

# Flexibilidad y estrategias laborales de los profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey

Mario Alberto Jurado Montelongo\*

## RESUMEN

La restructuración económica en marcha desde la década de 1980 en la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM), ha impactado en la dinámica del mercado laboral. La movilidad laboral se ha alterado. Los trabajadores de alta escolaridad han mantenido su presencia creciente en el mercado laboral y han experimentado un aumento constante en sus jornadas laborales y una disminución de la cobertura de las prestaciones sociales vinculadas a los servicios médicos, principalmente. Por medio de una revisión de las estadísticas presentadas por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) este artículo busca resaltar algunas consecuencias en las condiciones de trabajo de los técnicos y profesionistas tomando en cuenta la caída en importancia de los empleos estables o por contrato indeterminado.

## *Flexibility and Labor Strategies of Professionals in the Metropolitan Area of Monterrey*

## ABSTRACT

Since the early eighties the labor market of Monterrey has changed. Depending on the various groups of workers, classified by level of education, labor mobility has become more intensive. High level educated workers have shown the highest increase in labor participation and also with longer work-days. It is easy to observe this deterioration of work conditions because of the lack of health care benefits in this kind of workers. Thus, the increase of this type of jobs allows the growth of life's strategies or personal strategies based in the search for an independent job. The aim of this article is to emphasize some of the work conditions of the high level educated workers related to the decline of full-time work positions.

\*Becario de El Colegio de la Frontera Norte adscrito en la Dirección Regional de Monterrey y estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Guadalajara. Dirección electrónica: juradom@infosel.net.mx.

Artículo recibido en enero de 2001.

## INTRODUCCIÓN

Existen indicadores de que la estructura del empleo se está volviendo más heterogénea, de que están multiplicándose las formas de empleo. Ante este supuesto, las modalidades de empleo que se están desarrollando en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM) se abordan de manera general, al mismo tiempo que se presentan como reflejo de los profundos cambios que a causa de la crisis y la reestructuración económicas se han manifestado en el seno de las empresas ubicadas en los diferentes sectores económicos, y que se han traducido en una movilidad más intensa de la mano de obra asalariada y no asalariada. Asimismo se señala que el de los trabajadores de alta escolaridad es uno de los grupos que registra el mayor número de transformaciones en sus condiciones laborales.

El presente artículo contiene cinco apartados que intentan ubicar al trabajador de alta escolaridad en el mercado laboral de la ZMM en un periodo que va desde finales de la década de 1980 hasta 1999. En la primera parte se exponen el propósito teórico y la metodología. La segunda parte es una introducción al contexto económico que nos permitirá observar las características de los principales cambios que se han producido en los últimos años en el mercado laboral urbano. La tercera desarrolla el tema de las consecuencias actuales de la flexibilización de la fuerza de trabajo en el mercado laboral y las modalidades que ésta adquiere. La cuarta es un reporte acerca del mercado de trabajo en la ZMM que incluye a los trabajadores agrupados por los niveles de escolaridad, y la quinta es un análisis, principalmente, del trabajo no asalariado en relación con la ocupación y los sectores económicos.

## *OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS*

En este artículo se hace constar la importancia que tiene el empleo no asalariado para los trabajadores de alta educación, lo cual es necesario recalcar porque el peso porcentual que alcanza la presencia de éstos en el mercado laboral, responde a un contexto político-económico nacional y a las tendencias del proceso de reestructuración económica mundial que, en el caso de la ZMM, se evidencia como resultado de las asociaciones y fusiones que realizan los grandes empresarios lo-

cales y por el aumento constante de las inversiones financieras por parte de cierto grupos transnacionales en esta zona metropolitana.

La importancia cualitativa del empleo no asalariado consiste en que éste es una modalidad relativamente contradictoria en cuanto a los resultados de su práctica para el trabajador. En un contexto donde el empleo asalariado con contratos indefinidos y con prestaciones sociales disminuye su peso porcentual en el mercado laboral, el empleo no asalariado se presenta como una opción. Éste, de acuerdo con ciertas modalidades, posibilita mejores ingresos a los trabajadores de alta escolaridad y en algunos momentos de crisis se convierte en una alternativa involuntaria o de refugio.

La discusión del tema se desarrolla a partir de la comparación y el contraste entre los trabajadores de baja escolaridad y los de alta escolaridad, para encontrar lo específico y diferenciador de la situación actual de ambos tipos de profesionistas que se desempeñan en el mercado laboral de la ZMM.

En un principio se acepta que el desarrollo de las necesidades empresariales y sociales de mano de obra cada vez más educada, va de la mano del evidente crecimiento del trabajo de baja calificación en sectores como el de los servicios personales, domésticos y distributivos (Keane, 1997; Rifkin, 1996, y Carnoy y Castells, 1997).

Para el desarrollo del tema se utiliza la base de datos en disco compacto de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la cual contiene todos los registros de la muestra. Esto es importante porque con base en esta presentación podemos realizar cruces y cálculos de nuevas variables para el logro de nuestros objetivos. El periodo revisado comprende 12 años, desde 1987 hasta 1999, y principalmente se toma en cuenta el cuarto trimestre de cada año o de algunos de ellos que se consideran claves para el análisis.<sup>1</sup>

Se asume que en la discusión acerca de la flexibilidad y de los efectos de ésta en el mercado laboral, dicha fuente de información es limitada porque no observa el fenómeno en todas sus manifestaciones y porque no captura comprensivamente la movilidad del trabajador. En parte es cierto porque la ENEU no está construida para capturar las nuevas tendencias de las modalidades del empleo en el mercado laboral, lo cual se detecta al momento de revisar las respectivas formas de ingreso

<sup>1</sup> La ENEU se realiza trimestralmente y la muestra se renueva cada cinco trimestres; de tal manera que, siendo la vivienda la unidad de muestreo y el individuo la unidad de análisis, se levanta la información de los mismos individuos cinco veces. Para conocer las características metodológicas de la encuesta, véase INEGI, 1998.

de las diversas modalidades de empleo cuya mayoría queda oculta bajo el formato tradicional del salario fijo, cuando en realidad sabemos que debido al desarrollo flexible de estas formas de contratación, los trabajadores están recibiendo bonos extras que compensan el salario nominal y pago por honorarios, por señalar dos casos. Éstos regularmente no aparecen en la ENEU, porque a los ojos del trabajador el papel subordinado frente al empleador no se transforma y, por lo tanto, desarrollar la función de prestador de servicios no cambia radicalmente su posición dentro del mercado laboral.

