no es un proceso mecánico ni ofrece una alternativa única. La nueva tecnología es susceptible

⁴ 1) Escala móvil de salarios; 2) jornada semanal de 40 horas con pago de 56; 3) incremento en el porcentaje de utilidades, otorgando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las actuales facultades de la Secretaría de Hacienda en materia de inconformidades; 4) federalización de los tribunales de trabajo; 5) sistema nacional de capacitación tripartita, creado con aportaciones patronales; 6) incremento del aguinaldo a un mes de salario 7) incremento en la prima de antigüedad, depositada a favor de cada trabajador en una institución bancaria; 8) creación de un objeto de huelga por incremento en los precios o devaluación del peso; 9) subsistencia del pago a despedidos hasta que sean personalmente notificados de su recesión; 10) eliminación del tipo de sindicatos de oficios varios; 11) incremento a la aportación patronal al Infonavit al 10%, además de introducir la obligación patronal de cubrir la renta a sus trabajadores cuando no cuentan con un crédito del Infonavit.

de coexistir con modelos diversos de organización del trabajo y relaciones laborales. En este sentido, la tendencia hacia la flexibilización de la producción puede darse al margen de la participación responsable y autónoma de los trabajadores, afectando de manera irremisible sus condiciones de trabajo (la duración de la jornada, el salario y la seguridad en el empleo principalmente).

En el caso de las empresas estudiadas, los empresarios han resuelto el problema de los conflictos sindicales contando con un *sindicato blanco* (en oposición a los llamados sindicatos rojos del sindicalismo oficial). La totalidad de los sindicatos de estas empresas se encuentran afiliados a la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, o a la más reciente Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos.

Estos sindicatos se han caracterizado tradicionalmente por su actitud de colaboración con la empresa. En este sentido, al llamarse a sí mismos autónomos o independientes, la autonomía que reivindican no es tanto frente a la empresa sino frente al corporativismo estatal, por lo que se aproximan a la concepción norteamericana de "sindicatos de empresa". En opinión de los empresarios, las cordiales relaciones que estas organizaciones mantienen con la empresa, han servido de base para la incorporación de la flexibilidad, esencialmente a nivel de las relaciones laborales. En este sentido, ninguno de los dirigentes empresariales entrevistados considera al sindicato como un obstáculo para la incorporación de las nuevas técnicas.

Lo cierto es que, a diferencia de lo que ocurre con el sindicalismo corporativo, los sindicatos blancos no participan de las contrataciones y prácticamente no objetan los despidos. Por consiguiente, sus funciones se limitan a resolver pequeños conflictos, tramitar permisos y cubrir las funciones que legalmente les corresponden, principalmente en las relaciones contractuales.

Estas organizaciones no cuentan con ningún documento por escrito en donde se exponga su postura frente a los cambios ocurridos dentro de las empresas. Los dirigentes entrevistados dicen desconocer la propuesta del Centro Patronal de Nuevo León y en general nos pareció que no están presentes en la discusión en torno de la legislación laboral.

En realidad este tipo de sindicalismo se asienta en el fondo sobre un esquema profundamente vertical y paternalista, radicalmente opuesto a los requerimientos de flexibilidad y comunicación en que teóricamente se sustentan las filosofías de los nuevos modelos.

A nivel nacional sólo encontramos el caso de una organización sindical que ha abordado el problema de la modernización de las relaciones laborales en el contexto de los cambios ocurridos en el ámbito de la producción. Nos referimos al Frente Auténtico del Trabajo (FAT) quien, por su autonomía, reúne características que difieren tanto del sindicalismo oficial como del blanco.

El FAT es una de las pocas organizaciones sindicales que ha adquirido plena conciencia de la necesidad de crear un nuevo tipo de sindicalismo: los cambios tecnológicos, la interdependencia y globalización de mercados, así como los cambios ideológicos producto de la revolución en Europa del Este, han obligado a la dirigencia de la organización a buscar una nueva postura. Este grupo sindical considera que la política del actual gobierno "ha sido dura y de agresión hacia los trabajadores y sus organizaciones, con la tendencia a restar importancia al papel del sindicalismo en México". Ante esta situación el FAT opina que debe desarrollarse un sindicalismo que dé respuestas a toda esta problemática:

Consideramos que debe haber un profundo respeto en la relación entre obreros y patrones. El empresario tiene derecho a una utilidad razonable y los obreros tienen la obligación de trabajar. En nuestros sindicatos se ha empezado a hablar de productividad, flexibilidad y calidad, tenemos que aceptar el reto. La primera actitud que debemos abandonar es la del rechazo. Debemos asumir el cambio e incluso adelantarnos a la empresa para proponer. Debemos capacitar, educar, formar, aceptar la modernidad con todas sus consecuencias y tenemos una propuesta que se basa en una responsabilidad compartida. Debemos luchar porque la empresa reconozca, y no sólo en su discurso, la aportación del trabajador como ser humano, no como un factor de la producción, que lo considere parte de la empresa.

En relación con la reforma a la legislación laboral, la propuesta del FAT⁵ se centra en tres puntos básicos: a) libertad sindical, b) participación efectiva de los trabajadores en la contratación colectiva, c) garantías mínimas de protección social. En el último punto encontramos una serie de propuestas vinculadas con el problema de la modernización que nos interesa rescatar. En relación con el salario proponen:

una remuneración al trabajo que esté sujeta más a criterios de justicia y de *participación en los resultados de la empresa*, que a consideraciones de mercado. En este aspecto es fundamental instrumentar la efectividad del salario remunerador que rescate el valor trascendente del trabajo humano, sobre otros insumos.

Respecto a la flexibilidad del puesto de trabajo señalan:

una *adecuada y fundada movilidad del personal* en línea horizontal (en la misma función, pero en los lugares que se requiera por las exigencias productivas), o vertical ascendente, que coadyuve a un mejor desempeño del personal sin menoscabo del resto de las condiciones de trabajo. Esta movilidad deberá ser concertada y *en íntima relación con sus términos de remuneración salarial*.

⁵ Esta propuesta fue presentada por el representante del FAT, Arturo Alcalde Justiniani ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LIV Legislatura, en agosto de 1989.

Y en otra parte proponen:

Contemplar procedimientos generales e impersonales de promoción que permitan evaluaciones objetivas y que impidan la arbitrariedad. La estabilidad laboral, debe estar ligada objetivamente *a la duración de la materia de trabajo*, impidiendo los abusos de la temporalidad simulada y estableciendo las protecciones e indemnizaciones adecuadas cuando desaparezca justificadamente la actividad motivo de la relación laboral.

Por último consideran importante proteger el derecho de huelga: "restituyendo su esencia constitucional, eliminando la posibilidad de anteponer leyes menores a este derecho".

Como es evidente, el FAT analiza a fondo la problemática actual del trabajador y a diferencia de la propuesta del sindicalismo oficial, aborda directamente y sin rodeos los aspectos cruciales de la modernización, haciendo una contrapropuesta a los organismos empresariales susceptible de ser llevada a negociación, en donde se defienden las garantías mínimas del trabajador en su nueva situación. La experiencia del FAT y los sindicatos afiliados a esta organización, muestra que la modernización de las empresas no puede ser en México un proceso unilateral, sino el resultado de la negociación y la concertación de los *dos* actores principales.

Sin embargo, como señalamos, la redefinición de las relaciones laborales rebasa el ámbito de las negociaciones entre empresa y sindicato y se convierte en un problema legal, político e incluso económico que compete al conjunto de la estructura de la sociedad mexicana y a la manera particular en que ésta se inserta dentro del contexto internacional.

3. CONCLUSIONES

Esta primera aproximación al interior de empresas esencialmente mexicanas, parece mostrar la complejidad del proceso de transformación y las dificultades para construir un modelo propio adecuado a las condiciones y la tradición laboral del país. Sin embargo, el contacto con las empresas y los mercados internacionales, introduce elementos de cambio que se combinan de manera peculiar con la situación previamente existente. Aparecen así elementos contradictorios que impulsan o retardan el proceso de transformación de la industria.

