

Trayectorias laborales y estabilidad en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana¹

María Eugenia de la O Martínez Cirila Quintero Ramírez***

RESUMEN

En este artículo se analiza la conformación de las trayectorias laborales y sindicales de los trabajadores de la industria maquiladora de exportación en dos ciudades de la frontera norte de México: Tijuana y Matamoros. Se propone como idea central que la conformación de la trayectoria de trabajo de los sujetos y su participación sindical a lo largo de ésta son elementos que permiten explicar el fenómeno de la estabilidad en el empleo en estas ciudades. En el texto se enfatiza que existen diferencias en el mercado laboral que obedecen a tres factores centrales: las condiciones regionales, los factores sociodemográficos de los grupos ocupacionales y las especificidades laborales de cada ciudad. Especialmente, la presencia del sindicato tiene efectos distintos en cada ciudad, en donde la actividad sindical influye en la estabilidad y condiciones laborales. En el estudio se muestra que el factor sindical actúa en la regulación de la mayor parte de las conquistas laborales y en la estructura de oportunidades en el mercado laboral.

ABSTRACT

This article presents an analysis of the labor and union activities among workers in the exporting maquiladora industry in two cities on Mexico's northern border: Tijuana and Matamoros. The central theme is that the nature of the employees' work experiences and their union participation are two elements that help explain employment stability in these two cities. The research emphasizes that differences present in the labor market respond to three central factors: regional conditions, the sociodemographic characteristics of occupational groups, and the labor peculiarities of each city, especially the presence of a union. The existence of a union has evoked different effects in these two cities, where union strength or weakness mediates employment stability and the conditions of work in the jobs that make up employees' labor histories. The study demonstrates that unions are involved in the majority of labor gains and in the opportunity structure of the labor market.

* Directora del Departamento de Estudios Culturales de El Colegio de la Frontera Norte. Se le puede enviar correspondencia a Blvd. Abelardo L. Rodríguez 292.5, Zona del Río, C.P. 22320, Tijuana, Baja California, México, Tel. (661) 33535.

** Directora General del Noreste de El Colegio de la Frontera Norte. Se le puede enviar correspondencia a Gladiolas 39, Colonia Jardín, C.P. 08733, Matamoros, Tamaulipas, México, Tel. (881) 33559.

1 Las autoras agradecen el apoyo estadístico de Alejandro Canales y la colaboración de Diana Ramírez y Zaida Guillén.

Introducción

LA frontera norte de México está considerada como un área de auge económico e industrial especialmente por las múltiples inversiones extranjeras que desde los años setenta se han hecho en empresas para la *exportación*. *Estas empresas han generado* un gran número de empleos directos e indirectos en un espacio antes orientado al trabajo agrícola, comercial y de servicios.

Las ciudades de la frontera norte, incluidas Tijuana y Matamoros, han encarado importantes cambios en las últimas décadas. En especial, la conformación de los mercados laborales ha sido un fenómeno intenso en el que influyen tanto las características sociodemográficas de la población (instrucción, sexo, edad) como el contexto económico regional y las condiciones laborales de regulación contractual e institucionalización del empleo a través de instancias como el sindicato. El conjunto de estas características puede crear oportunidades diferentes en cuanto a la evolución de las trayectorias laborales de los individuos.

Un aspecto central de los mercados de trabajo en la frontera norte es la concentración relativa en el sector de la actividad maquiladora, que fija un sesgo específico a la dinámica laboral. A pesar de la excesiva importancia que se ha otorgado a la relación aparente entre los perfiles laborales existentes en la frontera y los que han predominado tradicionalmente en la industria maquiladora (tales como la fuerte presencia femenina, la relativa juventud, la condición migratoria y la baja escolaridad), cabe preguntarse si todo cuanto ocurre en el mercado laboral de la frontera norte puede atribuirse a la presencia de la industria maquiladora.

Debe considerarse que el comportamiento de los sujetos en el mercado de trabajo fronterizo es diverso, dadas las distintas condiciones sociodemográficas, contextuales y laborales. Estos elementos hacen que la evolución de las trayectorias ocupacionales adquiera una determinada dirección y no únicamente una secuencia industrial de tipo maquilador. Si esto es cierto, los trabajadores industriales no son sólo un *grupo que comparte características comunes* por su situación de asalariados y de subordinados a regímenes fabriles (Dombois, 1992:5).

También existen otros elementos en el mercado de trabajo que influyen en la conformación de diferentes segmentos obreros, dependiendo de la trayectoria ocupacional del individuo, de la estructura de oportunidades y de las condiciones laborales fabriles específicas, tales como la naturaleza del proceso de trabajo, las exigencias de calificación interna y las formas de promoción, escalafón y regulación contractual del empleo.

Dichas características pueden crear oportunidades diferentes en cuanto al acceso y ejercicio de la movilidad laboral, tanto en distintas empresas como al interior de éstas (Dombois, 1992:7). Algunos estudios empíricos clásicos han demostrado que las desigualdades que operan en el mercado de trabajo son diversas y que pueden estar asociadas al estatus migratorio y a la forma en que un mercado de trabajo urbano absorbe a los migrantes (Balán, Browning y Jelín, 1973, y Muñoz, De Oliveira y Stern, 1977). Otros han demostrado que las diferencias intradomésticas del empleo, del ciclo vital individual y de los niveles de sueldo (generalmente bajos) pueden llegar a homogeneizar la experiencia laboral de los trabajadores industriales (Escobar, 1986, y González de la Rocha, 1986). En contraste, otros se inclinan por señalar que las diferencias entre los obreros están determinadas por la naturaleza de la industria, su posición en el mercado y su importancia estratégica en el desarrollo del Estado (Gabayet, 1988).

Una posición cercana a la segmentación del mercado de trabajo plantea que hay una relación íntima entre los patrones de organización industrial capitalista y los mercados duales. El argumento central es que las formas de organización fabriles asociadas al capitalismo corporativista conducen a los mercados de trabajo segmentados, en los que las grandes empresas modernas controlan su fuerza de trabajo por medio de sistemas de recompensa internos, escalafón definido y abundantes prestaciones. De tal manera se propicia la constitución de un segmento primario de fuerza de trabajo que puede acceder a una *carrera* y a una *retribución* económica relativamente alta, en contraste al patrón del capitalismo competitivo industrial, en el que la cadena de montaje, la sanción y la fácil sustitución de fuerza de trabajo conforman un sector secundario (Gordon, 1982). Este tipo de segmentación puede estar presente en diferentes ramas industriales, entre empresas e incluso en el interior de éstas, lo que impide hablar de una clase obrera homogénea.

El conjunto de estas características se encuentra en los mercados de trabajo de las regiones fronterizas del norte, en donde grandes empresas de exportación han instalado plantas ensambladoras que se nutren de fuerza de trabajo barata y abundante. Por ello es necesario analizar el desarrollo de este tipo de industrias y contrastarlo con el de otros sectores competitivos del mercado de trabajo regional.

El objetivo del presente estudio es mostrar cómo, a pesar de las especificidades que la industria maquiladora pudiera imprimir a la dinámica laboral de los individuos, la estabilidad y trayectoria de éstos dependen también del contexto económico y social de cada ciudad fronteriza, de las condiciones laborales que prevalecen al interior de cada firma y del pape) del sindicato como un factor institucionalizador para la estabilidad laboral.

El análisis está limitado a dos ciudades de la frontera norte: Tijuana y Matamoros. El hecho de seleccionar dos ciudades de una región común permite adoptar una posición comparativa y tener una visión *global* de las características de la participación económica de los trabajadores en los mercados de trabajo, además de reconocer los factores comunes en la zona fronteriza y las diferencias en cada ciudad.

El texto se encuentra dividido en tres secciones.² En la primera se reconstruyen los antecedentes y las características básicas de los mercados de trabajo de las ciudades en estudio; en la segunda se presentan algunas características generales de los trabajadores de la muestra, así como el análisis de la trayectoria laboral del grupo maquilador, con el fin de establecer el peso real de la industria maquiladora en la constitución de dicha trayectoria; en la tercera sección se presenta un breve análisis de la estructura interna de las maquiladoras, con el fin de determinar algunas de las condiciones más importantes que pueden influir en la estabilidad de la fuerza de trabajo, tales como los contratos colectivos y la acción sindical.

2 La información para la elaboración de este ensayo se obtuvo de la encuesta no representativa "Trayectorias ocupacionales y cultura obrera", de El Colegio de la Frontera Norte, aplicada durante el primer semestre de 1993. La muestra incluyó a un grupo de 1 321 personas en edad activa (12 años y más) que en el momento de la entrevista eran trabajadores de la industria maquiladora, de los servicios y del comercio, además de trabajadores por cuenta propia. En la ciudad de Tijuana fueron entrevistadas 715 personas y en la de Matamoros 606. Para este trabajo se analizó únicamente al grupo de trabajadores de la industria maquiladora.

I. El mercado de trabajo en Tijuana y Matamoros

En la actualidad las ciudades de la frontera norte de México constituyen importantes puntos de desarrollo por la cercanía con Estados Unidos y por la dinámica industrial y de servicios que han logrado establecer en el transcurso de cinco décadas.

Este panorama puede explicarse por tres fenómenos importantes que marcaron la historia de Tijuana y Matamoros como ciudades de la frontera. El primero está asociado con la prohibición de la venta de licores en Estados Unidos en los años treinta, lo que originó en la frontera el crecimiento de actividades orientadas al turismo y al comercio para consumidores provenientes del vecino país, el segundo se relaciona con el continuo proceso de migración internacional que ha afectado a estas ciudades, y que se agudizó durante *la Gran Depresión de los años treinta en Estados Unidos* y a partir de la instauración del Programa de Braceros en 1951;³ y el tercero se relaciona con la presencia de la industria maquiladora de exportación a partir del Programa de Industrialización Fronteriza (PIF) en 1965.