En relación con los profesionales, las empresas les proporcionan diferentes prestaciones (pago de colegiaturas, combinación de formas de contratación, uso de auto, uso del hogar como lugar de trabajo, entre otras prestaciones) que tampoco se reflejan en la ENEU y que son importantes para retratar el grado de flexibilidad en las formas de pago, contratación y uso de la mano de obra. Aún así, la base de datos de la ENEU nos ayuda a detectar estos cambios, tomando en consideración ciertos elementos no despreciables que funcionan como indicadores indirectos de este desarrollo flexible del mercado laboral.

VARIABLES COMO “duración de la jornada laboral” sirven de auxilio en la exposición de cómo el trabajador de alta escolaridad, en aras de mejorar sus ingresos monetarios, se ha visto sometido a una mayor intensidad laboral en comparación con los trabajadores de baja escolaridad. Dicha tendencia aparece claramente sobre todo si revisamos la evolución de las jornadas de trabajo en los últimos 12 años. Esta misma variable nos permite ver el reflejo de una situación empresarial en relación con una dependencia más estrecha entre el uso de la mano de obra y el comportamiento del mercado de mercancías. En términos concretos, los empleos con jornadas de trabajo de menos de 35 horas o de tiempo parcial hipotéticamente se deberían desarrollar en empresas que dependen de pedidos especiales y temporales.

Otra variable que se puede ligar al proceso de flexibilización es la que representa a la “población ocupada de acuerdo con el parentesco con el jefe del hogar”. Ésta es con la que se identifica la presencia, cada vez más palpable, de los hijos que estudian una profesión y que se encuentran inmersos en el mercado de trabajo, además de que nos ayuda a comprender la existencia de empresas de servicios que destinan empleos volátiles para ser ocupados por jóvenes que buscan un ingreso complementario que satisfaga necesidades sociales familiares.

El uso de esta variable refleja, por una parte, la intensificación de la estrategia

—documentada profusamente en relación con las familias de los sectores medios y bajos (Cuéllar, 1996)—, de incorporar más miembros del hogar en los empleos extradomésticos, y por otra, refleja el crecimiento de las empresas basadas en franquicias o de servicios que tienen como política contratar a jóvenes o personas que pueden soportar las precarias condiciones de empleos que se basan en jornadas laborales de medio tiempo.

Otra variable que también es importante es la que especifica el “tipo de contrato laboral”, pues es con base en ella que se pueden establecer diferencias, aunque sea esquemáticamente, en la mano de obra asalariada. Una revisión de la ENEU tomando en cuenta dicha variable, permite detectar que el empleo del tipo menos flexible, el contratado por tiempo indefinido, ha tenido una caída relativa.

Estas observaciones sirven como antecedente para realizar una observación más en relación con el crecimiento del empleo no asalariado basándonos en un análisis de la variable “posición en el trabajo”. Para revisar a detalle este tipo de empleo se toman en cuenta variables como “tamaño de la empresa”, “ocupación” y “sector de actividad”. Finalmente, la variable “salarios” nos permite, por una parte, aclarar una periodización de estos años de crisis, y por otra, realizar una evaluación exploratoria del significado de este tipo de empleo.

Como uno de los objetivos de este trabajo es desarrollar ciertas hipótesis, se señala que una de las virtudes de la ENEU es la presentación de las variables socio-demográficas en relación con las laborales.

### *ANTECEDENTES Y CONTEXTO POLÍTICO-ECONÓMICO*

La problemática del empleo y el desempleo en México, desde hace poco más de 15 años hasta la actualidad, se analiza por medio de la asociación entre una crisis económica prolongada y una reestructuración económica fomentada por el gobierno y por los grupos empresariales más importantes del país.

Por una parte, tal como lo señala Herrera (1994), el proyecto de reestructuración tiene que ver con 1) la introducción de nuevas bases técnicas de producción ligadas a la tecnología de la informática, 2) el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo relacionadas con el uso flexible de la fuerza de trabajo, como los círculos de calidad, la formación de equipos de trabajo, la reorientación de la ejecución y supervisión del trabajo, 3) cambios en los patrones de relaciones

laborales que tienden a volver más flexibles las costumbres en el trabajo y las condiciones estipuladas en los contratos colectivos de trabajo, 4) cambios en los patrones organizacionales de las empresas que se orientan a eliminar procesos fuertes de integración basándose en inventarios mínimos, utilizando la subcontratación, fraccionando el proceso de trabajo, en la búsqueda de adaptación del régimen de propiedad a través de fusiones y alianzas estratégicas, 5) reorientación de la ubicación espacial industrial, 6) búsqueda de una base exportadora, abandonando relativamente el mercado interno y 7) el papel diferenciado del Estado en tres puntos: descentralización y abandono de actividades productivas, desregulación de la actividad económica y desestatización de las relaciones laborales.

Por otra, otros autores señalan que algunas de estas medidas y cambios forman parte de un esquema neoliberal que se caracteriza por ser una concepción teórica del mundo que se basa en los principios neoclásicos de la economía. Cuando un Estado lo adopta, establece una ruptura con los gobiernos que fundamentan su desarrollo en el corporativismo y las políticas keynesianas, y pone en práctica una política de restructuración productiva de desregulación y de apertura económica general (De la Garza, 2000:148).

El objetivo de dar a conocer estos cambios es señalarlos como agentes que han influenciado los mercados laborales de tal manera que fomentan su polarización y segmentación, de la siguiente manera: los empleos en el sector manufacturero han disminuido frente al peso o presencia de los empleos en los servicios y el comercio; el desempleo y/o el subempleo aumentaron, incluyendo los recortes de personal realizados en nombre de nuevas políticas empresariales.