Entre estos elementos podemos enumerar los siguientes: primero, entre los factores que la impulsan se cuenta la introducción de nueva tecnología, acompañada del desarrollo de nuevos procesos y productos. En este sentido juegan un papel importante las alianzas tecnológicas con empresas extranjeras y el desarrollo de programas de proveedores implementados principalmente por las empresas transnacionales. Sin embargo, a este factor de

cambio se opone el hecho de que la mayor parte de la producción sigue estando orientada hacia un mercado interno que aún no justifica la costosa inversión tecnológica, así como las dificultades para la transferencia tecnológica producto de la falta de infraestructura y de personal calificado para operarla.

Segundo, el cambio es impulsado a su vez por la política de apertura económica implementada por el Estado y la inminente firma del convenio comercial, al tiempo que la inexistencia de un sindicalismo fuerte, capaz de constituirse en interlocutor del cambio, se convierte en uno de los obstáculos más importantes para la configuración del nuevo modelo de desarrollo en México y la construcción de formas adecuadas de inserción en la economía internacional.

REFERENCIAS

- Boyer, R. (1990), "La informatización de la producción y la polivalencia", en *La ocupación del futuro*, Esthela Gutiérrez (coord.), México, Fundación F. Ebert-México, Ed. Nueva Sociedad.
- (1988), "Entrevista", en *Investigación Económica* 183, enero-marzo, UNAM.
- (1987), "The Eighties: The Search for Alternatives to Fordism", ponencia presentada en la "Sixth Annual Conference of Europeanists", noviembre.
- Brown, C. y M. Reich (1988), "When Does Union-Management Cooperation work? A Look at NUMMI and GM-VAN Nuys", Institute of Industrial Relations, UC, Berkeley.
- Carrillo, J. (coord.) (1990), *La nueva era de la industria automotriz en México*, Tijuana, México, Colegio de la Frontera Norte.
- Centro de Investigaciones para el Desarrollo (1989), *Tecnología e industria en el futuro de México*, México, Ed. Diana.
- Cerutti, M. (1983), *Burguesía y capitalismo en Monterrey*, Ed. Claves Latino-americanas.
- Dosi, G. (1982), "Technological Paradigms and Technological Trajectories", *Research Policy*, núm. 11, University of Sussex, Brighton, 1982.
- Garza, Luis Lauro (1987), *Cristal Quebrado*, México, Siglo XXI Editores.
- Gertler M. (1988), "The Limits to Flexibility: Comments on the Post-Fordist Vision of Production and its Geography", *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 13.
- Hualde, A. y J. Micheli (1988), "Un overol teórico para la reconversión", *El Cotidiano*, núm. 21, enero-febrero.
- Leborgne, D. y A. Lipietz (1988), "New Technologies, New Modes of Regulation: Some Spatial Implications", en *Environment and Planning D: Society and Space* vol. 6.
- Locke, R. (1990), "In Search of Flexibility: Industrial Restructuring and Industrial Relations and the Italian Automobile Industry", Massachusetts, Institute of Technology, febrero.

- Mahon, R. (1987), "From Fordism to?: New Technology, Labour Markets and Unions", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 8.
- Middlebrook, K. J. (1991), "The Politics of Industrial Restructuring. Transnational Firm's Search for Flexible Production in the Mexican Automobile Industry", *Comparative Politics* 23, núm. 3, abril.
- Periódicos *El Norte y El Porvenir*, enero-agosto, 1991.
- Piore, M. (1990), "Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo", en *La ocupación del futuro*, Esthela Gutiérrez (coord.), México, Fundación F. Ebert-México, Ed. Nueva Sociedad.
- y Ch. Sabel (1985), *The Second Industrial Divide: Possibilities of Prosperity*, Basic Books, Nueva York.
- Pozas, M.A. (1990), "Estrategias empresariales ante la apertura externa", en *Subcontratación y empresas transnacionales*, B. González Aréchiga y J.C. Ramírez (comps.), El Colegio de la Frontera Norte y F. Ebert, México, 1990.
- Revista *Expansión*.
- Revista *Calidad Total*, de la Fundación Mexicana para la Calidad Total, A.C.
- Rojas, Javier (1983), "Los sindicatos blancos de Monterrey: un modelo patronal de organización sindical", tesis de licenciatura, UANL, enero.
- Saragoza A. (1988), *The Monterrey Elite and the Mexican State, 1880-1940*, Austin, University of Texas Press.
- Schoenberger, E. (1989a), "Some Dilemmas of Automation: Strategic and Operational Aspects of Technological Change in Production", en *Economic Geography* vol. 65, núm. 3, julio.
- (1989b), "Thinking about Flexibility: A Response to Gertler", *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 14.
- Schonberger, R. J. (1987), *Técnicas japonesas de fabricación*, México, Ed. Limusa.
- Shaiken, H. (1990), *Mexico in the Global Economy: High Technology and Work Organization in Export Industries*, San Diego, Center for U.S.-Mexican Studies, University of California,
- Simon, C. (1990), "New Utopias for Old: Fordist Dreams and Post-Fordist Fantasies", en *Capital & Class* núm. 42.
- Tirado, R. (1987), "Los empresarios y la política partidaria", en *Estudios Sociológicos* vol.V, núm. 15.

COMENTARIOS

*Esthela Gutiérrez Garza**

1. INTRODUCCIÓN

Los trabajos que nos acaban de presentar los ponentes se caracterizan por haber sido preparados con seriedad y reunir un material muy interesante sobre los procesos de transformación de las estructuras de acumulación y de reproducción de la fuerza de trabajo que se están desarrollando en México. No obstante, antes de pasar a discutirlos en lo particular, voy a hacer una reflexión general que nos permita entender la globalidad de lo que aparentemente está disperso. De lo contrario nos quedaríamos con la impresión de que estamos ante una miscelánea de temáticas distintas y que no guardan conexión alguna entre ellas. En efecto, podemos cuestionarnos, cuál es la relación que existe entre el trabajo de Gordon Hanson sobre la "Industria textil frente al Tratado de Libre Comercio" y el de Eduardo Zepeda y Maritza Sotomoyor sobre la "Infraestructura en la frontera norte y el proceso de liberalización comercial". Lo mismo podemos decir del trabajo de María de los Ángeles Pozas "Modernización de las relaciones laborales en las empresas regiomontanas" y el texto "Reestructuración y desregulación laboral: la experiencia de Cananea", presentado por Óscar Contreras y Miguel Ángel Ramírez.

Ciertamente cada uno de dichos trabajos forma un microcosmos de la problemática compleja de la *Flexibilidad en los mercados de trabajo y los retos ante el Tratado de Libre Comercio*, problemática que nos toca abordar en esta ocasión. Así, mi intervención estará dividida en dos partes. La primera, esencialmente general y teórica, abordará la problemática de la *flexibilidad y los escenarios industriales* en México. La segunda, versará sobre los trabajos aquí presentados.

* Quiero agradecer a la doctora Orlandina de Oliveira, directora del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, al maestro Jorge Carrillo, secretario académico de El Colegio de la Frontera Norte y al licenciado Enrique Mora, de la Fundación Friedrich Ebert-México, la invitación que me hicieron para participar en este seminario.

2. LA FLEXIBILIDAD DINÁMICA Y LA FLEXIBILIDAD ESTÁTICA

El debate teórico actual sobre el futuro de la industrialización esta vinculado con dos problemáticas que caracterizan la coyuntura internacional. La primera, es la relacionada con el cambio tecnológico basado en la introducción de nuevas tecnologías automatizadas y computarizadas en los sistemas de máquinas en las industrias. La segunda, es aquella relacionada con la lucha de los mercados externos por parte de las empresas transnacionales que ha orillado a los países, en tanto nación, a ir abandonando las medidas proteccionistas y avanzar hacia economías abiertas. Ambas tendencias se ubican en el terreno de las estrategias de largo plazo que están implementando los países en el contexto de la crisis económica actual.