Este último hecho dio inicio al arraigo progresivo de la industria manufacturera para la exportación en las principales ciudades fronterizas. Dichos elementos muestran que a partir de la década de los *treinta estas ciudades se especializaron* en actividades terciarias, y que desde los años setenta la industria maquiladora se tornó en un importante agente que originó una estructura urbana y ocupacional específica.

Un factor importante para el desarrollo de estas ciudades son las tasas de actividad relativamente altas:⁴ en Tijuana fue de 50.24 y en Matamoros de 52.87 (ENEU, 1990), que contrastan con la actividad total del país, que fue de 43.04 en 1990 (González, 1994).

1. Características del mercado de trabajo en Tijuana

Si bien existen esas características comunes, las ciudades de Tijuana y Matamoros presentan especificidades en sus mercados locales de trabajo. Tijuana se ha caracterizado por tener una economía terciarizada que concentró 70.28 por ciento de la población ocupada, y el segundo sector en importancia es el industrial, con 29.08 por ciento de la población ocupada en 1990 (González, 1994).

La distribución por sexo de la población ocupada de esta ciudad se acerca al *modelo clásico de segmentación* laboral en que las mujeres predominan en los servicios (50.65%), y también participan, aunque en menor medida, en la industria (25.12%) (González, 1994). Aquí cabe recordar la importancia de la fuerza de trabajo femenina en el sector maquilador como una de las características básicas de las ciudades de la frontera norte.

Otro factor relevante es la capacidad del mercado laboral para absorber la fuerza de trabajo migrante. En el caso de Tijuana 50.04 por ciento de la población era inmigrada, con 47.42 por ciento de hombres y 52.57 por ciento de mujeres (Censo, 1990). Estos datos explican por qué esta ciudad presentaba en 1990 una de las tasas más bajas de desempleo, que fue de 1.40. Por sexos, la tasa más

3 Este programa se acordó entre México y Estados Unidos con el fin de enviar mano de obra temporal mexicana a los campos agrícolas del sur de Estados Unidos. Fue suspendido en 1964, lo que motivó el retorno de cientos de trabajadores a la frontera mexicana (Orozco y González, 1983).

4 Las tasas de actividad representan la relación entre la población activa de 12 años y más y la población total de 12 años y más.

alta correspondió a las mujeres, que tuvieron 1.67 frente al 1.30 que registraron los hombres (ENEU-González, 1994).

Con el Programa de Industrialización Fronteriza, en 1965 se fomentó la ubicación de gran número de empresas maquiladoras en esta ciudad. Para 1975, 6.5 por ciento de la PEA de Tijuana estaba empleada en el sector maquilador, en 1980 se elevó a 8.2 por ciento, y en 1987 fue de casi 10 por ciento. Este incremento en las actividades maquiladoras fue de suma importancia en la dinámica del sector secundario (Alegría, 1990). Para 1994 existían 529 establecimientos maquiladores en Baja California, los cuales generaron 81 599 empleos (INEGI, 1994).

Tradicionalmente este sector emplea mayor proporción de mujeres (46.9%) que de hombres (35.9%) (INEGI, 1990), lo que demuestra que la ocupación industrial en Tijuana, y en especial la femenina, se concentra en grandes enclaves asociados con la producción maquiladora, y que una fracción de la población es asalariada.

Este dato es importante si se toma en cuenta que gran parte de la población ocupada en Tijuana trabaja con sueldo fijo (59.50% de los hombres y 76.54% de las mujeres), debido posiblemente a su incorporación a la industria maquiladora. En contrapartida, los trabajadores por cuenta propia son menos numerosos, en su mayoría hombres (21.78 contra 9.71% de mujeres).

Dentro de esta categoría las mujeres se orientan hacia actividades comerciales (18.27%), en tanto que el sector masculino se distribuye en actividades comerciales y de servicios casi en igual medida (27.35 y 24.31%, respectivamente) (ENEU, 1990).

2. Características del mercado de trabajo en Matamoros

En el mercado de trabajo de la ciudad de Matamoros se conjugan tres fenómenos: el declive de la agricultura algodонера debido a la caída de los precios de las fibras naturales en el mercado internacional en los años sesenta, el creciente desarrollo de las actividades de comercio y de servicios y la presencia de la industria maquiladora de exportación.

Si se toma como referencia a la población ocupada, es posible observar que Matamoros es una ciudad que orienta sus actividades al sector industrial (45.59%) y terciario (38.41%) (ENEU, 1990); marcada, además, por el desarrollo maquilador, aunque su economía está más integrada que Tijuana con el resto del país, debido a su vecindad con importantes centros petroleros y marítimos de la región, además de su vinculación con la ciudad de Monterrey.

El esquema de segmentación sectorial de esta ciudad está asociado con la industria, casi en igual medida para hombres (43.58%) que para mujeres (49.20%) (ENEU, 1990). De acuerdo con su condición laboral, existe un gran número de trabajadores a sueldo fijo, en el que predominan de nueva cuenta las mujeres (85.69%) respecto de los hombres (65.69%) (ENEU, 1990). Esto tal vez se deba al peso sectorial de la industria maquiladora. En 1989, ésta logró generar 40 196 empleos en 102 plantas industriales (INEGI, 1994). Las ramas de actividad más importantes fueron en ese año la electrónica, la automotriz, la metalmecánica y los plásticos, normalmente establecidas en grandes plantas industriales; a diferencia de lo que ocurría en Tijuana, donde existían principalmente establecimientos medianos y pequeños.

En ambas ciudades hay tres elementos en el mercado de trabajo que se han atribuido a la presencia de la industria maquiladora: *a)* los tipos de salario que se pagan; *b)* la intensa movilidad de los trabajadores, y *c)* el papel de los sindicatos. En primer lugar, se afirma que la industria maquiladora ha tenido tal impacto que

logró modificar los criterios de remuneración de la fuerza de trabajo en la región. Matamoros es conocida como la ciudad donde se pagan los salarios más altos dentro de la industria maquiladora. En 1989, el trabajador promedio obtenía 10 820 pesos al día, frente a 10 650 y 7 025 que obtenía en Tijuana y Chihuahua, respectivamente (*Twin Plant News*, 1989, citado por Cortés, 1992). Sin embargo, es necesario justipreciar el peso de este dato, ya que el salario mínimo nacional en 1990 fue de 10 786.58 pesos, lo que indica que la industria maquiladora no pagaba más de lo establecido por la ley. Además, si se considera la población ocupada según los ingresos mensuales, es posible observar que en ambas ciudades existía una importante concentración de dicha población que subsistía con bajos salarios. Esta situación era más aguda en Matamoros, en donde 76.8 por ciento recibía dos salarios mínimos, que en Tijuana, donde representó 60.4 por ciento.⁵

Por otro lado, la alta movilidad de fuerza de trabajo es un problema en esta región, especialmente en la industria maquiladora. Sin embargo, Matamoros es una de las ciudades con menor rotación de personal en este tipo de industrias, con tres por ciento mensual durante 1989, en tanto que Tijuana registró 12 por ciento (*Twin Plant News*, 1989, citado por Cortés, 1992).

Por último, hay que resaltar la importante presencia del sindicato como agente institucionalizados de condiciones laborales y salariales en Matamoros. Su acción no se restringe a la industria maquiladora, sino que ha influido en el conjunto de las principales actividades productivas locales, tales como las algodoneras, las agroalimentarias y las de servicios, que funcionan a través de mecanismos de exclusividad sindical, control de fabuladores, contratos colectivos, establecimiento de salarios y prestaciones y negociaciones de las centrales obreras (especialmente la CTM) que operan en el mercado de trabajo local. Este panorama contrasta con el de la ciudad de Tijuana, donde se presenta un bajo índice de sindicalización y una casi nula influencia del sindicato en el mercado de trabajo. En este sentido, habría que considerar el tipo de “estabilidad” que la presencia de la industria maquiladora genera en la frontera norte. A continuación se analizará un grupo de trabajadores de este sector en sus trayectorias laborales, a fin de establecer el peso cualitativo de la maquila en el itinerario ocupacional de los sujetos fronterizos.

II. Trayectorias laborales de los trabajadores de la industria maquiladora en Tijuana y Matamoros

A pesar de contar con información estadística sobre el comportamiento sectorial del mercado de trabajo de estas ciudades, es importante contar con datos longitudinales que permitan aproximarse al proceso de estructuración de las trayectorias de ocupación. En este apartado se intentará identificar los caminos y estrategias que precedieron a la actual situación laboral de los sujetos de la muestra. La reconstrucción de estas trayectorias permitirá establecer si existe continuidad en las ocupaciones industriales de tipo maquilador o si, por el contrario, se trata de actividades de diversos sectores o recientes en el mercado laboral.

5 Un dato adicional interesante es la tasa de desempleo abierto que presenta cada ciudad. Matamoros tiene un índice de desempleo de 2.5 y Tijuana de 1.6, y aunque son las ciudades fronterizas que presentan los índices más elevados, son menores al nacional de 3.1 en 1989 (INEGI, 1989). De ello se deduce que el rasgo común de estos mercados de trabajo es la precariedad.

1. Características generales de los trabajadores de la muestra

La información que se presenta se basa en datos muestrales de personas que en el momento del levantamiento de la encuesta se desempeñaban como trabajadores asalariados o por cuenta propia en la industria maquiladora, en los servicios y en el comercio. No obstante lo anterior, este grupo de 1 321 personas presentó rasgos específicos en cada ciudad.