Existe una crisis del sindicalismo en México que se percibe por la cada vez menor participación de los sindicatos en la contratación y despido de la mano de obra, en la movilidad interna de la fuerza de trabajo, en el uso de turnos y horarios y en la categorización de la fuerza de trabajo. La pérdida de poder del sindicato se ha traducido también en una baja relativa del precio de la fuerza de trabajo y en la eliminación de prestaciones de los contratos colectivos.

Al interior de esta política anticrisis y de restructuración, en 1986 se inician medidas más profundas que conducen hacia una transformación del modelo de desarrollo en el país. Estas medidas se ubican como parte de lo que en su momento se llamó “cambio estructural”, lo que significó la inscripción de México en el GATT y la posterior búsqueda del Acuerdo de Libre Comercio con Estados

Unidos y Canadá. También se consideró un proceso de concertación social entre las diferentes fuerzas económicas del país, con el fin de controlar o influir en los precios de las mercancías, incluyendo la fuerza de trabajo (Oliveira y García, 1998).

De 1989 a 1994 se habla de una recuperación relativa, que se ve abruptamente abortada por la crisis financiera de 1995, la cual arrojó resultados como el aumento del desempleo al 7.6 por ciento en agosto de 1995, 18 mil empresas dejaron de cotizar en el seguro social y se perdieron cerca de 800 mil empleos formales (*Ibidem.*, 1998).<sup>2</sup>

### *La presencia del empleo no asalariado en este contexto*

Según De la Garza (2000:151), las transformaciones no parecen ser tan claras en este aspecto, como lo muestra el peso del empleo asalariado dentro del sector formal en América Latina, el cual se ha mantenido en los mismos niveles en los últimos 20 años. Donde si ha existido una aceleración es en la presencia creciente del empleo informal desde 1980. Esto que se ve con claridad en el ámbito regional, puede ser diferente en casos particulares. En algunas ciudades, como en Monterrey, donde existe un grupo de empresarios insertos en los vaivenes del mercado mundial y que además son promotores de las medidas modernizadoras arriba mencionadas, los cambios ya empiezan a manifestarse en las modalidades del empleo, de tal manera que en algunos grupos ocupacionales el empleo asalariado empieza a perder importancia frente a otras formas de empleo (cuadro 1).

Sin embargo, los momentos de recuperación pueden fortalecer, por periodos cortos, los empleos asalariados. Aún así, la tendencia se mantiene, y la importan-

<sup>2</sup> En el primer año del nuevo siglo se constata que la desaceleración de la economía estadounidense ha dejado huellas en la economía mexicana. Desde noviembre de 2000 hasta mayo de 2001 se habla de una pérdida de más de 400 mil empleos, principalmente relacionados con las actividades industriales. Las previsiones de un crecimiento del 7 por ciento del PIB en 2001 se han abandonado por una estimación de 2 por ciento. En casos concretos, la aparente recesión que se avecina se debe principalmente a elementos específicos, como la revaluación del peso, que han afectado a los exportadores y también a los productores nacionales cuyas mercancías compiten en el mercado interno con productos importados. También las alzas internacionales en el precio del gas natural provocaron que cierto número de empresas cerraran o recortaran su planta laboral. En un año el aumento del desempleo abierto general pasó de un 2.15 por ciento a un 2.47 por ciento; sin embargo, la baja calidad del empleo se hace patente en más de 7.5 millones de trabajadores mexicanos (*El Norte*, 21 de junio de 2001). Esto parece ser una crisis o recesión focalizada, ya que el desempleo aparece principalmente en sectores que producen para el mercado externo: el 80 por ciento del desempleo en el primer trimestre de 2001 se ha dado en sectores como el automotriz, maquilador, de construcción y el manufacturero. Por otra parte, el Seguro Social reporta 193 mil 799 trabajadores que han dejado de estar afiliados, frente a 36 mil 786 nuevas afiliaciones (*El Norte*, 23 de junio de 2001).

CUADRO 1. *Población económicamente activa ocupada por posición en el trabajo y grupos de escolaridad en la ZMM.*

	Totales				Trab. educación básica				Trab. estudios superiores			
	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999
<i>Asalariado</i>	73.7	70.8	70.1	75.7	69.3	69.7	66.9	74.4	77.6	70.9	71.3	74.9
<i>Cuenta propia</i>	14.3	15.2	16.6	14.4	17.7	17.6	21.0	17.6	11.3	10.0	12.1	10.7
<i>No asalariado</i>	12.0	14.0	13.3	9.9	13.0	12.7	12.1	8.0	11.1	19.1	16.6	14.4
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

FUENTE: ENEU, cuarto trimestre de 1987, 1993, 1996 y 1999. Los "no asalariados" están compuestos por los propietarios y trabajadores sin paga.

cia de los empleos asalariados ya no está en su peso numérico sino en la calidad o en las características internas (cuadro 2). La presencia del sector no asalariado de la mano de obra es heterogénea. Por sus características actuales, este grupo no funciona solamente como un indicador de formas no capitalistas de producción, marginalidad, pobreza e informalidad. Por tal motivo, Oliveira y García, y otros investigadores como Pries (1993b) y Pacheco (1995), emplean la desagregación de este sector para realizar el análisis por separado del que trabaja por cuenta propia, los patrones, los trabajadores domésticos y otros trabajadores dentro de los mismos grupos, pero con énfasis en las diferencias de género, escolaridad, estado civil y edad.

CUADRO 2. *PEA ocupada por formas de obtener ingresos y grupos de escolaridad.*

	Totales				Trab. educación básica				Trab. estudios superiores			
	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999
<i>Sueldo fijo</i>	70.5	67.8	65.7	61.6	66.0	66.0	61.6	60.9	74.9	69.6	69.4	61.4
<i>Ganancias.</i>	17.0	16.9	17.2	18.5	19.1	17.3	18.5	19.4	17.7	19.6	19.7	18.1
<i>Propinas, des- tajo, comisión por hora.</i>	5.8	6.0	5.8	4.5	5.5	5.9	3.9	5.9	3.4	4.6	3.7	3.3
<i>Formas mixtas salariales y los sin pago.</i>	7.9	9.2	11.3	15.3	8.0	10.2	12.6	13.9	3.9	6.2	7.2	17.2

FUENTE: ENEU, cuarto trimestre de 1987, 1993, 1996 y 1999.