Al igual que en los países desarrollados, los empresarios en México se enfrentan a dos estrategias articuladas en torno al principio de la flexibilidad: *la flexibilidad dinámica* fundamentada en el cambio tecnológico mediante la introducción de equipos flexibles computarizados que operarían como el nuevo soporte del desarrollo de la productividad y en consecuencia de la competitividad en el largo plazo. Este tipo de flexibilidad implica una estrategia dinámica pues genera elaboramientos productivos tanto en el sector de la tecnología como el diseño en cascada de nuevos productos. Es pues, una estrategia para el *largo plazo*. Su impacto sería tanto *expansivo* creando nuevos polos de desarrollo industrial como *intensivo* reestructurando la industria manufacturera hacia adentro.

Por el contrario, la *flexibilidad estática* es una estrategia basada en un conjunto de medidas institucionales y sociales que tienden a *reducir el costo salarial*. Constituye *de facto*, un proceso de desregulación que ignora o elimina los códigos laborales preexistentes con el fin de conseguir efectos económicos que incrementen la competitividad. Este aumento de la competitividad está basado en la *intensificación de la fuerza de trabajo* que incorpora todas las medidas posibles que conduzcan a aumentar la carga de trabajo y reducir el salario. En consecuencia, este tipo de flexibilidad implica una estrategia estática, de *corto plazo*, pues sus efectos son inmediatos, ayudan a resolver individualmente la rentabilidad del capital, aunque socialmente estén desencadenando obstáculos al proceso global de acumulación.

Obviamente, ambas estrategias de flexibilidad, la dinámica y la estática, han coexistido en México, aunque la estática ha sido la predominante.

El problema radica aquí en el necesario equilibrio que debe buscarse entre la flexibilidad dinámica y la flexibilidad estática. Es imposible ganar mercados externos con políticas laborales sustentadas en el corto plazo (flexibilidad estática). De igual manera, es imposible pensar la armonización que requieren los sistemas de producción flexible con las formas burocratizadas, rígidas y no participativas que predominan actualmente en lo laboral.

3. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y ESCENARIOS INDUSTRIALES

La crisis económica actual en los países centrales presenta como característica secundaria¹ el agotamiento de los mercados internos de productos estandarizados y, en su lugar, aparece una nueva estrategia de producción centrada en el diseño del producto no estandarizado que busca colocarse *a posteriori* en el mercado. Ambas formas de producir, es decir la producción en masa y la producción flexible, coexisten actualmente pero el agotamiento de los mercados internos sigue presente y en consecuencia los escenarios nacionales se han ido tornando insuficientes imponiéndose paulatinamente la búsqueda de nuevos mercados externos y la entrada en desuso de las medidas proteccionistas que caracterizan actualmente a las naciones.

Este contexto de la economía internacional que avanza hacia procesos más acabados de *globalización* genera impactos diferenciales en las economías y de manera más aguda en los de los países del Tercer Mundo. Esto es así, porque lo que está en juego es el diferencial de niveles de desarrollo y productividad que existe entre las naciones. Y en este particular, los tiempos no necesariamente son coincidentes entre los países.

En las estrategias de largo plazo, la introducción de nuevas tecnologías antecede la conquista de los mercados externos en términos de competitividad. Sólo los productos artesanales pueden ser una excepción a esta regla, siempre y cuando provengan de países con niveles salariales muy bajos en comparación con los niveles salariales de los países centrales. Sin embargo, la producción artesanal no constituye el polo hegemónico del desarrollo manufacturero. Lo realmente importante ocurre en el sector modernizado de la economía. Y es aquí donde interesa cuestionar algunos problemas que se levantan frente al Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México y los Estados Unidos.

En efecto, la firma del TLC implica institucionalizar la economía mexicana como una economía global. Dentro de esta estrategia la mayoría de los sectores industriales no están preparados para la apertura comercial en uno de los países que se caracterizó por tener una amplia tradición proteccionista como lo es México. Muchos de estos sectores industriales se verán forzados a iniciar sus procesos de restructuración productiva para mantener su presencia en el ámbito de las relaciones intercapitalistas. Otros, imposibilitados para hacerlo, cerrarán sus fábricas y, en el mejor de los casos, se dedicarán al comercio o los servicios de aquella actividad en los que ellos tenían experiencia como productores.

¹ Se entiende que la causa fundamental de la crisis económica se centra en el agotamiento de los sistemas de producción fordtoytoristas y su inadecuación con las instituciones y códigos laborales vigentes; contradicción que se manifiesta en una significativa desaceleración de la tasa de crecimiento de la productividad.

En consecuencia, lo importante es entender la heterogeneidad de los procesos de industrialización que se están desarrollando en México y que los podemos ubicar en *cuatro escenarios industriales*.

3.1. Escenario industrial I

Lo constituyen las grandes empresas, líderes en su rama, proveedoras de más del 15% de la demanda del consumo interno y que agrupan alrededor del 30% de la fuerza de trabajo manufacturera. En este escenario, la flexibilidad dinámica aparece en México desde principios de los años setenta. Como consecuencia de ello, se ha ido configurando un espacio industrial restringido de alta tecnología que se presenta como "enclaves productivos modernizados" dentro del amplio espectro de industrias ineficientes y tecnológicamente atrasadas que conforman el sector industrial. Estos enclaves permean todos los estratos de industria (grandes, medianas y pequeñas) y sus capitales son tanto de origen nacional como extranjero o ambos. Es, a su vez, un escenario industrial integrado al resto de la industria manufacturera mexicana. En este sector, con algunas excepciones, se encuentran las formas de relación laboral más avanzadas en lo que concierne a la condición del trabajo (calificación, integración del trabajo, participación colectiva, trabajo inteligente, calidad total) pero atrasadas en relación con su reconocimiento y retribución (salarios, jornada y prestaciones). Es decir, aquí se combinan las dos formas de flexibilidad: la dinámica y la estática.

3.2. Escenario industrial II

Corresponde a las empresas que fabrican con sistemas de producción ford-tayloristas y que no han registrado una introducción importante de nuevas tecnologías, situación que las coloca, en el contexto económico actual, como industrias ineficientes y tecnológicamente atrasadas. Todavía un sector importante de grandes empresas y la gran mayoría de las medianas industrias tienen estas características. El capital es fundamentalmente de procedencia nacional y, hasta antes de la apertura comercial, era el sector manufacturero que producía exclusivamente para el aprovisionamiento del mercado interno. La integración con el resto de la industria es muy alta pues son empresas que en más de un 85% adquieren sus insumos de la economía nacional. Este sector concentra al 30% aproximadamente de la fuerza de trabajo manufacturera y, particularmente en el estrato de las grandes empresas, es donde se encuentran los *típicos* contratos colectivos ford-tayloristas donde las condiciones del trabajo no están sujetas a negociación y la promoción se regía a través del sistema escalafonario. Por el contrario, lo que está sujeto a negociación por los sindicatos son los salarios, la jornada y las prestaciones

sociales. Estos contratos colectivos funcionaron como normas o figuras jurídicas "tipo" que se generalizaron al resto del sector laboral. En la década de los ochenta estos contratos fueron desreglamentados, bajo los efectos de la instrumentación de la flexibilidad estática, generando un impacto extensivo en el resto de los sectores sindicalizados del país, contribuyendo al abaratamiento de la fuerza de trabajo mexicana y la flexibilización laboral.

3.3. Escenario industrial III

Corresponde a las empresas que manufacturan con tecnología atrasada y métodos de producción artesanal. Son empresas de servicios productivos o de subcontratación de las fábricas ubicadas en los otros escenarios industriales. Sin embargo, también nos encontramos con pequeñas industrias que producen artículos finales. En consecuencia, estas industrias están totalmente integradas al sector manufacturero nacional pues su sobrevivencia, así como su dinamismo sectorial, dependen de los requerimientos de insumos y componentes de las otras empresas. Su capital es de procedencia nacional y el nivel promedio de su inversión es bajo. De todas maneras, concentra alrededor del 10% de la fuerza de trabajo manufacturera. En este sector, prácticamente no hay sindicatos y, aunque los trabajadores buscan reproducir las conquistas laborales del escenario industrial II, éstas se encuentran disminuidas por las condiciones materiales que caracterizan a esta industria: producción por pedido, alta capacidad ociosa y bajo nivel tecnológico.