En Tijuana, los trabajadores entrevistados se concentraron en actividades comerciales y de servicios (43.5%), seguidas del sector maquilador (37.6%), mientras que en Matamoros se presentó la circunstancia inversa; es decir, una mayor concentración de trabajadores en actividades maquiladoras (42.6), seguidas de las terciarias (37.6%). Los trabajadores por cuenta propia presentaron una participación similar (18.9% y 19.8% en cada ciudad) (véase Cuadro 1).

Esta circunstancia cambia si se hace la distinción de sexo. Las mujeres de la muestra en ambas ciudades se concentran en actividades de tipo maquilador, aunque este fenómeno se agudiza en la ciudad de Matamoros. En Tijuana 47.2 por ciento de las mujeres trabajan en la maquila, en tanto que en Matamoros lo hace 64.8 por ciento; siguen en importancia las actividades en el comercio y los servicios, y después las actividades por cuenta propia.

En Tijuana el número de mujeres (37.8%) en actividades terciarias es más alto, a diferencia de lo que ocurre en Matamoros, en donde se distribuyen igualmente en actividades asalariadas comerciales y de servicios (18.2%) y en el trabajo por cuenta propia (17.0%) (véase Cuadro 1).

Los hombres se concentran básicamente en actividades comerciales y de servicios en ambas ciudades (47.6% en Tijuana y 51.6% en Matamoros), pero en Tijuana una tercera parte (32.8%) trabaja en la industria maquiladora, en contraste con los hombres de la muestra de Matamoros, quienes se distribuyen tanto en actividades de la maquila como en los trabajos por cuenta propia, 26.6 y 21.8 por ciento, respectivamente (véase Cuadro 1).

Según la edad y el sexo, los trabajadores de la muestra en actividad laboral se concentran en dos grupos de edades; menores de 24 años, y de 25 a 39 años. Más de la mitad de las mujeres de la muestra de Tijuana eran asalariadas muy jóvenes, menores de 24 años (60.2%), seguidas de las del grupo de 25 a 39 años, que representaron casi la tercera parte (28.1%). Esta situación cambia para las mujeres de Matamoros, donde casi la mitad se concentra en las edades adultas, de 25 a 39 años (48.8%), seguidas por el grupo de las menores de 24 años (37.5%). Las trabajadoras mayores de 40 años tuvieron menor participación laboral, con menos de 15 por ciento en ambas ciudades (véase Cuadro 2).

Este patrón de edades se repite en el caso de los hombres. En Tijuana, casi la mitad (45.2%) son trabajadores menores de 24 años, seguidos del grupo de 25 a 39 años (35.3%). En Matamoros el grupo más numeroso lo conforman los trabajadores cuya edad oscila entre 25 y 39 años, por lo cual cabe subrayar la importante participación de mujeres y hombres muy jóvenes en la actividad laboral de Tijuana, en contraste con la participación de un importante grupo de adultos en Matamoros. En ambas ciudades la industria maquiladora tiende a emplear tanto a trabajadoras jóvenes como maduras, aunque esto se acentúa en Matamoros. Por su parte, en Tijuana el sector servicios absorbe una importante cantidad de mujeres jóvenes y los demás grupos de edad se distribuyen de manera homogénea.

Las actividades por cuenta propia concentran un grupo importante de trabajado-

ras mayores de 40 años en ambas ciudades (60 y 45.9%, respectivamente), fenómeno que se agudiza en la ciudad de Tijuana. En esta ciudad un gran número de menores de 24 años trabaja en la maquila (45.7%), pero su participación en este sector disminuye a medida que avanza la edad. En tanto, en Matamoros aumenta la participación en la maquila de trabajadoras de 25 y 39 años (35.6%).

En las actividades de comercio y servicios de Tijuana, los trabajadores masculinos de los tres grupos de edad tienen una presencia constante. Este fenómeno es similar en Matamoros, aunque ahí es más fuerte la participación de los menores de 24 años (64.15%). Los trabajadores por cuenta propia, en ambas ciudades, tienen una participación gradualmente mayor según avanza su edad, y más de la tercera parte de los hombres de este sector supera los 40 años.

Otra variable importante en las características de la muestra es la escolaridad. En general, los trabajadores entrevistados tienen estudios de educación primaria y secundaria, pero en Tijuana presentan un nivel escolar más alto, ya que 41 por ciento de los entrevistados en esa ciudad tenía estudios de secundaria, frente a sólo 31 por ciento que tenía el mismo nivel en la ciudad de Matamoros (véase Cuadro 1).

Esta situación es especialmente importante en el grupo de las mujeres de la ciudad de Tijuana, que cuenta con más instrucción formal que las de Matamoros. Cabe señalar que la distribución de la escolaridad según el sexo coincide con los requisitos de admisión de las maquiladoras, tales como primaria completa o estudios de secundaria.

2. Trayectorias laborales de los obreros de la industria maquiladora de exportación en Tijuana y Matamoros⁶

El trabajo en la industria maquiladora de exportación puede caracterizarse como poco calificado y orientado al desempeño de labores en líneas de producción. El adiestramiento de la fuerza de trabajo normalmente es de corto tiempo y se basa en la destreza manual y en la supervisión directa. En este tipo de trabajo se combinan condiciones de empleo básicas para el obrero de producción: bajos salarios, alta sustituibilidad y estructuras de ascenso rígidas y escasas. En este marco, los trabajadores de la maquila se mueven en dos escenarios regionales: por una parte, en un mercado de trabajo abierto —como el de Tijuana—, donde su escasa calificación no se encuentra ligada a la empresa ni a normas internas, y existe una gran movilidad hacia otros sectores en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo; y por la otra, en un mercado altamente institucionalizado por el sindicato y la negociación colectiva —como el de Matamoros—, que han servido para homologar los salarios y prestaciones con los de otros sectores de la región, y de esta forma se ha puesto un freno directo a la movilidad de los trabajadores, pues el incentivo de la diferencia salarial no opera en la búsqueda de otro trabajo.

Los trabajadores de la maquila entrevistados ingresaron a la actividad económica básicamente a través de la industria maquiladora. Este sector de ingreso es más importante en Matamoros que en Tijuana, ya que concentra 73.6 por ciento del total de los primeros empleos para esta ciudad, en tanto que para Tijuana representa 61.7 por

6 Para la elaboración de este apartado sólo se analiza el grupo de los trabajadores de la maquila y no la muestra total, como en los anteriores apartados. Dicho grupo comprende a 269 trabajadores de Tijuana y 258 de Matamoros.

ciento. Las actividades del comercio y de servicios siguen en importancia como fuentes de acceso a la actividad económica (13.8% en Tijuana y 12.8% en Matamoros) (véase Cuadro 3).

Por sexo, el sector maquilador es la principal fuente de acceso a la actividad laboral para las mujeres, ya que en Tijuana figura como el primer trabajo para 75.2 por ciento y en Matamoros para 81.1 por ciento. Un patrón similar se observa en los hombres, pues en Tijuana 46.9 por ciento de ellos empezó su actividad en la maquila, y en Matamoros lo hizo 60.6 por ciento. De lo anterior es posible deducir que esta actividad es primordial en la ciudad de Matamoros, mientras que en Tijuana lo es básicamente para las mujeres, pues ahí los hombres poseen una estructura de inserción más diversificada y se distribuyen de manera homogénea en actividades industriales no maquiladoras, en el comercio y los servicios, así como en actividades por cuenta propia.

Gran parte de los trabajadores entrevistados sólo han tenido un empleo. Esta circunstancia incluye a más de la mitad de la muestra en Matamoros (53.1%) y a una tercera parte de la de Tijuana (35.2%). Los que han tenido dos experiencias laborales se distribuyen igualmente en ambas ciudades (26%), seguidos de quienes han tenido tres experiencias (16.4% en Tijuana y 13.2% en Matamoros) (véase Cuadro 4).

Según las cifras, el mercado laboral en Matamoros se distingue por la baja movilidad de la fuerza de trabajo respecto de Tijuana, lo que se refleja en el promedio de empleos de una ciudad y otra —2.5 para Tijuana y 1.8 para Matamoros. Si se observa este dato según sexo y grupos de edad, es evidente la menor movilidad de los trabajadores de Matamoros, que no incrementan su número de empleos con la edad sino hasta cuando ésta es muy avanzada. Al contrario, los trabajadores de Tijuana presentan un promedio de trabajos de 2.1 desde edades menores a los 24 años, y este promedio va aumentando hasta duplicarse en la edad madura (más de 40 años).

El patrón de incremento del número de empleos con la edad es característico para hombres y mujeres en Tijuana, aunque se acentúa en los hombres —2.4, 3.6 y 5.1 para cada grupo de edad. En Matamoros el promedio de empleos es continuo para los hombres —2.0, 2.0 y 2.5— en los tres grupos de edad, pero varía de manera significativa en las mujeres, las cuales pasan de uno a dos empleos en la edad madura (véase Cuadro 5). Estos datos revelan un patrón de baja circulación laboral en los trabajadores de Matamoros, que se confirma con el dato del tiempo promedio en cada empleo. Para Tijuana este indicador es de dos años y para Matamoros de cinco.

El tiempo promedio en cada empleo aumenta con la edad; esta tendencia es clara en Matamoros, donde los jóvenes tienen un promedio de 2.7 años y alcanzan 9.5 años al llegar a la madurez, mientras que en Tijuana se inicia con casi dos años hasta llegar a un promedio de cuatro. Es evidente, pues, que con la edad aumenta la estabilidad laboral en ambas ciudades, aunque se observa con más fuerza en Matamoros.