Nota: algunas columnas no suman 100 por ciento porque no se incluyeron las no respuestas.

La importancia creciente que ha adquirido este tipo de trabajadores nos remite a procesos tradicionales reductores del espacio formal del trabajo y a nuevas tendencias, arriba mencionadas, que se relacionan con los procesos de subcon-



tratación y con áreas nuevas de trabajo, como la informática y los servicios productivos.

La ubicación de trabajadores no asalariados se da en todos los segmentos del mercado laboral: hay trabajadores de baja escolaridad dedicados a la venta ambulante de mercancías; trabajadores de alta escolaridad empleados como asesores profesionales, y amas de casa dedicadas de tiempo parcial a la venta de productos de belleza, por nombrar algunos ejemplos.

La naturaleza de las actividades desarrolladas por el trabajador no necesariamente nos remite a los segmentos diferenciados por los ingresos monetarios. Tal como lo demuestra en un estudio de caso, Pries (1993b:488) presenta cómo ciertos grupos de profesionistas han logrado obtener altos ingresos desarrollando actividades comerciales al menudeo y con alto grado de informalidad y cómo, en otro estudio, la utilización de las redes sociales formales e informales han permitido a ciertas amas de casa transformarse en verdaderas jefas de hogar, posibilitando mejorar los niveles de escolaridad de algunos de los miembros de su hogar (Pries, 1993a). Entonces, el empleo por cuenta propia y el empleo asalariado deberán ser observados en el mismo plano de las posibilidades de desarrollo de las trayectorias laborales de los diferentes trabajadores que caracterizan el mercado laboral. Por eso no es extraño observar que, en el caso que nos interesa, el de la ZMM, como se ve en los cuadros 3, 4 y 5, la mayoría de los trabajadores profesionistas por cuenta propia tienen la alternativa "atractiva" del empleo asalariado, ya que si consideramos como criterio el número y el tipo de trabajadores que emplea el trabajador por cuenta propia, tenemos que se le puede considerar dentro del análisis del mercado laboral.<sup>3</sup>

Según Oliveira y García (1998), la información agregada no respalda una renovada presencia de trabajadores no asalariados por causa de las estrategias de los empresarios industriales para enfrentar la recesión, es decir, no existe una manifestación estadística que nos pruebe que la subcontratación en ese nivel se está desarrollando en el sector económico industrial. En el texto de Oliveira y García, el énfasis en el empleo no asalariado se hace en relación con las actividades de ba-

<sup>3</sup> En el caso de la ZMM, sólo se puede considerar como empresario al 3.3 por ciento del total de la PEA ocupada si el indicador señala que se contrata a más de dos empleados. Y si tomamos en cuenta solamente a aquellos que tienen más de cinco empleados, entonces el porcentaje se reduce a 1.3 por ciento. De este último porcentaje tenemos que un 40 por ciento de estos empleados recibe sueldo y otro 40 por ciento no reciben paga, lo que reduce considerablemente la creencia hipotética de que los trabajadores considerados como patrones y empleados por cuenta propia estén recibiendo ingresos suficientes como para pensar que su actividad pueda desligarse de una opción asalariada (datos obtenidos de la ENEU, cuarto trimestre de 1996).

CUADRO 3. *Técnicos especializados y profesionales ocupados por posición en el trabajo en la ZMM, 1996.*

	Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
<i>Patrón</i>	31 431	10.5	10.5
<i>Cuenta propia</i>	32 241	10.7	21.2
<i>Destajo, comisión</i>	7 382	2.5	23.7
<i>A sueldo fijo</i>	225 011	74.9	98.6
<i>Fam. sin pago</i>	3 971	1.3	99.9
<i>No fam. sin pago</i>	358	0.1	100.0
<i>Total</i>	300 394	100.0	

FUENTE: INEGI-ENEU, cuarto trimestre de 1999.

Nota: En la variable "profesionales" se incluye a los egresados universitarios y a aquellos que tienen una carrera profesional media.

CUADRO 4. *Técnicos especializados y profesionales por cuenta propia, y patrones en la ZMM: Número de personas que emplearon, incluyéndose.*

	Frecuencias	Porcentaje	Acumulado
<i>No son empleados</i>	218 767	77.9	77.9
<i>1 persona</i>	25 826	9.2	87.1
<i>2-5 personas</i>	23 207	8.3	95.4
<i>6-10 personas</i>	4 607	1.6	97.0
<i>11-15 personas</i>	3 172	1.1	98.1
<i>16-50 personas</i>	3 401	1.2	99.4
<i>51-100 personas</i>	703	0.3	99.6
<i>101-250</i>	666	0.2	99.8
<i>251+ personas</i>	455	0.2	100.0
<i>Total</i>	280 804	100.0	

FUENTE: INEGI, cuarto trimestre, 1996.

ja calificación fincadas casi siempre en las vías de subcontratación a domicilio, o informal, y subterránea. En nuestro caso nos referimos también a la subcontratación basada en actividades de alta calificación.

En la ZMM existen casos importantes que reporta y analiza Pozas (1998a), y menciona que probablemente a inicios de los 1990, en Monterrey, la utilización

CUADRO 5. *Técnicos y profesionales por cuenta propia y patronos en la ZMM: Tipo de remuneración de las personas empleadas, incluyéndose.*

	Frecuencias	Porcentaje	Acumulado
No son empleados	244 593	87.1	87.1
Trabajadores a sueldo	21 117	7.5	94.6
Socio	3 699	1.3	95.9
Fam. ayudante sin cobrar	4 337	1.5	97.5
Trab. a sueldo y socio	4 082	1.5	98.9
Trab. a sueldo, fam. y ayudante	2 607	0.9	99.9
Trab. a sueldo, socio, familiar	369	0.1	100.0
Totales	280 804	100.0	

FUENTE: INEGI, 1996, cuarto trimestre, 1996.

de la subcontratación era limitada, pero después de 1994 ésta se puede considerar como parte inherente de la restructuración industrial local.<sup>5</sup> Esta subcontratación, sin embargo, no necesariamente se tiene que captar en las estadísticas relacionadas con el sector industrial. Por la naturaleza de la externalización departamental que lleva a cabo la empresa moderna, las actividades que se empiezan a subcontratar son las de más bajo nivel, como la seguridad, limpieza y la adquisición de material de oficina, entre otras, y posteriormente la subcontratación de actividades administrativas, como la contabilidad, hasta actividades de soporte de servicios especializados, como el de computación y sistemas. Los efectos de las estrategias industriales de externalización de costos internos entonces se pueden reflejar en el comportamiento de otros sectores económicos, como el de servicios.