3.4. Escenario industrial IV

La industria maquiladora es un ejemplo de integración económica binacional de carácter restringido que ha llegado a ocupar un lugar importante en la economía mexicana desde principios de la década de los ochenta. En este periodo la industria maquiladora sufrió transformaciones cualitativas importantes. De ser una industria fundamentalmente ensambladora, ahora presenta una heterogeneidad productiva importante. Empresas con alta tecnología y automatizadas forman parte de la industria maquiladora y, por el tipo de producto que manufacturan se vislumbra su permanencia. Aunque prevalecen las plantas pequeñas y medianas, grandes firmas multinacionales están operando bajo esta modalidad. Si bien la inversión de capital japonés y de otros países asiáticos se ha incrementado en los últimos años, más del 90% del capital invertido es norteamericano, donde además, en su gran mayoría, proviene de medianas empresas estadounidenses. A diferencia de los otros escenarios industriales, la maquiladora no está integrada a la industria nacional. Ésta sólo participa con el 3% de los insumos, con excepción de la industria maquiladora de la zona metropolitana de Monterrey donde partici-

pa con el 25% de los insumos que ellas requieren. En este escenario industrial, se observan las formas de relación laboral que presentan el mayor grado de flexibilización alejándose considerablemente de las formas de relación laboral *tipo* codificadas en la Ley Federal del Trabajo. Esta situación junto con la diferencia salarial es lo que determina el desplazamiento del capital extranjero a la maquiladora mexicana.

4. EL FUTURO DE LA INDUSTRIALIZACIÓN EN MÉXICO

En las condiciones actuales de transición de la economía mexicana y de la búsqueda de un cambio estructural resulta pertinente reflexionar sobre el desarrollo de estos escenarios ante el cambio tecnológico y la apertura comercial una vez firmado el TLC. Desde el punto de vista de las tendencias dominantes, los escenarios industriales I y IV tenderán a desarrollarse. Los escenarios II y III tenderán a transformarse en el marco de los requerimientos que impone la reestructuración productiva o en su defecto debilitarse, en algunas ramas y en otras incluso desaparece. Sin embargo, el problema central es conocer qué tipo de desarrollo económico y social se va a consolidar. ¿Cómo se puede integrar lo mejor de los tres escenarios en torno a una política sostenida de industrialización? Veamos, si como tendencia dominante el escenario I ofrece eficiencia y competitividad internacional, por su parte el escenario II constituye el espacio de la tradición de la organización industrial (formas de aprendizaje, reclutamiento, visión del mundo laboral) creación de empleo y el vehículo para el desarrollo del mercado interno (legislación laboral). El escenario III es la plataforma fundamental de la subcontratación y el primer eslabón de los mercados internos de trabajo industrial. Por último, el escenario IV coadyuva a resolver los problemas de competitividad de la industria norteamericana y, le ofrece a la industria mexicana, además de ampliar la planta laboral ciertas posibilidades de desarrollo en la medida en la que las empresas subcontratadoras sean capaces de abastecerle sus insumos y componentes que requiere. En términos de la relación laboral, el escenario I transforma positivamente la condición del trabajo; el escenario II mantiene el vínculo entre producción y consumo al resistir la reducción del coste salarial y el escenario IV muestra la dinámica de una flexibilización extrema del trabajo.

¿Cuáles son las alternativas de combinación y/o integración de estos tres escenarios?, ¿cuál será la tendencia dominante de industrialización que de ahí se derive?, ¿qué tipo de relaciones laborales acompañará dicho modelo de desarrollo?, ¿es necesario modificar la Ley Federal del Trabajo?, ¿cuáles deberían ser las directrices fundamentales? Constituyen todas interrogantes para entender el futuro de la industrialización, de la flexibilidad del trabajo y de los mercados laborales en México.

5. LOS TRABAJOS DEL SEMINARIO

Los trabajos que acaban de ser presentados aquí se inscriben en esta realidad y constituyen temas de un análisis prioritario para la definición de las políticas públicas, empresariales y sindicales en torno al futuro de la industrialización y de la estructura laboral en México. Dentro de la temática que desarrollaron cada uno de los autores habría muchos aspectos que comentar, sin embargo, dado el límite de tiempo y la necesidad de hacer un comentario coherente de los cuatro trabajos, he seleccionado sólo aquellos aspectos que me parecieron los más convenientes para ambos propósitos.

Así, por ejemplo, el trabajo de Gordon Hanson, "La geografía económica del libre comercio en México: evidencias de la industria del vestido", presenta información interesante del impacto de la apertura comercial que se inicia a partir de 1985 con la adhesión de México al GATT y las medidas subsecuentes de reducción de aranceles y supresión de permisos de importación sobre la industria mexicana del vestido. El autor señala que esta liberalización del mercado ha hecho evidente la baja competitividad de la industria mexicana en dicha rama. En efecto, el crecimiento de las importaciones pasó de 33.5 millones de dólares en 1985 a 182.9 millones de dólares de enero a agosto de 1990. Esto significa que si en 1988 las importaciones satisfacían el 5.3% del consumo interno del vestido, en 1990 ya se habían adueñado del 20% de la demanda interna. Esto ha conducido a que la industria del vestido sufra un gran estancamiento manifestado tanto en la producción como en el crecimiento del empleo. El único sector que ha tenido un comportamiento distinto ha sido la industria maquiladora, que de tener 108 plantas en 1985 ascendió a 304 en 1990 y el número de trabajadores pasó de 21 473 a 42 828 en esos mismos años. Son cuatro las razones de esta asimetría entre la industria nacional y la maquiladora que nos señala Hanson. Una estaría relacionada con el proceso de restructuración que apenas están realizando las empresas, tanto a nivel de la introducción de nuevas tecnologías en las plantas como en la identificación de los productos en los cuales pueden ser competitivos. Otra explicación es la baja competitividad mexicana de la industria del vestido, originada en sus procesos de producción que frente a la apertura comercial han perdido su posición en el mercado interno. Una tercera explicación son las medidas proteccionistas de los países desarrollados, particularmente el Acuerdo Multifibras con los Estados Unidos. Por último, de acuerdo con el autor la causa más importante, es la falta de vínculos comerciales y financieros que les permitan ganar mercados en el extranjero. Por todas estas razones concluye Hanson, el sector que ha aprovechado las ventajas comparativas del bajo costo salarial de México, bajo el régimen de liberalización comercial, es la industria maquiladora que siendo intensiva en mano de obra tiene además los vínculos comerciales y financieros que le permiten producir barato y ganar mercados externos.