Otro fenómeno destacable es que las mujeres permanecen menos tiempo que los hombres en cada empleo. En Tijuana presentan un patrón de corta duración (2 años), que tiende a la estabilidad a partir de los 25 años; en Matamoros, por su parte, incrementan su antigüedad promedio en cada empleo (de 6 a 8.5 años) a partir de la misma edad (25).

El peso de la actividad maquiladora en la vida laboral de los sujetos de la muestra es también evidente si se observa el promedio de empleos en la maquila: en Tijuana fue de 1.6 y en Matamoros de 1.4.

Los datos anteriores son relevantes si se toma en cuenta que el promedio de empleos en actividades no maquiladoras fue de .85 para Tijuana y .41 para Matamoros, lo que demuestra la poca diversificación ocupacional en los trabajadores de la muestra (véase Cuadro 5).

En general, los trabajadores varones han tenido más de dos experiencias laborales, pero la estabilidad laboral la obtienen en los trabajos en la maquila (1.6 empleos en Tijuana y 1.3 en Matamoros), en relación con otras actividades (1.2 en Tijuana y .73 en Matamoros). Esto es fundamental para los hombres que trabajan en la industria maquiladora en la última ciudad (véase Cuadro 5).

Más de 70 por ciento de las mujeres de la muestra han tenido menos de dos empleos, lo que indica poca movilidad. El promedio de empleos difiere tanto para las mujeres que trabajan en la maquila (1.7 en Tijuana y 1.4 en Matamoros) como para las que trabajan en otras actividades (.45 en Tijuana y .23 en Matamoros). Se observa, pues, que las trabajadoras de Matamoros son las que tienen menos movilidad laboral. Aparentemente no existe relación entre la edad y el número de empleos en la maquila, lo que muestra una importante permanencia en este sector.

El grupo de trabajadores de la maquila seleccionado posee fuertes antecedentes de trabajo industrial maquilador: del total de experiencias laborales, más de 60 por ciento fue desarrollado en la maquila, y el resto se distribuyó en una amplia gama de actividades y sectores, como los servicios, el comercio y el trabajo no asalariado.

De este dato se desprende que los trabajadores que hoy desempeñan sus labores en la maquiladora pasaron la mayor parte de su trayectoria en trabajos afines. La estructura indica cuatro tipos básicos de trayectorias: 1) de inserción en la industria maquiladora; 2) de permanencia en la industria maquiladora; 3.) de permanencia en trabajo asalariado (incluye uno o más empleos en comercio y en servicios), y 4) trayectoria difusa (incluye uno o más trabajos no asalariados o por cuenta propia) (véase Esquema I).⁷

En Matamoros la mayoría de los trabajadores de la muestra han desarrollado su trayectoria en la maquila, mientras que los trabajadores de Tijuana presentan una estructura más diversificada y distribuyen sus trayectorias en una secuencia de reciente inserción al mercado de trabajo, continuidad en el sector maquilador y trabajo asalariado básicamente en los sectores de maquila, de comercio y de servicios. Si se tratara de ilustrar las trayectorias, éstas se observarían como se indica en el Esquema I.

Las trayectorias del grupo ocupado en la maquila muestran diferencias en cada ciudad respecto a la dispersión de las formas de acceso y a la continuidad de las ocupaciones. Las primeras experiencias laborales se ubican en la maquila —especialmente en el caso de Matamoros—, y en menor medida en el comercio y los servicios en el caso de Tijuana. Sin embargo, no más de 25 por ciento del conjunto de entrevistados presentó una trayectoria industrial continua.

En resumen, la muestra presenta una estructura bisectorial en Tijuana y una consolidación de la industria maquiladora en Matamoros. Se trata de un grupo de

7 El tipo 1 corresponde a la inserción en la actividad laboral a través de la industria maquiladora; el tipo 2 a la trayectoria ocupacional que se inició en la industria maquiladora y Vía continuado de manera intersectorial; el tipo 3 muestra una trayectoria no “pura” en cuanto al sector pero sí en cuanto a la condición asalariada, y el tipo 4 muestra una carrera laboral con actividad asalariada y no asalariada pero incluye a la maquila.

ESQUEMA I

TRAYECTORIAS LABORALES DE TIJUANA (AMBOS SEXOS) ITINERARIOS

<i>Tipo 1 Inserción en maquiladora</i>		<i>Tipo 2 Trayectoria continua en maquila</i>	
1	35.2%	1-1	
		1-1-1	
		1-1-1-1	
		1-1-1-1-1	
		1-1-1-1-1-1	
		1-1-1-1-1-1-1	22.3%
<i>Tipo 3 Trayectoria continua asalariada (con uno o más trabajos no maquiladores en comercio y servicios)</i>		<i>Tipo 4 Trayectoria difusa (uno o más trabajos no asalariados)</i>	
1-1-2-1		2-1-3-3-1	
1-1-1-2-1		2-2-3-1	
1-1-2-2-1		2-2-2-3-1	
1-2-1-2-1		2-2-2-3-2-1	
1-2-1		2-2-3-2-1	
1-2-1-1		2-3-1	
2-1		2-3-2-1-1	
2-1-1		2-3-2-2-1	
2-1-1-1		2-3-2-2-1-1-1	
2-1-1-1-1-1		2-3-2-2-3-3-2	
2-2-1		3-1	
2-2-1-1-1		3-1-2-1	
2-2-1-1-1-1		3-1-2-1-1	
2-2-1-2-1		3-2-1	
2-1-2-2-1		3-2-1-1	
2-2-2-1		3-2-2-1	
2-2-2-2-1		3-2-1-3-1	
2-2-1-2-2-1		2-1-3-3-2-1	11.7%
2-2-1-2-2-1-1			
2-2-2-2-1-2-1			
2-2-2-2-1-2-2-1			
2-2-2-1-1-1	30.7%		

TRAYECTORIAS LABORALES DE MATAMOROS (AMBOS SEXOS) ITINERARIOS. INSERCIÓN ACTUAL

<i>Tipo 1 Inserción en maquiladora</i>		<i>Tipo 2 Trayectoria continua en maquila</i>	
1	53%	1-1	
		1-1-1	
		1-1-1-1	
		1-1-1-1-1-1	21.7%
<i>Tipo 3 Trayectoria continua asalariada</i>		<i>Tipo 4 Trayectoria difusa</i>	
1-2-1		1-3-1	
2-1		1-1-3-1	
2-1-1		3-1	
2-1-1-1		1-2-1-3-2-3-1-1-3-1	2.8%
2-1-1-1-1-1			
2-1-1-2-1			
2-2-1			
2-2-1-1			
2-2-2-1			
2-2-2-1-1			
2-2-2-2-1			
2-2-2-2-2-1	22.5%		

1= Maquila; 2= Comercio y servicios; 3= Cuenta propia

bajo nivel de formación (secundaria), con una relativa experiencia en la industria y un alto porcentaje de participación femenina en la maquila.

Para los hombres, el trabajo en la maquila parece tener un carácter transitorio, mientras que para las mujeres tiende a ser permanente, especialmente en Matamoros. Las vías de acceso al trabajo son poco estructuradas y están marcadas por la movilidad, además de que están asociadas a las políticas de selección de las empresas no maquiladoras. Es necesario destacar la heterogeneidad de las carreras laborales de los sujetos de la muestra, así como la estructura de oportunidades y formas de acceso al empleo que existen en los mercados locales referidos.

Entre los dos grupos analizados existen diferencias en las trayectorias que fluctúan entre la continuidad y la dispersión. En Tijuana el acceso a los trabajos es relativamente abierto.

Por ejemplo, la gente que ingresó a su actual trabajo en la maquila proviene de sectores muy distintos, que no necesariamente tienen una relación con su instrucción formal, aunque sí con su edad y sexo. En el mercado de trabajo de Matamoros este aspecto se encuentra altamente institucionalizado por el importante papel del sindicato en la estructuración de las trayectorias; este fenómeno no es comparable con el de otras ciudades de la frontera norte.

3. Trayectorias sindicales de los trabajadores de la industria maquiladora

Si se aplicara el mismo ejercicio de reconstrucción de las trayectorias laborales a la especificidad sindical, se podría constatar el peso que este factor ha tenido en la constitución del mercado laboral en Matamoros, en contraste con el que ha tenido en Tijuana.

El promedio de empleos sindicalizados de los trabajadores de la muestra es alto en Matamoros (1.4) respecto del promedio total de empleos (1.8), frente al caso de Tijuana, donde, de un promedio total de 2.5 trabajos, 0.16 corresponde a trabajos sindicalizados.

Esta misma estructura se refleja en el porcentaje de empleos sindicalizados y no sindicalizados según sexo y ciudad. En Tijuana tan sólo 5.5 por ciento de los trabajos desempeñados por los sujetos de la muestra a lo largo de su vida ha sido sindicalizado, y la mayor proporción de sindicalización la poseen los hombres. En Matamoros, por el contrario, del total de trabajos desempeñados por los trabajadores, 83.8 por ciento ha sido sindicalizado, y la mayor proporción la representan las mujeres, con 89.6 por ciento. Esto último tal vez se deba a la mayor participación femenina en el sector maquilador en contraparte con la de los hombres, que registró 73.8 por ciento.

Por lo general se trata de dos escenarios: uno relativamente abierto, en el que el acceso al mercado de trabajo se orienta por la búsqueda de mejores condiciones, y otro (es el caso de Matamoros) donde existe un mercado altamente institucionalizado en que el sindicato adquiere un peso importante en la estructuración de las trayectorias. El sindicato es el elemento que ha estandarizado las condiciones salariales, contractuales y de acceso a las principales actividades de la región: maquila, comercio y servicios; es decir, el sindicato es un elemento excluyente y selectivo de la fuerza de trabajo que dispone de opciones sociales alternativas. Los trabajadores de Tijuana han desarrollado su trayectoria en un mercado que les permite el libre tránsito por actividades fragmentadas y mal remuneradas.