Por eso no es de extrañar que en el ámbito del mercado laboral los trabajadores no asalariados mantengan una mayor presencia en la prestación de servicios distributivos que en el sector secundario.<sup>6</sup> Si los procesos de descentralización in-

<sup>5</sup> En la ZMM se ha fomentado la creación de pequeños negocios o empresas de asesoría. Éstas son desarrolladas por profesionistas que estaban vinculados con el cliente principal. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta que existen dos tipos de subcontratación: uno relacionado con las características principales de las cadenas productivas, donde la gran empresa no pierde control de este aspecto ya que la mayoría de los proveedores son empresas subsidiarias y están controladas por el conglomerado industrial o *holdings*; y otro compuesto por un número considerable de pequeñas y medianas empresas que funcionan como proveedoras de servicios y de productos de segunda importancia para las grandes empresas. Las primeras están inmersas en una lógica organizativa donde predominan las políticas modernas de control de calidad y entregas "justo a tiempo", y las segundas compiten en el mercado abierto, donde pueden ser sustituidas fácilmente por otros proveedores en parte por el tipo de servicio o producto que ofrecen (Pozas, 1999). En este contexto de restructuración, los técnicos y los profesionistas han visto alterada su movilidad ocupacional, cambiando de empresa o independizándose como consultor o asesor.

dustrial y las políticas de reestructuración económica tienen una relación importante pero no única sobre los cambios en la composición de la estructura de la fuerza de trabajo, habría que ver qué otros procesos pueden dar origen a la ampliación del trabajo no asalariado. En tiempo de crisis es posible que ésta también se relacione con la diversificación de las estrategias laborales (de vida, de reproducción o de supervivencia), o con las prácticas empresariales de descentralización de las unidades productivas intensivas en mano de obra.

Los grupos de trabajadores que en mayor medida se han visto envueltos en esta creciente importancia del empleo no asalariado son los técnicos y los profesionales, porque, en parte, usuarios de alta tecnología y de nuevas formas de organización laboral están ubicados en espacios laborales. Este proceso, esencialmente urbano, es mundial, tal como lo documenta Castells (1999), y para el caso de México y de algunas de sus ciudades, como Monterrey, se entrecruza con procesos históricos que demuestran un alto grado de desarrollo del empleo por cuenta propia.

### *LAS MODALIDADES DE LA FLEXIBILIZACIÓN Y LAS CONSECUENCIAS EN LOS ACTORES SOCIALES*

En México, la protección corporativista de la fuerza de trabajo no estaba tan generalizada a mediados de los ochenta del siglo XX, como podría verse en algunos de los países europeos. De hecho, sólo el 20 por ciento de la población económicamente activa estaba regida por un contrato colectivo de trabajo (De la Garza, 1989).<sup>7</sup> Sin embargo, la importancia de este porcentaje consistía en que la mayoría de los trabajadores de este grupo estaba empleada por grandes compañías nacionales, como Petróleos Mexicanos (Pemex), Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Teléfonos de México (Telmex), y el resto en pequeñas y medianas empresas, que en cierto sentido eran lo suficientemente flexibles, de tal manera que no sufrieron posteriores recortes, como uno de los objetivos del cambio en la política económica después de la crisis de esa misma década. También nacieron “flexi-

<sup>6</sup> Es importante asentar que la reestructuración productiva es amplia y no se restringe al sector manufacturero, a pesar de que puede ser el sector más “beneficiado”; mientras que en sectores como el de servicios personales, los cuales también aumentan su presencia en el mercado a raíz de la flexibilización del mercado laboral, se obtienen los empleos precarios y menos estables (Hyman, 1998).

<sup>7</sup> En la ZMM, Meléndez (1999) reporta que en 1998 menos del 23 por ciento de la mano de obra ocupada está afiliada a un sindicato.

bles” algunas grandes empresas, como aquellas que son fruto de las inversiones en la maquila o el sector automotriz del norte del país (Covarrubias, 1998).

Por otra parte, las empresas de algunos grupos industriales privados, como las del Grupo Monterrey, han mantenido desde sus inicios una relación de poder frente al sindicato de sus trabajadores, de tal manera que estos sindicatos, llamados “blancos”,<sup>8</sup> no han tenido injerencia en los problemas político-laborales, limitando sus acciones al aspecto administrativo-legal y sin presentar una posición antagónica frente a los intereses empresariales (Vellinga, 1989).

Este tipo de sindicato podría no representar ninguna resistencia a una posible flexibilización laboral, incluso podría ser una opción viable como modelo si se tomaran en cuenta las relaciones paternalistas y la búsqueda de soluciones negociadas sin llegar a posiciones de enfrentamiento, como la huelga (la identificación entre empresario y “trabajador”, en este caso, siempre resulta muy estrecha).<sup>9</sup> En realidad, la reestructuración industrial ha tenido en la mira, con el propósito de realizar recortes en su contrato colectivo, a un grupo pequeño de empresas grandes que establecieron este tipo de contratos (las paraestatales y algunas privadas, como la Volkswagen), poniendo en práctica para ello el recorte de personal y la consiguiente contratación del mismo bajo nuevas condiciones laborales como una de las principales estrategias empresariales y gubernamentales.