El comentario que quiero externarle a Gordon Hanson es lo importante que es analizar estas tendencias generales macroeconómicas a la luz de la heterogeneidad de la industria manufacturera del vestido en México. Tomando en cuenta los cuatro escenarios antes mencionados, podemos entender que el diagnóstico no encaja necesariamente igual para cada uno de ellos. Por ejemplo, ¿cómo le está afectando la apertura comercial a aquellas empresas —que son 18— que tienen más de 500 trabajadores y que participan con el 38% de la producción de la industria del vestido? ¿Son las empresas las que han sido afectadas con la pérdida del 20% del mercado interno? ¿Son también las que no tienen vínculos comerciales con el extranjero? Entonces, ¿sobre cuál sector industrial recaen los 58.1 millones de dólares que se obtuvieron por la exportación de vestido en 1989? Tengo la impresión que este sector, que correspondería en sus rasgos generales al Escenario Industrial I, está excluido del diagnóstico que nos presenta Hanson. Sin embargo, me parece totalmente adecuado que lo que él presenta se verifique en los Escenarios Industriales II y III, que constituyen el andamiaje social de la industria del vestido; es decir el 99% de los establecimientos, el 60% del valor de la producción y el 85% del personal ocupado. Obviamente son industrias con mayores dificultades para afrontar la penetración de las importaciones, así como las nuevas disposiciones de la industria maquiladora referentes a los permisos de vender parte de su producción en el mercado interno mexicano. Esto, en 1987 estaba estrictamente prohibido, en 1988 se permitió hasta un 20% de su producción y en 1990 se dispuso que hasta un 50% de la producción de la industria maquiladora del vestido podía venderse en el mercado mexicano. Estas disposiciones generan contradicciones de diverso grado de intensidad según el escenario en el que se encuentren las empresas. A todas les afecta el hecho de que ellas sí pagan impuestos para importar tecnología, mientras que la industria maquiladora está exenta de ello; sin embargo, unas podrán resistir esta disposición y otras tendrán que cerrar su fábrica y, en el mejor de los casos, reconvertirse en importadoras y distribuidoras de prendas de vestir aprovechando las relaciones intrafirmas y comerciales previamente adquiridas en el negocio. Así pues, es necesario diferenciar a los sectores industriales, sus tendencias, las formas de articulación entre ellos y de cual de ellos surgirá el polo hegemónico de desarrollo. Según Hanson, el desarrollo de la industria del vestido en México estará hegemonizado por la maquiladora. Yo creo que él está en lo cierto. Sin embargo, si ése va a ser el futuro de la industrialización de la rama del vestido en México no puede dejar de ser algo muy preocupante. Sin duda deben realizarse estudios específicos que permitan diseñar una estrategia industrial alternativa basada en el desarrollo endógeno.

El trabajo de Eduardo Zepeda Miramontes y Maritza Sotomayor Yalán, "La infraestructura en la frontera norte y el proceso de liberalización comercial" elabora una reflexión interesante sobre el desarrollo industrial y la urbanización. En la frontera norte, el desarrollo de la industria maquiladora

fue permisible por el grado de desarrollo de la infraestructura fronteriza previamente existente. Sobre esa base se fueron ampliando las ciudades, hasta el momento actual donde empieza a apreciarse un notable rezago en infraestructura, justamente cuando la zona de la frontera norte se ha constituido en una plataforma de exportación de la economía mexicana. Lo que Zepeda y Sotomayor presentan a la discusión en su trabajo son los mecanismos que deben instrumentarse para la construcción de la infraestructura fronteriza. ¿Deben seguir recayendo los esfuerzos sobre el gobierno federal y local como ha acontecido hasta la fecha? Dado que el agente directo de este desarrollo es la industria maquiladora, ¿es posible pensar en una inversión binacional privada y pública que colabore con el desarrollo de la infraestructura?

El problema radica en la necesaria definición de una estrategia de desarrollo urbano e industrial adecuada para la región fronteriza, señalan los autores.

En mi opinión, esta reflexión que Zepeda y Sotomayor nos presentan, involucra una participación activa del Estado y sus instituciones justamente cuando en la década de los ochenta ha disminuido con marcada notoriedad. Sumergido en las tesis neoliberales, el gobierno ha dejado que las “fuerzas del mercado” actúen y de ellas se desprendan las estrategias industriales y urbanas que “necesariamente”, sostienen, serán las más pertinentes.

Sin embargo, desde otra posición ideológica, se sostiene que para obtener un desarrollo endógeno, con eslabonamientos productivos que fortalezcan el mercado interno, es necesario abocarse a la creación de instituciones que regulen las estrategias de desarrollo. El problema de la infraestructura es un problema institucional; es decir, la inversión pública debe estar sustentada en una política industrial y urbana previamente planificada. En relación con el problema que nos ocupa cabe preguntarse: ¿tiene algún sentido estratégico seguir creando infraestructura para desarrollar la maquiladora fronteriza que sólo absorbe el 3% de los insumos y componentes que requiere del mercado nacional? Si bien las exportaciones de la industria maquiladora ayudan al equilibrio de la balanza comercial, ¿cómo se derivan estos beneficios macroeconómicos entre las mayorías de la población asalariada si tomamos en cuenta que el salario medio de la industria maquiladora es un 30% inferior al salario medio de la industria manufacturera? Si hasta el momento los beneficios son muy restringidos, ¿cómo debe participar el sector público con una estrategia de inversiones que eslabone la industria maquiladora que corresponde al Escenario Industrial IV —que mencionamos al principio— con el resto de la industria manufacturera del país particularmente con los escenarios industrial II y III como empresas de subcontratación, asimismo que fuera una estrategia de industrialización capaz de hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas y beneficios que acarrea producir en México? Sin una política industrial sectorial específica, apoyada en instancias institucionales, no es posible lograr una inserción ventajosa de

México en la economía mundial y estos problemas son los que involucra la política de desarrollo de infraestructura industrial y urbana.

El otro trabajo presentado en esta reunión es el de Óscar Contreras y Miguel Ángel Ramírez, titulado "Reestructuración industrial y desregulación laboral: la experiencia de Cananea".

La importancia de este artículo radica en que en esta empresa se han instrumentado las dos estrategias de flexibilidad: la dinámica y la estática. De acuerdo con la información que presentan los autores, la industria minera de Cananea fue modernizada introduciendo la más alta tecnología de la rama. Es decir, se instalaron sistemas computarizados, conocidos como el "Sistema Geológico Minero" que permite

...la cuantificación y caracterización de las reservas, el diseño topográfico de las áreas por minar [...] y de las rutas de acarreo del mineral desde la mina hasta las plantas metalúrgicas y la programación del mantenimiento del equipo [...], la centralización automática de los datos de operación de los circuitos metalúrgicos[...] generando los ajustes correspondientes ante las variaciones en la naturaleza del material procesado, en las condiciones del equipo o en las características de los insumos

entre otras importantes modificaciones en el proceso de trabajo, señalan los autores. Para el año de 1989 la tecnología industrial de la industria minera de Cananea la colocaba en el rango de los estándares tecnológicos internacionales. Estas transformaciones tecnológicas permitieron a la empresa aumentos muy importantes en la productividad que se reflejaron en el volumen de la producción. De acuerdo con la información precedente la industria minera de Cananea fue conducida por un programa de reestructuración basado en la estrategia de la flexibilidad dinámica.

Como lo habíamos mencionado anteriormente, la flexibilidad dinámica significa una transformación cualitativa del proceso de trabajo. En las industrias de producción en serie los sistemas inflexibles de producción son sustituidos por sistemas flexibles computarizados y, con ello, se verifica una transformación cualitativa en la condición del trabajo en la planta. Los mismos requerimientos tecnológicos así lo imponen. Lo que está en juego es la naturaleza del trabajo. Bajo los sistemas de producción fortayloristas el trabajo se desprofesionalizó. El oficio dejó de ser lo importante pues fue sustituido por la tarea. Por ello, el cronómetro representó el instrumento de medida del trabajo idóneo en la fábrica, pues con él se imponía la norma de la productividad. Desde entonces la productividad era el resultado de la suma de trabajos fragmentados, especializados, inflexibles, determinados por una norma de trabajo (en tiempo/movimiento) fija e individual. Esta específica concepción tecnológica norteamericana fue la que importó la ingeniería industrial mexicana y, sobre esta base, los sindicatos negociaron sus contratos colectivos. Los trabajadores nunca discutieron los principios tecnológi-

cos que organizaban las plantas de producción, lo único que hicieron fue negociar sus consecuencias. Las categorías del trabajo, conocidas por muchos como reglamento interior del trabajo, son una lectura de la materia de trabajo del sistema escalafonario. Pero éste a su vez constituye una respuesta lógica del cronómetro, de la fragmentación del oficio en tareas. En consecuencia, surgieron una infinidad de categorías de trabajo, que correspondían a la infinidad de tareas fragmentas del proceso de trabajo de concepción fordtoytorista, que eran agrupadas en el *sistema escalafonario*. La *movilidad* del trabajador al interior de este sistema fue determinado mediante el principio del *premio a la resistencia*. Es decir, aquel trabajador que había demostrado tener la capacidad de ejecutar una tarea simple, repetitiva e idiotizante por un periodo más largo de tiempo, aquel que había logrado resistir dicha condición laboral era quien adquiría el derecho de promoción a una categoría de trabajo superior. Así surgió el principio de antigüedad como vehículo de la movilidad. Justamente porque la misma concepción tecnológica lo que pedía no era capacitación sino resistencia. Esta concepción de la naturaleza del trabajo fue lo que se generalizó como el estándar del trabajo en todos los tipos de industria.