Reconstruyendo las trayectorias de los individuos según su historia sindical, en-

contramos nuevamente que Tijuana presenta itinerarios de trabajos no sindicalizados en su gran mayoría (88.3%), seguidos de itinerarios difusos con más de dos empleos no sindicalizados (7.5%). El resto se distribuye en trabajos con una continuidad sindical heterodoxa (véase Esquema II).

En Matamoros se presenta una concentración en trabajos con inserción sindical, es decir, que el empleo de inicio a la actividad laboral es sindicalizado (52.2%), seguido de la trayectoria laboral sindicalizada pura, en la que cada uno de los eventos laborales del individuo ha sido siempre sindicalizado (22.1%); enseguida están las trayectorias que tienen cierta continuidad sindical, donde sólo un empleo del total del itinerario individual no es sindicalizado (17.3%), y por último, la pequeña porción de los trabajadores que presenta una situación difusa en cuanto a su sindicalización (6.8%) o su no sindicalización (1.6%) (véase Esquema II).

Partiendo del supuesto de que las trayectorias laborales permiten identificar las carreras ocupacionales de los trabajadores en estas regiones, es posible señalar que en Tijuana la forma de acceso a la situación laboral actual de la mayor parte de los trabajadores de la muestra se encuentra marcada por las actividades asalariadas en el sector terciario; se trata de una forma de estructuración abierta y poco apegada a los antecedentes laborales. Lo anterior sucede incluso en el caso de las trayectorias continuas de tipo maquilador, ya que no se trata de la estructuración de una carrera consolidada a través de la acumulación de experiencia, adiestramiento y capacitación que permitan mejores condiciones laborales.

Por su parte, los trabajadores de Matamoros presentan una trayectoria homogénea dada la importancia de las actividades maquiladoras. Sus trayectorias se encuentran influidas por las condiciones que las empresas han establecido y difundido, así como por el marco social y contractual establecido en el mercado de trabajo por el dominio de los sindicatos. El trabajo industrial en las maquilas no es el que ha determinado las estrategias de) sujeto en el mercado de trabajo, sino que el factor sindical es el que ha institucionalizado la estructura de oportunidades del sujeto a través de las remuneraciones, prestaciones y estabilidad en el empleo.

III. Estabilidad laboral, contratos colectivos de trabajo y acción sindical en Tijuana y Matamoros

El papel de los sindicatos ha sido un factor crucial en el ámbito maquilador, ya sea por su ausencia o por su excesiva participación. Ellos lograron normar las relaciones obrero-patronales e institucionalizar las condiciones laborales que prevalecen en el mercado de trabajo. Esto ocurre especialmente en Matamoros, donde la presencia sindical empezó desde los años veinte en el sector de los servicios, y se extendió a los trabajadores algodoneros y posteriormente a los obreros de la maquila. El poder sindical se ha diversificado por los cambios en el eje de las actividades productivas locales.

Actualmente, en Matamoros la mayor parte de los establecimientos industriales y comerciales están adscritos a una sola central sindical: la CTM,⁸ que se ha caracteriza-

8 En 1991 la ctm regía 39 organizaciones sindicales que agrupaban a 60 000 trabajadores, es decir, 57% de la pea local.

La afiliación principal proviene de las maquiladoras (35 000), de la industria de la construcción (8 000) y de los empleados de restaurantes (1 000). Dado el predominio sindical, los cetemistas también afilian comerciantes, taxistas, jornaleros agrícolas, músicos y empleados municipales (Junta de Aguas), bancarios y federales.

ESQUEMA II

TRAYECTORIAS SINDICALES EN MATAMOROS (AMBOS SEXOS) ITINERARIOS: INSERCIÓN EN EL TRABAJO ACTUAL

<i>Tipo 1 Inserción en trabajo sindicalizado</i>		<i>Tipo 2 Trayectoria pura sindicalizada</i>	
1	52,2%	1-1	
		1-1-1	
		1-1-1-1	
		1-1-1-1-1-1	22.1%
<i>Tipo 3 Trayectoria de continuidad sindical (incluye sólo un trabajo no sindicalizado)</i>		<i>Tipo 4 Trayectoria difusa (incluye más de dos trabajos no sindicalizados)</i>	
1-1-2		1-2-2	
1-1-1-2		1-1-1-1-1-2-1-1-2-1	
1-1-2-1		2-2-1	
1-1-1-2-1		2-1-2	
1-2		2-2-1-1	
1-2-1		2-2-2-1	
2-1		2-2-2-1-1	
2-1-1		2-1-2-2-2-1	6.8%
2-1-1-1	17.3%		
<i>Tipo 5 Trayectoria no sindicalizada</i>			
2-2			
2-2-2			
2-2-2-2-2	1.6%		

TRAYECTORIAS SINDICALES EN TIJUANA (AMBOS SEXOS) ITINERARIOS: INSERCIÓN EN EL TRABAJO ACTUAL

<i>Tipo 1 Inserción en trabajo sindicalizado</i>		<i>Tipo 4 Trayectoria difusa (incluye más de dos trabajos no sindicalizados)</i>	
1	1.1%	1-2-2	
<i>Tipo 2 Trayectoria pura sindicalizada</i>		1-2-2-2-2	
1-1		1-2-2-2-2	
1-1-1-1	.8%	1-2-1-2-2-2-2	
<i>Tipo 3 Trayectoria de continuidad sindical (incluye sólo un trabajo no sindicalizado)</i>		2-1-2	
1-1-1-2		2-2-1	
1-2		2-1-2-2	
2-1	2.3%	2-1-1-2	
<i>Tipo 5 Trayectoria no sindicalizada</i>		2-1-2-1-2	
2		2-2-1-1-1	
2-2		2-2-2-1	
2-2-2		2-2-2-2-1	
2-2-2-2		2-2-2-1-2	
2-2-2-2-2		2-2-2-2-2-1	
2-2-2-2-2-2		2-2-2-2-1-2-2	
2-2-2-2-2-2-2		2-2-2-2-2-1-2	7.5%
2-2-2-2-2-2-2-2	88.3%		

1= Maquila; 2= Comercio y servicios; 3= Cuenta propia

do por negociar enérgicamente los salarios y prestaciones de sus afiliados a través de la revisión de contrato bianual, con lo que ha logrado homogeneizar las condiciones laborales en la región — específicamente en el sector maquilador:

...la conquista sindical del mismo salario para igual función logrado por el SJOIIM (Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales) homologa los salarios y por esta vía genera un freno indirecto a la rotación laboral en la medida que no opera el incentivo de la diferencia salarial para buscar otro trabajo. La única oportunidad para conseguir mejor salario dentro de la industria maquiladora es cambiándose a un trabajo de mayor jerarquía (Cortés-Ruvalcaba, 1991:210-211).

En Matamoros existe una política laboral institucionalizada que incluye al sector maquilador: desde la contratación hasta el despido del trabajador, la acción de la empresa se encuentra mediada por el sindicato; por tanto, la afiliación al SJOIIM es previa a la consecución del empleo. El trabajador se convierte primero en miembro del sindicato y luego en trabajador de la maquila. El sindicato es el que se encarga de asignar personal a todas las maquiladoras de Matamoros, por lo que el contrato directo entre trabajador y empresa no existe. La empresa tiene la obligación de solicitar por escrito al sindicato el personal que necesita, y éste de satisfacer tal demanda. La empresa puede especificar las características del personal: sexo, edad y escolaridad, así como asignar las pruebas de selección subsecuentes.

Por su parte, el SJOIIM pide requisitos mínimos: no establece escolaridad ni límite de edad, sólo requiere la presentación de un original del acta de nacimiento y llenar la solicitud de trabajo. El sindicato designará posteriormente el número de trabajadores que la empresa necesite, que al cabo de un mes de prueba tienen derecho a una plaza (planta) en la empresa. Si el obrero, una vez contratado, dejara su trabajo, pasa a ocupar el último lugar en la lista sindical de espera para los trabajos en la maquila.

Desde 1964, el SJOIIM ha gozado de exclusividad laboral en las maquiladoras, en especial sobre el personal directo: ensambladores, operadores de máquina, probadores, técnicos, inspectores de calidad, personal de mantenimiento y de seguridad, y trabajadores que participan en la carga y descarga de materiales y productos. Igualmente, el SJOIIM ha logrado introducir una cláusula de exclusividad sindical que impide que las plantas ya establecidas pacten con otro sindicato:

La Empresa se obliga a que si en lo futuro crea otra empresa o fuente de trabajo dentro del municipio de Matamoros, Tamaulipas, desde este momento se obliga a ocupar única y exclusivamente personal perteneciente a la organización contratante, celebrando el contrato colectivo respectivo... (CCM, CTM, 1983).

Tijuana presenta un panorama totalmente diferente, pues ahí el poder sindical se disputa entre cinco centrales oficiales y algunos sindicatos independientes (véase Cuadro 7). Esta situación de lucha continua, aunada a una amplia oferta sindical, ha originado el debilitamiento de dichas centrales. En 1994 el padrón de la JLCA de Tijuana hizo evidente este hecho (véase Cuadro 8).

En contraste, existe un panorama de - de empleos mal remunerados y de búsqueda de mejores salarios y condiciones de trabajo. Ante esto, los empresarios pusieron en marcha un programa de atracción laboral para contrarrestar la alta movilidad laboral, que se caracteriza por:

...un ambiente laboral sano, prestaciones atractivas, salarios mayores al mínimo y (la concesión) de un paquete que compensa (la pérdida del poder adquisitivo) de los salarios con bonos de despensa, fondos de ahorro, bonos de productividad, reconocimientos de antigüedad, servicios médicos, de transporte y comedor (ERI, 1991).