Con base en esa práctica, algunos investigadores han visto con cautela los grandes cambios que supuestamente vendrían con la aplicación de nuevas políticas industriales mundiales, principalmente por dos razones: porque las causas que sustentan el desarrollo de la reestructuración industrial posfordista no existían totalmente en México y porque los cambios se han realizado parcialmente y efectuado bajo métodos tradicionales (De la Garza, 1997). La situación parece ser original, incluso se habla de una flexibilización “corporativa” que teórica-

<sup>8</sup> Pozas (1998b) recoge algunas estadísticas del IMSS en las que se reporta que el sindicalismo blanco en Monterrey representa al 69.1 por ciento de los trabajadores sindicalizados de esta zona metropolitana, mientras que la CROC y la CTM juntos contaban con el 30.9 por ciento en 1991. El sindicato blanco en Monterrey es aquel que está claramente identificado con la empresa y se mantiene fuera del congreso del trabajo (Rojas, 1983).

<sup>9</sup> Sin embargo, dado que los empresarios regiomontanos se encuentran desde hace más de 10 años inmiscuidos en alianzas, fusiones, compras y cambios administrativos, además de hacerlo con las formas de organización laboral, conviene evaluar los cambios en la gestión, negociación de este tipo de sindicatos con las empresas. Pozas (1998b) parte de tres elementos a tomar en cuenta para realizar una evaluación preliminar: 1) la existencia del pacto salarial (durante el gobierno de Salinas de Gortari) que ligaba una parte del salario a la productividad, permite una negociación más activa del sindicato; en este caso la situación presiona al sindicato blanco para que ejerza un papel negociador que tradicionalmente no realizaba, 2) una de las bases de colaboración de la empresa con el sindicato eran las prestaciones; ahora con los cambios a la ley del seguro social ¿qué actitud ha tomado el sindicato ante esta relativa pérdida de su sustento? y 3) dadas las características colectivas de la organización del trabajo al interior de las plantas ¿qué cambios se han realizado en el contrato colectivo?

mente podría hacer más fácil el tránsito desde relaciones contractuales rígidas y corporativas hacia relaciones laborales flexibles (Bensunsán, 1998).

El segundo argumento tiene que ver con el hecho de que la flexibilización laboral puede estar acelerando un proceso preexistente en las relaciones entre empresarios y obreros (De la Garza y Bouzas, 1998).

Entre otras cosas, la flexibilidad, que desde esta óptica se está imponiendo, busca desregularizar el mercado laboral fomentando el empleo eventual, por contratos definidos, sin prestaciones y por contratos verbales, y aunque la legislación laboral en México contemple estas formas laborales, lo hace de manera excepcional, mientras que en los hechos patrones y gobierno han promovido y aceptado la permanencia de una política laboral informal que se ha mantenido flexibilizando la mano de obra.

El mercado desregularizado se ha traducido en una proliferación de empleos precarios que se acotan también por el deterioro del salario mínimo. Después de la crisis de 1994 sucedió de manera semejante con los salarios medios (López, 2000). Sumado a esto, las fluctuaciones económicas también han posibilitado la baja real del monto salarial (De la O, 2000).

Pareciera entonces que el lado neoliberal de la flexibilización se estuviera imponiendo. O también se puede interpretar como que a falta de una flexibilización productiva generalizada se están manifestando las inercias de un sistema que no ha valorizado positivamente a la fuerza de trabajo. No obstante que la flexibilidad en el mercado laboral tiene su sustento en una práctica histórica, los modelos flexibles de producción se anidan en empresas transnacionales propias de sectores como el automotriz y el maquilador, así como en las grandes empresas nacionales que han logrado asociarse o fusionarse mediante capital extranjero, con el propósito de encontrar mercados para sus productos y servicios en el exterior.

Desde esta perspectiva, existen dos modalidades de la flexibilidad laboral en relación con su influencia en los mercados laborales: una flexibilidad que acelera la precarización del trabajo con el fomento de condiciones de trabajo que permiten bajas salariales, acompañadas con aumentos de horas trabajadas, contratos temporales, recortes de personal, rotación de personal, pérdida de prestaciones sociales y aumento de responsabilidades laborales. A ella se remiten los diferentes estudios que han estado refiriéndose a las condiciones laborales actuales, identificándolas como núcleos de empleos precarios, atípicos, vulnerables, volátiles e inestables (De la O, 2000; Horbath, 1999; Salas, 2000, y Cruz, 1995). La

otra es una flexibilidad que podríamos llamar técnica. Representa la posibilidad de mejorar los niveles de capacitación laboral, de encadenar la productividad con los niveles salariales, de permitir un mayor grado de control del proceso de trabajo por el trabajador, de cotizarse en el mercado bajo el criterio de calificación y capital humano, de generalizar el uso de las nuevas tecnologías relacionadas con la informática no importando si las formas de contratación reflejan más o menos estabilidad laboral (Hualde, 2001, y Carnoy y Castells, 1997).

Las dos flexibilidades pueden convivir en mercados locales, incluso en una misma empresa o firma; por ejemplo, en algunas empresas de países industrializados se han definido dos tipos de trabajadores: los “centrales”, trabajadores de tiempo completo, quienes cuentan con seguridad en el empleo y disfrutan de buenos términos y condiciones de trabajo, y los trabajadores “periféricos”, aquellos que cuentan con contratos temporales o de tiempo parcial, son los autoempleados o subcontratados.

Los trabajadores centrales son funcionalmente flexibles, porque pueden realizar trabajos en los diferentes espacios de la empresa. El trabajador periférico, en cambio, es contratado para hacer labores específicas y se le despide cuando no se le necesita, son numéricamente flexibles (Forrester, 1992). Análoga situación se observa en algunas empresas maquiladoras instaladas en el norte del país, son las que pueden funcionar con altas tasas de rotación del personal directo y un buen nivel de estabilidad laboral con la mano de obra técnica y profesional (Carrillo y Benítez, 1998). Pero desde el punto de vista de las estrategias de los ingenieros en la industria maquiladora de Tijuana, Hualde hace mención de un mercado interno que promueve una relativa rotación de este trabajador profesionalista en un número reducido de plantas maquiladoras que están relacionadas con el ámbito de conocimientos del ingeniero (Hualde, 2001).