Obviamente, cuando los principios tecnológicos se modifican, la concepción de la naturaleza del trabajo empieza a transformarse también. En consecuencia, existen ciertas reivindicaciones patronales que son válidas, como por ejemplo, cuando señalan que el "marco de relaciones laborales [...] resulta rígido e improductivo para la época actual" manifestándose por la supresión de ciertas cláusulas consideradas como "limitantes a la productividad" (citado por los autores). Definitivamente, este punto es muy delicado de tratar. Hasta la fecha no ha habido entendimiento entre patrones y trabajadores. Los trabajadores sostienen una posición intransigente frente a la modificación de las cláusulas de los contratos colectivos. La razón estriba en que las prácticas empresariales han sido muy radicales y el consenso entre las partes se ha perdido. La más radical de todas ha sido la política salarial que en menos de diez años ha representado una pérdida adquisitiva de alrededor del 80% para los salarios mínimos. No es de extrañar que los trabajadores se sientan seriamente amenazados por los patrones. Sin embargo, los cambios en los procesos tecnológicos, que sustituyen la inflexibilidad por los equipos flexibles, desplazan también al obrero especializado (ejecutor de una tarea simple) y lo sustituyen por el obrero polivalente. Esto se traduce en el terreno de los contratos colectivos en la necesidad de una nueva negociación de la naturaleza del trabajo en la planta. Y lo primero que se destruye es la concepción del sistema escalafonario y su columna vertebral: el principio de la antigüedad. Bajo esta lógica de nuevas realidades y de conflictos de intereses surge la disputa por la reducción de las categorías de trabajo, la movilidad del trabajador en diferentes puestos de trabajo y la sustitución del principio de antigüedad por el de la calificación para determinar la promoción.

Desde el punto de vista de los trabajadores, este proceso, que está determinando el futuro de los contratos colectivos de trabajo, presenta dos realidades. Una, que es positiva para los trabajadores, la constituye el nuevo estatus del trabajador en la planta. Su movilidad física y su capacidad de realizar trabajos distintos, menos rutinarios, con un mayor grado de calificación donde el conocimiento abstracto sustituye al especializado, con un papel activo y participativo son todas características que apuntan hacia una nueva dimensión del trabajo-inteligente en sustitución del tradicional trabajo-idiotizado. Estas nuevas características del trabajo son las que dan principio a una nueva dimensión del estatus del trabajador en la planta. La otra realidad, que es desventajosa para los trabajadores, la constituye la violación a los estándares mínimos de trabajo previamente establecidos. Es decir, frente a esta coyuntura de la movilidad del trabajador los patrones le añaden un grado mayor de intensificación, es decir, sobre la diversificación de las tareas se aumenta la carga de trabajo, generando un desgaste mayor de energía que el obrero no podrá recuperar en las horas normales de descanso. Esta última medida forma parte de la flexibilidad estática del trabajo, tendiente a reducir el costo salarial.

Como lo señalan Contreras y Ramírez este conflicto estuvo presente en Cananea y constituyó el pretexto para declarar a la industria en quiebra y dar paso a la privatización. En efecto,

... ni la dirigencia sindical ni la base obrera parecen haber valorado en su cabal dimensión el hecho de que estaban ocurriendo cambios cualitativos en la naturaleza misma del trabajo, y que estos cambios alteraban la vieja correlación de fuerzas sobre la cual se asentaba el poder sindical. (...) ... se persistió en la defensa de una estructura escalafonaria cuyas figuras formales habían dejado de corresponder con los puestos de trabajo reales, se mantuvo una negativa tajante a los diversos intentos por flexibilizar la movilidad vertical y horizontal, se desatendieron diversas iniciativas gerenciales por incrementar la productividad, y se enfatizaron las demandas salariales ante los cambios en la naturaleza del trabajo; sobre todo, se defendió de manera intransigente el principio de "demarcación profesional" del trabajo, esto es, la compleja red de jerarquías y funciones establecidas en el contrato colectivo que regulaban la carrera laboral y la diferenciación salarial de los mineros.

Para romper la resistencia obrera, el gobierno declara a la industria minera de Cananea en quiebra, las instalaciones son tomadas por el ejército y la empresa se pone en venta. Bajo estas condiciones favorables para la empresa, la privatización se realiza una vez que el sindicato acepta el reajuste del personal (719 despedidos) y la modificación de las cláusulas del contrato colectivo, donde sobresalen: 1) la homogeneización de las categorías de trabajo y salario que de 143 categorías escalafonarias se redujeron a cuatro, 2) se sustituyó el principio de antigüedad por el de calificación para determinar la promoción. Sólo en condiciones de igualdad en capacitación se

promueve el trabajador con mayor antigüedad y 3) se abandona el criterio de los estándares mínimos de trabajo posibilitándole a la empresa recursos para intensificar la fuerza de trabajo. Otra modificación importante del contrato es la reducción de la gestión sindical de la "materia de trabajo" abriendo el paso a la subcontratación.

Como podemos comprender con el ejemplo de Cananea, la única forma en que los sindicatos dejen de estar a la defensiva y puedan tener una posición ofensiva y propositiva es estando conscientes de las transformaciones importantes que se están gestando para aceptarlas, aprovechar la coyuntura de cambio y generar un proceso que sea favorable para los trabajadores en este contexto de conformación del sistema laboral que está en juego.

Por último, el trabajo de María de los Ángeles Pozas "Modernización de las relaciones laborales en las empresas regiomontanas", presenta una información importante sobre las estrategias que han instrumentado algunas empresas regiomontanas para aumentar la productividad. Aquí también podemos encontrar las dos formas de flexibilidad del trabajo. Tal como lo señala la autora, muchas de las empresas han iniciado sus procesos de reestructuración productiva introduciendo tecnología altamente modernizada. Estaríamos en este caso frente a la estrategia de la flexibilidad dinámica. De aquí se desprenden dos posturas empresariales frente a la reorganización del proceso productivo. Una que tiene que ver con la sustitución del obrero especializado (u obrero masa) por una nueva figura que es el obrero polivalente con todas las implicaciones sobre las que reflexionamos anteriormente. La otra postura tiene que ver con el *entorno de estas dos realidades*, la introducción de nuevas tecnologías y la presencia del obrero polivalente, que se conocen como programas de "Calidad Total", "Sistemas KAN-BAN", "Grupos de Mejora Continua", "Error = Cero", programas todos que se ubican dentro de las nuevas estrategias gerenciales.

Respecto a esto me gustaría hacer dos comentarios. El primero tiene que ver con la relación que existe entre las nuevas estrategias gerenciales y la productividad. El segundo comentario giraría sobre la relación que existe entre la nueva figura obrera conocida como la del obrero polivalente y la formación del salario.

En relación con la primera, dichas estrategias tienen como objetivo implantar innovaciones organizacionales en el proceso de producción que permitan aumentos significativos en la productividad. Esto se debe al hecho de que todas estas innovaciones en la organización del proceso de producción repercuten directamente en una *disminución del capital circulante* y una *economía en el capital en circulación*. En el primer caso estamos hablando de la economía en capital fijo circulante que solía estar en el almacén: tanto los insumos que servían para proveer las líneas de producción, como el producto final que servía para satisfacer los pedidos de los clientes o distribuidores. En el segundo caso nos estamos refiriendo a la economía del capital circulante del producto en proceso de producción que se logra

mediante una coordinación más eficiente de los recursos productivos, tanto materiales como humanos. Esto también repercute en economías importantes del capital circulante. En este sentido, las innovaciones organizacionales forman parte de la estrategia de la flexibilidad dinámica pues aunque en algunos casos se instrumenten sin el apoyo de la reestructuración productiva tarde o temprano se estarán introduciendo equipos flexibles, pues el *error cero* no se logra sin la informatización del proceso de producción, sin la utilización de tecnología computarizada y sin los inventarios en cero como lo postula el sistema KAN-BAN.