En vista de lo anterior, podría afirmarse que en Tijuana existe una política laboral donde la empresa impone sus condiciones con la aprobación implícita del sindicato, cuando lo hay.⁹ La mayoría de las empresas en esta ciudad reclutan al personal directamente mediante anuncios en los principales diarios o con letreros fuera de sus instalaciones. Aunque el principal sindicato maquilador, Sindicato de Trabajadores de la Industria Lázaro Cárdenas (STILC), regido por la CROM, tiene una sección de reclutamiento en sus oficinas, se trata más de una particularidad que de una generalidad. Los requisitos para ingresar en una maquiladora en Tijuana, por lo general, son los siguientes: acta de nacimiento, edad mínima de 16 años y estudios de secundaria. La contratación puede ser de planta, eventual o “a prueba”.

1. Salarios

Éste es uno de los rubros que más ayudará a comprender la relación entre la estabilidad laboral y el peso del sector maquilador en la trayectoria laboral de los trabajadores. Mónica Gambrell (1990) mostró que en un principio los sindicatos en Tijuana buscaron que se pagaran salarios mínimos profesionales, pero que sólo lograron el pago del salario mínimo fijado por la Ley Federal del Trabajo.

Existe una gran heterogeneidad en cuanto a los salarios pagados en las maquiladoras de Tijuana, a lo que se suma, además, la diferencia que puede encontrarse al añadir el conjunto de prestaciones que ofrece cada empresa (véase Cuadro 9).

En Tijuana, los salarios se fijan en función de las necesidades empresariales más que por una intervención del sindicato. En Matamoros, al contrario, los salarios son establecidos según la revisión de contrato bianual. En 1981 el SJOIIM logró sus mayores conquistas: el pago de la semana laboral de 56 horas con jornada de 40 horas y la revisión anual de los fabuladores salariales de acuerdo con las variaciones económicas.

Desde entonces la exigencia de revisión al tabulador y la revisión de contrato bianual fue una práctica común en el SJOIIM, hasta 1989, cuando debido a la recesión económica se pidió una negociación más moderada.¹⁰ Después de tres años de conflicto, la negociación salarial no se ha modificado, aunque sí ha disminuido el porcentaje del incremento salarial y se ha aceptado el pago en el salario semanal de incentivos por asistencia y puntualidad.

2. Prestaciones

Las prestaciones constituyen una segunda diferencia entre Matamoros y Tijuana. En

9 En Tijuana la existencia sindical sigue manteniéndose a nivel de autoridades laborales y gerenciales. Según estimaciones de la JLCA-Tijuana, entre los trabajadores “poco más de 50% están sindicalizadas”, y la hegemonía la tiene el STILC (EM, 1991). Los empresarios, por su parte, se declaran “sin sindicato”, y según los [datos de la encuesta, 93.9% de los trabajadores entrevistados declaró no tener contrato colectivo, aun cuando éste permanecía vigente en las oficinas de la JLCA-Tijuana,

10 Los empresarios matamorenses se quejaban de que, a raíz de la doble revisión, ellos negociaban con un porcentaje mayor al del resto del país. Según su opinión, “en el país, las empresas están revisando en promedio con un 20% de aumento salarial, mientras que en Matamoros el sindicato pretende revisar con un 21% más el 9% otorgado en el mes de noviembre... dando el 30%...” (El Bravo, enero de 1991)

esta última, el punto máximo de prestaciones se obtuvo entre 1968 y 1969, y los contratos colectivos contenían

más días de vacaciones y una prima vacaciona), un número mayor de descansos obligatorios, uniformes, apoyo al deporte, regaderas, casilleros para ropa, pago de los primeros tres días de incapacidad, seguro de vida para los trabajadores y ayuda para el fallecimiento de un familiar... (Gambrill, 1990).

Durante la crisis de los setenta las prestaciones se eliminaron, y después las conquistas fueron cada vez *más* restringidas. En algunos contratos se introdujo el seguro de vida para el trabajador, el pago de utilidades, la prima de antigüedad y, en caso de tener más de cinco años en el empleo, 500 pesos más en el aguinaldo, permiso en caso de fallecimiento de un familiar, descanso para el trabajador en caso (si es hombre) de alumbramiento de su esposa o de cumpleaños, pero estas prestaciones son mínimas si se comparan con las cláusulas contractuales perdidas.

En los contratos de la CROM, las prestaciones son un rubro casi inexistente, las vacaciones, el aguinaldo, los cursos de capacitación y el adiestramiento se establecen de acuerdo con lo fijado por la LFT (CCM, CTM, 1989). A partir de 1984 se introduce la concesión de prestaciones empresariales no contractuales sin mediación del sindicato.

En los últimos años los incentivos y estímulos económicos representan un fuerte complemento salarial para los trabajadores. Los empresarios de Tijuana han realizado una clasificación de estos beneficios que permite comprender la lógica de pagos:

- a) Beneficios gravados con impuesto: bono de puntualidad, bono de asistencia perfecta y bono de productividad.
- b) Beneficios exentos de impuesto (prestaciones): cupón alimenticio, bonos para restaurante, fondo de ahorro y bono de transporte.
- c) Beneficios subsidiarios: bono alimenticio, servicio de transporte y cafetería.

Según algunas estimaciones, las prestaciones significan un incremento de 2.5 a 36 por ciento del salario total de los trabajadores maquiladores de Tijuana, donde estas prestaciones son una concesión empresarial dada la debilidad de los sindicatos, y por lo tanto son susceptibles de desaparecer en cualquier momento. En Matamoros la situación es distinta. Las prestaciones: vacaciones, seguridad social, pago de incapacidad médica y aguinaldo, becas para los hijos de los trabajadores, uniforme anual para los trabajadores de la empresa, ayuda para matrimonio, etcétera, están estipuladas contractualmente y se contabilizan de acuerdo con el escalafón laboral.

Específicamente, el SJOIIM consiguió el pago de utilidades sin importar el carácter de ensambladora de la empresa; además, obtuvo que el pago de prestaciones no perdiera su valor ante las constantes fluctuaciones económicas, al convenir que "toda prestación se haría con base en los salarios tabulados vigentes en el momento de hacerse efectivas" (CCT, 1978). Existen además otras prestaciones como guarderías, servicios médicos y cursos de capacitación y adiestramiento.

En suma, las prestaciones de los trabajadores de Matamoros ejemplifican el proceso de institucionalización de las condiciones laborales, en tanto que en Tijuana sirven como complementos económicos que pueden influir en la estabilidad laboral de un trabajador. En Matamoros son un reflejo de la negociación sindical; en Tijuana constituyen el establecimiento de las condiciones laborales por la empresa (véase Esquema III).

Conclusiones

En este estudio se presentan algunas reflexiones en torno de las trayectorias laborales y la estabilidad de los trabajadores de las maquiladoras en dos ciudades de la frontera norte. Se hace énfasis en las diferencias que existen en el mercado laboral regional, las cuales obedecen a tres factores centrales: las condiciones contextuales, los factores sociodemográficos y las especificidades laborales de cada ciudad. Estos elementos han propiciado que las trayectorias ocupacionales de los individuos adquieran distintas direcciones que fluctúan entre la dispersión y la continuidad. De esta manera, estabilidad y trayectorias laborales no sólo estarían en relación con el empleo —como podría ser la industria maquiladora—, sino con las condiciones económicas y sociales de la ciudad fronteriza donde se establece ese tipo de empleo.

Dada la heterogeneidad de la frontera mexicana, este artículo muestra a través del análisis de dos casos específicos —Tijuana y Matamoros— algunas de las determinantes laborales que actúan en cada región. En cuanto a los elementos contextuales, se señala que ambas ciudades fueron marcadas por tres grandes acontecimientos que conformaron la historia fronteriza: el impacto de la Ley Volstead, en los años treinta; la migración constante desencadenada a partir de la Segunda Guerra Mundial, y la industrialización propiciada por el Programa Industrial Fronterizo, en la que las maquiladoras desempeñaron un papel central.

La dinámica de las ciudades analizadas muestra también la manera en que éstas imprimen su especificidad al mercado de trabajo regional. Así pasa, por ejemplo, con el predominio de las actividades terciarias en Tijuana y la hegemonía de la actividad industrial, a través de las maquiladoras en Matamoros. Estas características han dado lugar a tres diferencias importantes en el mercado laboral en cuanto a movilidad, política de salarios y participación del sindicato.

El fenómeno de la movilidad permite plantear el papel que tienen los elementos sociodemográficos en la conformación del mercado laboral fronterizo. Mediante el análisis de diversas trayectorias laborales en Matamoros y Tijuana, reconstruidas a partir de una muestra no representativa, se identifican de manera exploratoria los caminos y estrategias que los trabajadores han recorrido hasta su empleo actual, así como las principales características de los trabajadores de cada región. Por la importancia de la industria maquiladora, la investigación se ha centrado en los trabajadores de este sector.

La observación de Tijuana y Matamoros sirve para contrastar dos configuraciones fronterizas distintas: la primera, como prototipo de la ciudad fronteriza basada en el comercio, y la segunda, como una ciudad con una economía más diversificada pero cuyo sector más importante es la maquila. Asimismo, permite la comparación entre perfiles laborales distintos.