Siguiendo con las analogías en relación con estas dos formas de ver la flexibilidad, puede decirse que en México algunos llaman a estas políticas de sustitución de empleos estables “propias de una flexibilización salvaje”<sup>10</sup> originada por el neoliberalismo (Lara, 1998), y que puede estar siendo visualizada y traducida por las autoridades estatales y diferentes actores sociales como la necesidad de que las estrategias individuales de integración laboral deberían enfocarse en una bús-

<sup>10</sup> Con la propuesta por parte de los empresarios mexicanos de revisar la Ley Federal del Trabajo “al fomentar los empleos precarios, eliminar la presencia sindical y los posibles emplazamientos a huelga... se intenta degradar totalmente las condiciones laborales mediante una flexibilización salvaje”, Alfonso Bouzas, investigador de la UNAM (*La Jornada*, 19 de septiembre de 1998).

queda constante de capacitación y educación, con el propósito de adaptarse a las exigencias de la competitividad de la fuerza de trabajo para conseguir un empleo bien remunerado. Es decir, de acuerdo con esta posición, habría que buscar la flexibilidad técnica de una manera individual. Con ello se puede tener la impresión de que se están proponiendo soluciones individuales a retos que son colectivos.<sup>11</sup>

La flexibilidad corporativa (Bensunsán, 1998), que se encuentra en el marco de la primera modalidad, permite la utilización de recursos competitivos, como bajar costos laborales, volver más precario el empleo y debilitar la fuerza de los sindicatos. Esto también podría encuadrarse en la llamada flexibilidad externa, que significa llevar los costos o perturbaciones hacia afuera, reduciendo el volumen del empleo y las remuneraciones al interior de la empresa (Tapia y Valenzuela, 1995, y De la Garza y Bouzas, 1998).

La flexibilidad interna, que se puede relacionar con la flexibilidad técnica, hace referencia a los cambios que se dan dentro de las firmas de tipo organizativo y tecnológico que posibilitan la adecuación rápida del proceso de trabajo y de los productos a las necesidades de la competitividad (Tapia y Valenzuela, 1995). Este proceso también se está desarrollando en algunas plantas industriales, según dejan ver diversos estudios (Covarrubias, 1998).

Bajo esta flexibilidad aparecen nuevos empleos con exigencias de nuevos conocimientos y una capacitación constante, generados también por las características cambiantes de la tecnología de la informática. Sin embargo, es importante observar la flexibilidad a partir de las consecuencias en los actores sociales. Por eso, ésta se relaciona con el lugar desde el cual la estemos observando. La mayoría de las descripciones que tenemos de ella se relacionan con las necesidades de eficiencia empresarial y con el proyecto económico gubernamental, que finalmente se acerca más a los proyectos empresariales (Recio, 1988).

Conviene también ver qué propuestas tienen los trabajadores acerca de la flexibilidad, especialmente en relación con la cantidad y forma en que se utiliza su

<sup>11</sup> En el libro de la periodista europea Forrester (1997) se menciona que en aquel continente el desempleo representa una nueva situación donde la mayoría de la población, sobre todo los jóvenes, está siendo marginada del funcionamiento del sistema económico; sin embargo, parece ser que las autoridades no se han dado cuenta de ello y siguen planeando como si el desempleo fuera eventual y pasajero, cuando —dice la autora— es permanente y es un síntoma de la nueva situación que permite al sistema funcionar con un número mínimo de trabajadores. Además, por la propaganda y los planes de empleo, parece ser que los “parados” son los culpables de su propia situación precaria: “se les inculca una moral cívica vinculada con el trabajo, que no tienen forma de aplicar... Excluidos de lo que se exige de ellos, sólo les queda inventarse otros códigos... desfasados, rebeldes... tienen la tentación de los proletarios de la droga y el terrorismo. Ser proletarios de algo: lesa es la cuestión!” (Forrester, 1997:71).



tiempo laboral. Sabemos que algunos sindicatos (Telmex, el bancario y el de la Volkswagen) han presentado y negociado, en nombre de los trabajadores, la flexibilidad laboral con las empresas donde trabajan (Covarrubias, 1998). Aun así, la mayoría de ellos no han propuesto nada y parecen no tener consciencia, capacidad o intereses en la flexibilización laboral.<sup>12</sup>

Ante esta falta de propuestas colectivas en México, conviene ver qué podrían inferir al respecto los trabajadores. Tal vez un trabajador con bajo nivel de escolaridad no presente propuestas individuales acerca de la jornada de trabajo, pero posiblemente debido a que obtiene un salario bajo busque empleos que ofrezcan horas extras, con premios laborales extras.

Un grupo susceptible de demandar empleos con horarios especiales es el de los sectores medios. Ese grupo puede ser el de jóvenes que buscan combinar el estudio con empleo o “completar” el ingreso familiar mediante actividades secundarias; mujeres casadas que buscan empleos con horarios flexibles o empleos temporales, o bien profesionistas que busquen desarrollar una carrera laboral por medio de la independencia económica.

*Las formas resultantes de una búsqueda y una respuesta a un contexto de un mercado laboral flexible*

La importancia en el mercado laboral de la política de flexibilidad radica en que al solicitar empleos eventuales se genera un constante tránsito de la mano de obra entre el empleo y el desempleo o el subempleo. El aumento de la rotación puede generar altos costos sociales, porque se limitan los programas de capacitación y porque se pueden dar situaciones contradictorias, en las que, en medio de un bajo desempleo abierto, no exista suficiente oferta hacia ciertos puestos laborales calificados, debido al déficit de mano de obra calificada que se genera alrededor de esta inestabilidad laboral. Quienes han asumido estos costos de capacitación han sido los gobiernos en general, pero al parecer no ha sido suficiente, porque las “ferias” de empleo y los programas de capacitación municipales, estatales y federales han tenido una incidencia positiva limitada en el mercado laboral.

<sup>12</sup> Algunos autores, como De la O (2000), hacen notar que los análisis de la flexibilidad laboral han hecho más énfasis en la flexibilidad al interior de los procesos de trabajo, y han basado sus apreciaciones pensando en un trabajador neutro, uniforme, cuando en realidad es importante tomar en cuenta la problemática del género, es decir, las consecuencias desiguales de la flexibilidad entre los hombres y las mujeres y dentro de este último grupo las diferencias sociales producto de los niveles de escolaridad.