El otro comentario que me gustaría hacer tiene que ver con el reconocimiento social de las nuevas calificaciones del obrero polivalente y la formación del salario. En México este vínculo ha sido muy débil. Por lo general, la empresa ha logrado la movilidad de los puestos de trabajo y la capacitación de los obreros en el desempeño de funciones distintas, tanto por razones de innovación organizacional como por razones de introducción de equipos flexibles. Sin embargo, el salario ha quedado totalmente rezagado, anclado en normas institucionales del pasado, respetando los rangos de jerarquía del sistema escalafonario anterior. Esto en el mejor de los casos. Pues en otros, en aquellos de empresas de nueva creación, observamos concepciones aún más atrasadas, con un beneficio social mínimo, pues se establecen jerarquías salariales inferiores a la media de la industria manufacturera. Esto refleja la ausencia total de una visión integral que relacione las calificaciones del trabajo, su reconocimiento social y los mecanismos de formación de los salarios. Esto, al no estar explícito, se ha transformado en un *slogan* donde empresarios, obreros e instituciones gubernamentales firman pactos comprometiéndose a aumentar la productividad sustrayendo el compromiso de aumentar los salarios. ¿Cómo? Proporcionalmente a crecimiento de la productividad. Es decir, el salario base debería seguir vinculado a la inflación. Pero otra parte del salario debería de estar vinculado con la productividad. Así existiría lo que se conoce como *salario a dos velocidades* donde los beneficios de la modernización tengan implicaciones sociales y apunten a la conformación de una estructura del empleo integrada en oposición a una estructura del empleo dividida en dos, por un lado, el sector privilegiado y por el otro, el sector de sobrevivencia, soportes de la sociedad dual que, hasta la fecha, caracteriza a México.

La reflexión global que estos trabajos nos sugieren sobre la flexibilidad en los mercados de trabajo y los retos de una economía abierta, se centra en que la búsqueda de aumentos de la productividad tiene necesariamente que diseñarse sobre la estrategia de la flexibilidad dinámica. Ésta es la única forma de avanzar hacia una industrialización endógena, capaz de generar ganancias competitivas y beneficios sociales y, con esa plataforma, ser competitivos también en el mercado externo.

Francisco Alba

Es indudable que México ha experimentado importantes cambios en el último decenio. La economía del país ha pasado en este corto tiempo por etapas muy diversas y el tránsito entre ellas ha sido abrupto y dramático. Después de un largo periodo de crecimiento estable, la economía experimenta oscilaciones menores en los años setenta antes de entrar en un periodo de auge, que resultó muy breve, pasando en seguida por una drástica caída que se convirtió en crisis prolongada. A partir de 1988 se encuentran signos de recuperación. Los cimientos de lo que se espera se convierta en otro periodo de crecimiento estable y sostenido, basado en una estrategia de desarrollo abierto, se dan con la adhesión de México al GATT en 1986 y la búsqueda ulterior de un acuerdo de libre comercio con Estados Unidos y Canadá.

En los mercados laborales se reflejaron obviamente estas etapas: con la aparición de cuellos de botella por la insuficiente oferta de la fuerza laboral adecuada durante el auge, la contracción de los niveles de empleo y remuneración durante la recesión y recientemente la restructuración del mercado laboral. Éste es el contexto de los trabajos de la sesión. La nueva estrategia de desarrollo se toma como elemento de carácter "estratégico" a partir del cual se exploran implicaciones y repercusiones. Mis comentarios son una glosa general de los cuatro trabajos, tomados en conjunto. Sólo al final haré un breve comentario a cada uno de ellos.

Los trabajos ofrecen una sistematización que permite entender las fuerzas detrás de los cambios observados en los mercados laborales en años recientes. Muchos de los elementos mencionados yo los reuniría bajo dos conjuntos de factores. El cambio tecnológico y organizativo, que indudablemente está influyendo en la esfera productiva y, por ende, laboral, aglutina un conjunto de factores. En efecto, asociados con el cambio en las tecnologías, o como parte de estos cambios, se están difundiendo nuevos métodos y enfoques administrativos y organizacionales que empujan hacia lo que se ha denominado muy genéricamente la flexibilización en los mercados y relaciones laborales. La globalización de la economía, proceso que es facilitado y apresurado por la política de apertura económica al exterior, aglutina otro conjunto de factores. Ésta presiona sobre el aparato productivo para exportar y ser competitivos, o simplemente para resistir las importaciones del exterior.

Los factores anteriores pueden conceptualizarse como fuerzas que disciplinan a los agentes productivos al convertir los avances de productividad en el mundo (por cambio tecnológico, una organización más eficiente o la escala del mercado) en puntos de referencia para el intercambio de bienes y servicios. Para tener precios competitivos (de los mismos productos) en una economía abierta las opciones son: aumentos de productividad conmensurables al menos con los del exterior y/o ajustes salariales. (Obviamente también pueden darse ajustes en las ganancias. El problema con este tipo de ajustes es que dificultan cambios ulteriores en la productividad.)

Sin embargo, para entender adecuadamente la trayectoria de las relaciones laborales y de los ajustes en los mercados laborales es indispensable introducir, como lo hacen los autores en su marco analítico, las políticas y acciones del otro gran agente social: el gobierno. El peso de la actividad gubernamental es decisivo en la conformación de las nuevas relaciones laborales, a partir del nuevo consenso que se impone sobre el tipo de interacciones entre los agentes productivos. En forma por demás simplificada extraigo observaciones de los trabajos que contribuyen a darle forma al cuadro presente en el ámbito laboral.

Para los empresarios, o capitalistas, la apertura de la economía los enfrenta de lleno al reto de la productividad. Privados de protección se sienten empujados a elevar sus niveles de productividad, que se tiende a medir en términos de la relación capital/trabajo. El empresario está consciente de que el nuevo modelo mexicano de desarrollo requiere fuertes dosis de inversión, pues sólo así se incrementarán a la larga la productividad y los salarios. Sin embargo, en el corto plazo, ante un monto dado de inversión, un mayor incremento en el empleo sólo se consigue con incrementos menores en el producto por trabajador. De ahí las demandas de reformas institucionales en el campo laboral, con miras obviamente a contar con un marco "flexible".

El trabajo no parece tener la iniciativa en sus manos; más bien parece estar a la defensiva. Es costumbre suponer que el trabajo es representado por los sindicatos. Este supuesto resulta cuestionable al entrar en crisis el sindicalismo. Ciertamente, la fuerza de los trabajadores está en su organización y ésta solía basarse en la constitución de sindicatos. Hay crisis (mundial y nacional) del sindicalismo y su fuerza no es la que era antes. Muchos son los factores que intervienen en ese estado de cosas. Algunos de estos factores se relacionan con la globalización y el proyecto gubernamental. Sin embargo, un factor nada despreciable está constituido por la combinación de dos tendencias que se refuerzan: una se refiere a la mayor individualidad promovida por muchos de los esquemas de incentivación a la productividad; otra al perceptible desencanto de los miembros respecto de sus organizaciones. Los sindicatos se perciben manipulados o irresponsables. Pero, tal vez más importante, la severidad de la crisis ha restado eficacia a los sindicatos como instituciones que protegen los derechos laborales y consiguen el ascenso y bienestar de los agremiados.

Por su parte, las acciones y políticas, declaradas o implícitas, del gobierno indican claramente que la protección y los privilegios de ciertos sectores de la población no son sostenibles. Los requerimientos de competitividad y productividad del modelo actual de desarrollo tienden a minar muchas de las funciones tradicionales del sindicalismo mexicano. Desde esta perspectiva, las alianzas y el arreglo políticos no se apoyan en el sector laboral institucional en la misma medida que en el pasado.