Según los datos de la encuesta, en Tijuana predomina el trabajador vinculado al sector terciario, en especial en el caso de los hombres. En Matamoros, la actividad más importante es la industria, principalmente la maquiladora, en la que trabaja una mayor cantidad de mujeres; los hombres se dedican particularmente a las actividades comerciales y de servicios, y también a la construcción. En la industria maquiladora los tipos de trabajadores son dispares.

Aunque en Tijuana se mantiene una ligera supremacía del sector femenino en la que persiste el perfil maquilador tradicional: *mujeres* jóvenes (60.2 % es menor de 24 años) con escolaridad básica terminada, el sector masculino ha incrementado su participación a 40 por ciento. En Matamoros, la maquila es una actividad dominada por mujeres de una edad mayor, que fluctúa entre los 25 y

ESQUEMA III

CONTRATOS COLECTIVOS EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA SEGÚN RUBROS SELECCIONADOS, 1994

<i>Concepto</i>	<i>Matamoros</i>	<i>Tijuana</i>
I. Estabilidad		
Contratación	S	E
Definitividad laboral	S/E	E
Movilidad horizontal	S/E/T	E
Movilidad vertical	S/E	E
Trabajadores temporales y eventuales	S/E	E
Castigos	S	S
Recorte de personal	LFT	E
Despido	E/S	E
Exclusión	S	S
Estabilidad industrial		
Suspensión de actividades	LFT	n.e
Garantía para indemnización de trabajadores	S	n.e
Creación de nuevo centro de trabajo	E/S	n.e
II. Tiempo laboral		
Jornada laboral (con pago de 56 hrs.)	40 hrs/S	LFT
Descansos entre jornada laboral (pagados)/S	30 minutos	n.e
Tiempo extra	LFT	LFT
Días de descanso obligatorio	Sábado/domingo, LFT, más 4 días/S (*)	domingo/LFT
Vacaciones	3-21 días/S (**)	LFT
III. Prestaciones		
Tabulador salarial	Revisión contractual e incrementos de emergencia/S	LFT
Aguinaldo	LFT	LFT
Utilidades	3-21 días (según las ventas de la matriz)/S	n.e
IV. Bonos		
Asistencia social	S	n.e
Despensa, asistencia, puntualidad y transporte(***)	S	E
Ayudas económicas (matrimonio, muerte, lentes)	S	n.e
Vivienda	Infonavit/S	n.e
Seguridad social	IMSS/médico de empresa/S	LFT
Maternidad	IMSS/LFT (incluso temporales)	
Becas para hijos	Variable/S	n.e
Comedor	S	n.e
Deportes	S	S

Fuente: Elaborado por María Eugenia de la O y Cirila Quintero. Datos: contratos colectivos de Matamoros (SJOIIM) y contratos colectivos de Tijuana (STILC).

Notación: **S**, sindicato. Significa que la cláusula o concesión fue lograda por el sindicato. **E**, empresa. Significa que la empresa ganó la cláusula o que la empresa concede el beneficio aunque el contrato no lo mencione. **T**, trabajador. Significa una participación, así sea mínima, del trabajador. En caso de trabajar los domingos, los matamorenses cobran una prima de 30 por ciento y los tijuanaes de 25 por ciento. Además, en Matamoros, cuando un día festivo cae en sábado o domingo, la empresa está obligada a conceder el día hábil siguiente.

** Los matamorenses cobran una prima vacacional de 39 por ciento, que se paga en proporción a la antigüedad.

*** En el caso de Tijuana no se conceden primas vacacionales ni se mencionan en el contrato colectivo.

los 39 años, con escolaridad mínima. En ambas ciudades el empleo maquilador es importante, pero las trayectorias de los trabajadores son distintas.

Las trayectorias laborales permiten apreciar el tercer elemento central de estos mercados, que se refiere a las condiciones laborales persistentes en cada región. En Tijuana se observa un mercado abierto, en donde predominan las actividades no calificadas y mal remuneradas, y en donde la demanda no se rige por los requerimientos de las empresas, sino por la búsqueda de mejores condiciones de trabajo por parte de los trabajadores. Por el contrario, en Matamoros se percibe un mercado altamente institucionalizado en cuanto a salarios y prestaciones, con injerencia del sindicato en la contratación colectiva. En estas circunstancias, la incidencia del trabajador en el mercado laboral es mínima. En ambas ciudades, la amplitud o restricción del mercado se relaciona directamente con las trayectorias de los trabajadores. Se podrían distinguir cuatro tipos de trayectoria: de inserción maquiladora, continua en maquiladora, continua asalariada y difusa (que alterna empleos asalariados y no asalariados).

Los trabajadores de ambas ciudades comienzan de igual manera su trayectoria ocupacional: empiezan en la maquila pero posteriormente cambian de dirección. En Matamoros 53.2 por ciento ha permanecido en ese primer empleo, mientras que en Tijuana 34.6 por ciento ha tenido otras experiencias laborales. En esta última ciudad se observa un comportamiento interesante: a mayor edad existe una mayor movilidad laboral y la continuidad o dispersión se encuentra directamente relacionada con la antigüedad en el empleo. Los trabajadores de Matamoros tienen un promedio de cinco años en su empleo y los de Tijuana de dos años. Estas cifras muestran la conformación de una trayectoria maquiladora estructurada en Matamoros, y una más diversificada en Tijuana, con una bidireccionalidad entre la industria maquiladora y las actividades terciarias. La apertura laboral en ambos sectores constituye un elemento explicativo central.

La reconstrucción de las tendencias laborales no sólo permite evaluar las rutas sino las trayectorias sindicales de los trabajadores. A través de esta reconstrucción se percibe la hegemonía sindical en los empleos de Matamoros (de 1.8 empleos que en promedio ha tenido un obrero, 1.4 fueron sindicalizados) y la no sindicalización en Tijuana (de 2.5 en promedio, sólo .16 fueron sindicalizados). El dominio sindical en Matamoros es evidente: 89.6 por ciento de las mujeres reconocen haber estado sindicalizadas.

Esta importancia sindical ha conducido a una estandarización de las condiciones y prestaciones laborales, eliminando las diferencias entre las fuentes de trabajo y minimizando el impacto de las elecciones individuales en el contexto laboral y social. Por el contrario, en Tijuana, con un mercado laboral abierto donde no existe ninguna restricción para dejar el empleo o conseguir uno nuevo, aunque no sea bien remunerado, las decisiones individuales en la búsqueda de mejores condiciones laborales y salariales son de una mayor relevancia.

La fortaleza o debilidad sindical interviene en la estabilidad y en las condiciones que persisten en los empleos que conforman las trayectorias laborales. El estudio muestra que el factor sindical permite la regulación de la mayor parte de las conquistas laborales, en cuanto a salarios y prestaciones, como un resultado del predominio sobre este mercado, mientras que a menor presencia sindical se presenta una mayor desregulación en estos aspectos. Los resultados de este trabajo, más que constituirse en conclusiones definitivas, pueden servir como punto de partida para estudios más detallados sobre el mercado laboral en la frontera norte de México.

CUADRO 1

GRUPOS DE OCUPACIÓN, GRUPOS DE EDAD Y ESCOLARIDAD DE TRABAJADORES DE TIJUANA Y MATAMOROS, SEGÚN SEXO

	<i>Tijuana</i>			<i>Matamoros</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
OCUPACIÓN	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	37.6	30.8	47.2	42.6	26.6	64.8
Asalariado com. y serv.	43.5	47.6	37.8	37.6	51.6	18.2
Cuenta propia	18.9	21.6	15.1	19.8	21.8	17.0
EDAD	100	100	100	100	100	100
24 o -	51.5	45.2	60.2	32.7	29.2	37.5
25-39	32.3	35.3	28.1	44.6	42.2	47.8
40 o +	16.2	19.5	11.7	22.8	28.6	14.6
ESCOLARIDAD	100	100	100	100	100	100
Sin instrucción	5.5	6.3	4.3	5.4	6.2	4.3
Primaria	34.4	36.3	31.8	45.5	45.6	45.5
Secundaria	41.8	38.0	47.2	31.4	30.0	33.2
Preparatoria	13.4	14.2	12.4	9.9	10.5	9.1
Superior	4.9	5.3	4.3	7.8	7.6	7.9

CUADRO 2

FUERZA DE TRABAJO POR GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD. TIJUANA Y MATAMOROS

<i>Grupo de ocupación y sexo</i>	<i>Total</i>	<i>Tijuana</i>			<i>Matamoros</i>			
		<i>24 o -</i>	<i>25-39</i>	<i>40 o +</i>	<i>Total</i>	<i>24 o -</i>	<i>25-39</i>	<i>40 o +</i>
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	37.6	47.0	35.9	11.2	42.6	50.0	50.7	15.9
Asalariado com. y serv.	43.5	47.8	39.4	37.9	37.6	43.4	30.7	42.8
Cuenta propia	18.9	5.2	24.7	50.9	19.8	6.6	18.5	41.3
HOMBRES	100	100	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	30.8	45.7	23.8	8.6	26.6	29.1	35.6	10.9
Asalariado com. y serv.	47.6	47.9	49.0	44.4	51.6	64.1	44.3	49.5
Cuenta propia	21.6	6.4	27.2	46.9	21.8	6.8	20.1	39.6
MUJERES	100	100	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	47.2	48.3	57.1	17.1	64.8	72.6	69.4	29.7
Asalariado com. y serv.	37.8	47.8	22.6	22.9	18.2	21.1	14.0	24.3
Cuenta propia	15.1	3.9	20.2	60.0	17.0	6.3	16.5	45.9

CUADRO 3

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE TIJUANA Y MATAMOROS. GRUPO OCUPACIONAL EN PRIMER EMPLEO SEGÚN SEXO

<i>Grupo de ocupación</i>	<i>Total</i>	<i>Tijuana</i>		<i>Total</i>	<i>Matamoros</i>	
		<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
GRUPO DE OCUPACIÓN	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	100	64	36	100	70	30
Asalariado no maquila	100	19.2	80.8	100	27.2	72.8
Asalariado com. y serv.	100	56.7	43.3	100	66.6	33.4
Cuenta propia	100	42.2	57.8	100	50	50
Otro	100	4.7	95.3	100	11.1	88.9

CUADRO 4

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE TIJUANA Y MATAMOROS. GRUPO OCUPACIONAL EN PRIMER EMPLEO Y NÚMERO DE EMPLEOS SEGÚN SEXO

<i>Grupo de ocupación y número de empleos</i>	<i>Tijuana</i>			<i>Matamoros</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
GRUPO DE OCUPACIÓN	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	61.7	46.9	75.2	73.6	60.6	81.1
Asalariado no maquila	9.7	16.4	3.5	8.5	17.0	3.7
Asalariado com. y serv.	13.8	12.5	14.9	12.8	11.7	13.4
Cuenta propia	7.1	8.6	5.7	1.6	2.1	1.2
Otro	7.8	15.6	0.7	3.5	8.5	0.6
NÚMERO DE EMPLEOS	100	100	100	100	100	100
Un empleo	34.6	25.0	43.3	53.1	45.7	57.3
Dos empleos	26.0	25.0	27.0	26.0	25.5	26.2
Tres empleos	16.4	18.8	14.2	13.2	17.0	11.0
Cuatro empleos	8.6	9.4	7.8	5.0	7.4	3.7
Cinco o más empleos	14.5	21.9	7.8	2.7	4.3	1.8

CUADRO 4

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE TIJUANA Y MATAMOROS. GRUPO OCUPACIONAL EN PRIMER EMPLEO Y NÚMERO DE EMPLEOS SEGÚN SEXO

<i>Grupo de ocupación y número de empleos</i>	<i>Tijuana</i>			<i>Matamoros</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
GRUPO DE OCUPACIÓN	100	100	100	100	100	100
Asalariado maquila	61.7	46.9	75.2	73.6	60.6	81.1
Asalariado no maquila	9.7	16.4	3.5	8.5	17.0	3.7
Asalariado com. y serv.	13.8	12.5	14.9	12.8	11.7	13.4
Cuenta propia	7.1	8.6	5.7	1.6	2.1	1.2
Otro	7.8	15.6	0.7	3.5	8.5	0.6
NÚMERO DE EMPLEOS	100	100	100	100	100	100
Un empleo	34.6	25.0	43.3	53.1	45.7	57.3
Dos empleos	26.0	25.0	27.0	26.0	25.5	26.2
Tres empleos	16.4	18.8	14.2	13.2	17.0	11.0
Cuatro empleos	8.6	9.4	7.8	5.0	7.4	3.7
Cinco o más empleos	14.5	21.9	7.8	2.7	4.3	1.8

CUADRO 6

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE TIJUANA Y MATAMOROS. NÚMERO DE EVENTOS LABORALES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

	<i>Tijuana</i>	<i>Matamoros</i>	<i>Tijuana</i>	<i>Matamoros</i>
TOTAL DE EVENTOS LABORALES	680	468	100	100
Asalariado maquila	452	360	66.5	76.9
Asalariado no maquila	72	36	10.6	7.7
Asalariado com. y serv.	86	53	12.6	11.3
Cuenta propia	37	8	5.4	1.7
Otro	33	11	4.9	2.4

CUADRO 7
SINDICALISMO EN TIJUANA, 1991

<i>Central</i>	<i>Establecimientos</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>Miembros</i>
CROM	1 230	28	50 000
CTM	542	71	30 000
CROC	272	45	15 000
COR	80	nd	7 000

Fuente: Elaborado por María Eugenia de la O y Cirila Quintero. Datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de Tijuana. Entrevista con líderes sindicales. Faltan los datos de los afiliados a la CRT y a sindicatos independientes, cuya participación es de aproximadamente 2%, según el presidente de la JLCA tijuanaense.

CUADRO 8
SINDICATOS POR CENTRAL OBRERA EN TIJUANA, 1994

<i>Central</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>(%)</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>(%)</i>
CTM	98	26	6 071	22
CROM	79	21	8 086	30
CROC	81	22	6 928	26
COR	6	2	538	2
CRT	3	1	139	1
Otros (*)	6	2	435	2
Independientes (**)	97	26	4 733	17
Total	370	100	26 930	100

Fuente: Elaborado por María Eugenia de la O y Cirila Quintero. Datos: Padrón de sindicatos de la JLCA de Tijuana, 1994.

(*) Incluye CNOP, COCM, CNC, COC, CST, FROC/CROC.

(**) Se trata de sindicatos no afiliados a ninguna central.

CUADRO 9
SALARIOS SEMANALES POR ZONA MAQUILADORA EN TIJUANA, 1990

<i>Zona</i>	<i>Salario base</i>	<i>Salario con beneficios*</i>	<i>Salario con deducciones**</i>	<i>Sueldo total***</i>
La Mesa	96 556.77	120 594.83	114 124.58	135 944.92
Otay	96 714.91	129 229.45	122 777.91	141 565.82
Insurg.	89 691.00	119 691.00	117 764.00	140 623.00
Tip ¹	113 466.67	127 086.67	117 093.00	152 388.33
Fund/Lib.	100 454.25	108 391.75	105 558.00	147 410.50
Centro	95 500.00	97 788.00	94 938.25	127 527.75
PROMEDIO	98 730.60	117 130.28	112 042.68	140 910.72

Fuente: Elaborado por María Eugenia de la O y Cirila Quintero. Datos: ARI, Encuesta de salarios y prestaciones, 1991.

* Incluye salario base y beneficios no exentos de impuestos, como bono de productividad, bono de puntualidad, etcétera.

** Es el salario después de las deducciones del impuesto al producto del trabajo y de cuotas del Seguro Social

*** Es el salario con las prestaciones exentas de impuesto, como bonos de comida, bonos para transporte, etc.

¹ Incluye a la Universidad Autónoma de Baja California y zonas aledañas.

BIBLIOGRAFÍA

Alegría, Tito, *Crecimiento y estructura urbana de la ciudad de Tijuana. Situación actual y perspectivas*, México, El Colegio de la Frontera Norte, 1990 (mimeo).

Alvarado, A. y F. Cortés *et al.*, *El impacto social de la industria maquiladora en tres regiones de México: primera etapa, Matamoros*, México, El Colegio de México-Fundación Ford, 1992.

Balan, Jorge *et al.*, *Migración, estructura ocupacional y movilidad social (el caso de Monterrey)*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1993.

Canales, Alejandro, "Empleo femenino y rotación del personal en la industria maquiladora de exportación. El caso de Tijuana en B.C.", informe de investigación del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, México, El Colegio de México, abril de 1993, p. 33.

Cortés, F. y Rosa María Rubalcava, "Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros", en *Estudios Sociológicos*, 1991, pp. 59-91.

De la O, Ma. Eugenia y Cirila Quintero, "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", en *Frontera Norte*, vol. 4, núm. 8, julio-septiembre de 1992, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, pp. 7-47.

De la Peña, Guillermo y Agustín Escobar (comps.), *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*, México, El Colegio de Jalisco, 1986, p. 363.

Dombois, R., "Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo. El caso de los obreros en la industria colombiana", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, El Colegio de México-Fundación Friedrich Ebert- El Colegio de la Frontera Norte, 1992, pp. 33-57.

Escobar, Agustín R., "Cambios sin movimiento: movilidad ocupacional y mercados de trabajo en Guadalajara, 1982-1990", ponencia presentada en el Seminario sobre mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias y cambios recientes, México, 23-26 de octubre de 1991.

_____, *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, México, El Colegio de Jalisco, 1986.

Gabayet, Luisa, *Obreros somos. Diferenciación social y formación de la clase obrera en Jalisco*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco/ CIESAS, 1988.

González, M. J., "Mujer, familia y empleo en la frontera norte de México. Un estudio de las ciudades de Tijuana, Baja California y Matamoros, Tamaulipas", tesis del programa de postgrado del Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1994.

Gordon, David M., Richard Edwards y Michel Reich, *Segmented Work, Divided Workers*, London, Cambridge, U.R, 1982.

INEGI, *Boletín Trimestral de Información Económica*, núm. 5, enero-marzo de 1989, México.

_____, *Avance de Investigación Económica. Industria Maquiladora de Exportación*, octubre de 1990, México.

_____, *Avance de Investigación Económica. Industria Maquiladora de Exportación*, mayo de 1994, México.

Muñoz, Humberto, Orlandina de Oliveira y Claudio Stern (eds.), *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*, México, El Colegio de México/ UNAM, 1988.

Orozco, C. y M. F. González, "Migración, fuerza de trabajo y asentamientos humanos irregulares en la ciudad de Mexicali, Baja California", en *Certamen de tesis de licenciatura de la frontera norte*, Mexicali, UABC-SEP, 1983, pp. 313-399.

Pries, Ludger, "Del mercado de trabajo al sector informal. Hacia una sociología del empleo. Trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla", ponencia presentada en el Seminario sobre Mercados de Trabajo: una Perspectiva Comparativa, Tendencias Generales y Cambios Recientes, México, El Colegio de México, 23-26 de octubre de 1991.

Williams, E. y John T. Passé-Smith, *The Unionization of the Maquiladora Industry: The Tamaiilpan Case in National Context*, San Diego, California, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.

Zapata, Francisco, "La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, El Colegio de México-Fundación Friedrich Ebert-El Colegio de la Frontera Norte, 1992, pp.59-71.