Tanto el trabajo de Contreras y Ramírez como el de Pozas ilustran con dramatismo las tensiones por las que atraviesa el sindicalismo en el país. En esos trabajos se da cuenta de las batallas que libran los sindicatos y cómo pierden terrenos adquiridos. Más aún parecería que los liderazgos sindicales se encuentran desorientados ante los dilemas del modelo modernizador. Aunque Pozas suscribe la estrategia seguida por un grupo sindical para enfrentar estos dilemas, los dos trabajos mencionados se quedan cortos en el planteamiento analítico del problema. Creo que para explorar las alternativas de acción sindical ante las presiones de la globalización (apertura), es imprescindible que la descripción, el diagnóstico y la denuncia surjan a partir de esquemas conceptuales más especificados.

El trabajo de Hanson (desde una óptica diferente) sigue los ajustes y las reorganizaciones que se desprenden de la apertura, señalando las limitaciones "institucionales" (¿o son estructurales?), que pesan sobre los mercados laborales vinculados a actividades o industrias en las que el país no tiene ventajas competitivas. Específicamente, en la industria textil no se es competitivo ni en el diseño ni en mercadeo internacional, pero sí en la confección (ensamblado). El mercado premia o paga lo primero, mas no lo segundo. Sin embargo, el trabajo de Hanson señala que la situación no es estática. El proceso "maquilador" puede causar malestar y suele ser visto como limitante. Sin embargo, la etapa actual, correctamente utilizada, sienta bases sólidas para acceder a actividades más intensivas en capital y calificación.

En el trabajo de Zepeda y Sotomayor se exploran las formas de mantener las ventajas de que venía gozando la frontera norte ante la apertura general de la economía. El éxito inicial, para continuar, requiere de una infraestructura adecuada (comunicaciones, información) en la zona que le permita seguir siendo atractiva a un capital que tiene más opciones, dentro y fuera del país. Su ámbito de reflexión es regional, la frontera norte, pero el argumento es general. Desde esta perspectiva, el trabajo pudo haber ganado problematizando algunas de las siguientes preguntas: ¿Cómo establecer un proceso de toma de decisiones para la asignación adecuada de las inversiones en infraestructura? ¿Cómo decidir prioridades, incluyendo las inversiones sociales? ¿Cuál es el balance entre el mediano y largo plazo? Para el país, al igual que para la frontera, está abierta la pregunta general de ¿cómo manejar las ventajas geográficas y geopolíticas de su localización?

COLABORADORES

<i>Francisco Alba</i>	El Colegio de México Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano
<i>Carlos Alba Vega</i>	El Colegio de México, Centro de Estudios Internacionales
<i>Patricia Arias</i>	CIESAS Occidente
<i>Jorge Carrillo</i>	El Colegio de la Frontera Norte
<i>Óscar Contreras</i>	El Colegio de la Frontera Norte
<i>Fernando Cortés</i>	El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos
<i>Enrique de la Garza</i>	Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
<i>Orlandina de Oliveira</i>	El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos
<i>Rainer Dombois</i>	Universidad Nacional de Colombia y Universidad de Bremen (Alemania)
<i>Agustín Escobar</i>	CIESAS Occidente y Population Research Center
<i>Brígida García</i>	El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano
<i>Mercedes González de la Rocha</i>	CIESAS Occidente y Population Research Center
<i>Esthela Gutiérrez Garza</i>	Universidad de Nuevo León
<i>Gordon Hanson</i>	Massachusetts Institute of Technology
<i>Alfredo Hualde</i>	El Colegio de la Frontera Norte
<i>Alfonso Mercado</i>	El Colegio de México y El Colegio de la Frontera Norte
<i>Gail Mummert</i>	El Colegio de Michoacán
<i>Humberto Muñoz</i>	y Center for U.S.-Mexican Studies Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM
<i>Carlos Muñoz Izquierdo</i>	Centro de Estudios Educativos

María Eugenia Negrete

*Juan Pablo Pérez S.
María de los Á. Pozas
Ludger Pries*

*Luis Alfonso Ramírez
Miguel Á. Ramírez
Teresa Rendón*

Rosa Ma. Rubalcava

Carlos Salas

*Gregory Schoepfle
Maritza Sotomayor Yalán
Herlinda Suárez*

Gustavo Verduzco

Lorenza Villa Lever

Francisco Zapata

Eduardo Zepeda M.

El Colegio de México,
Centro de Estudios Demográficos
y de Desarrollo Urbano
FLACSO, Guatemala
El Colegio de la Frontera Norte
El Colegio de México
y Universidad Erlangen,
Nürnberg (Alemania)
Universidad Autónoma de Yucatán
El Colegio de la Frontera Norte
Facultad de Economía,
División de Estudios de Posgrado,
UNAM
El Colegio de México,
Centro de Estudios Sociológicos
Facultad de Economía,
División de Estudios de Posgrado,
UNAM
Departamento del Trabajo, EE.UU.
El Colegio de la Frontera Norte
Centro Regional de
Investigaciones Multidisciplinarias
El Colegio de México,
Centro de Estudios Sociológicos
Coordinación de Humanidades,
UNAM
El Colegio de México,
Centro de Estudios Sociológicos
El Colegio de la Frontera Norte

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7

TENDENCIAS GENERALES Y CAMBIOS RECIENTES EN EL MERCADO DE TRABAJO URBANO: PRECARIZACIÓN, TERCIALIZACIÓN E INFORMALIDAD

El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes	13
Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo. El caso de los obreros en la industria colombiana	33
La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México	59
Comentarios	73

ALGUNOS FACTORES CONDICIONANTES DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Mercados urbanos de trabajo y educación en México	89
La escolaridad y la dinámica de los mercados de trabajo: experiencia reciente y perspectivas a mediano plazo	105
Comentarios	115

LA MOVILIDAD EN EL TRABAJO EN CONTEXTOS REGIONALES

Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla	129
Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación	157
Cambio ocupacional y movilidad individual en Guadalajara, 1982-1990	179
Comentarios	201

TRABAJO Y UNIDAD DOMÉSTICA

El significado del trabajo femenino en los sectores populares urbanos	209
Dos nociones en torno al campo	229
Dios, el norte y la empacadora: la inserción de hombres y mujeres rurales en mercados de trabajo extralocales	243
Comentarios	257

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
Y SU IMPACTO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

El tratado de libre comercio de América del Norte y las relaciones laborales en México	275
Problemas Laborales en torno a un TLC entre Estados Unidos y México: un punto de vista del norte	293

FLEXIBILIDAD EN LOS MERCADOS DE TRABAJO
Y LOS RETOS ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Localización industrial, especialización vertical y libre comercio entre México y Estados Unidos	309
Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea: la disputa en torno a la flexibilidad	337
La infraestructura en la frontera norte y el proceso de liberalización comercial	351
Modernización de las relaciones laborales en las empresas regiono- montanas	365
Comentarios	379
Colaboradores	397

Centro de Estudios Sociológicos

La mundialización de la economía y de los mercados, incluido el del trabajo, afecta a todos los países. México no es una excepción en ese sentido, y los cambios en la estructura de su fuerza de trabajo, la acentuación de la flexibilidad y la movilidad laborales influyen en el destino de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.

En octubre de 1991 El Colegio de México, a través de su Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert organizaron un seminario internacional que abarcó estos y otros temas relacionados con el mercado de trabajo.

Algunas de las preguntas planteadas en la discusión fueron: ¿Cuáles son las tendencias empíricas y los cambios recientes en los mercados de trabajo? ¿Cuáles podrán ser los impactos de un Tratado de Libre Comercio con EE.UU. y Canadá? ¿Cuál es la relación existente entre los mercados de trabajo y la unidad doméstica? En estas frondas de cambios, ¿que sucede con las trayectorias en el empleo y los ciclos laborales? ¿Cuál es el marco conceptual de la teoría del mercado de trabajo?

Durante tres días, expertos nacionales y extranjeros analizaron éstas y otras cuestiones, con base en estudios empíricos sobre la situación en México y en otros países. De ello da cuenta este libro.



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



El Colegio de México
Fundación Friedrich Ebert
El Colegio de la Frontera Norte