En el caso de la ZMM este aspecto de la flexibilidad se puede ver en los tipos de contrato (cuadro 6), de tal manera que los contratos por tiempo indefinido no muestran una hegemonía clara sobre el conjunto de los otros tipos de contrato. Sin embargo, si revisamos otras estadísticas de la ENEU (cuadro 7), el crecimiento del empleo temporal no ha generado largos periodos de desempleo ya que el periodo de trabajo por año del trabajador continúa siendo mayoritariamente por "todo el año", lo que nos puede estar reflejando que, a pesar de que estén creciendo los empleos por tiempos determinados o cortos, sin contratos o de palabra, y con ello el número de empleos por trabajador, éste se encuentra ocupado en diferentes tipos de empleo (o subempleo) la mayor parte del año.

CUADRO 6. *Población ocupada técnica y profesional de la ZMM por tipo de contrato de trabajo.*

	Frecuencias	Porcentaje	Acumulado
<i>Patrones, cuenta propia, sin pago</i>	68 557	22.5	22.5
<i>Escrito por tiempo indefinido</i>	195 920	64.3	86.7
<i>Escrito por menos de 2 meses</i>	3 674	1.2	88.0
<i>Escrito de 2 hasta 6 meses</i>	9 032	3.0	90.0
<i>Escrito por más de 6 meses</i>	5 138	1.7	92.6
<i>Contrato verbal o de palabra</i>	22 551	7.4	100.0
<i>Total</i>	304 876	100.0	

FUENTE: INEGI, cuarto trimestre, 1998.

CUADRO 7. *PEA ocupada en la ZMM: Tiempo dedicado a trabajar, 1996.*

	Frecuencias	Porcentaje	Acumulado
<i>Todo el año</i>	1 209 035	97.9	97.9
<i>Unos meses al año</i>	15 695	1.3	99.2
<i>De vez en cuando</i>	4 772	0.4	99.6
<i>No sabe</i>	5 815	0.4	100.0
<i>Totales</i>	1 235 217	100.0	

FUENTE: INEGI, cuarto trimestre, 1996.

Nota: Las frecuencias para 1999 no varían considerablemente, las tendencias son las mismas.

Lo cierto es que esta movilidad o temporalidad sí influye en los recursos monetarios que ingresan al hogar del trabajador mexicano, de tal manera que pue-

den llegar a ser insuficientes, a menos que otros integrantes del hogar acompañen al jefe (o jefa) en la tarea de salir al mercado laboral y obtener ingresos para la satisfacción de las necesidades sociales del grupo doméstico.

La búsqueda individual, hasta cierto punto obligada por las circunstancias, de la flexibilidad positiva, ha hecho que en 1993, en Monterrey, de acuerdo con los datos de la ENEU, el 10 por ciento de los trabajadores ocupados combinaran horas de estudio con un empleo, mientras que si nos enfocamos solamente a los trabajadores ocupados realizando estudios técnicos, o también universitarios, tenemos que el 22.7 por ciento del total de los profesionistas ocupados combinaba dos papeles sociales, uno como estudiante y otro como trabajador. El cambio es visible en este tipo de trabajador si comparamos los datos del periodo considerado: el 6 por ciento de los trabajadores profesionales ocupaba un número determinado de horas diarias al estudio en 1987; en 1999 pasaron a representar el 14.7 por ciento.

El aumento significativo de las horas que los trabajadores dedican a estudiar o capacitarse, responde a necesidades familiares y empresariales (en este caso de capacitación de su fuerza de trabajo, sobre todo la más calificada) que se sintetizan en la toma de decisiones individuales y familiares. Este cambio podría ser el reflejo de la adecuación de las estrategias de la clase media, las cuales se basaban principalmente en los ingresos del jefe de familia, pues así lo indica la búsqueda paulatina de la incorporación parcial de otros miembros del hogar en los mercados laborales. Para completar lo mencionado por González de la Rocha (1995) acerca de lo sagrado que es el gasto en educación, agregaremos que es necesario combinar, con el apoyo de otros miembros del hogar, las obligaciones relacionadas con esta importante función familiar. En general, en la mayoría de los sectores de la población dicha combinación es una respuesta defensiva<sup>13</sup> que, proyectada en el ámbito nacional, nos podría ilustrar cómo los supuestos éxitos gubernamentales tienen su sustento realmente en la toma de decisiones familiares (entre las cuales se encuentra la constante emigración hacia Estados Unidos).

Se considera entonces que este argumento puede servir para mostrar que los

<sup>13</sup> De Certeau (1996) menciona que los individuos en las sociedades actuales se mueven efectuando tácticas y no estrategias porque su situación social es de desventaja, y sólo pueden responder aprovechando momentos y situaciones determinadas. Sin embargo, los estudios o investigaciones acerca de las familias de trabajadores de bajos recursos (débil socialmente) continúan utilizando los conceptos de estrategias laborales, de vida y familiares (Cuéllar, 1996). Pero en el caso de los profesionistas, aparte de estrategias de sobrevivencia, también debería de hablarse de estrategias de superación (véase García y Oliveira, 1995; Carnoy y Castells, 1997, y Hualde, 2001).

empleos flexibles no solamente manifiestan condiciones de precaridad sino de oportunidad y desarrollo individual.<sup>14</sup>

Otra alternativa de que se dispone es la búsqueda de un empleo secundario. Tal como lo muestran las estadísticas de la ENEU de 1996, el 6 por ciento de los profesionistas ocupados de la ZMM tiene un segundo empleo aparte de la ocupación principal, el doble en importancia del porcentaje que tienen los trabajadores de bajo nivel escolar.<sup>15</sup>

Otro aspecto de las estrategias seguidas lo descubrimos cuando revisamos la manera en que el trabajador más joven ha ganado presencia. Si observamos el cuadro 8 veremos cómo la PEA varía en función del acceso concedido a un mayor número de trabajadores cuyo parentesco los sitúe como hijos, hijas o esposas. Dicho acceso puede provocar estrategias de vida más flexibles en las familias y una mayor responsabilidad laboral entre los miembros del hogar, de tal manera que cuenten con más opciones sobre los ingresos e inserciones en el mercado laboral, así como un mejor manejo de los tiempos laborales y del tiempo libre. En este contexto, las jornadas de trabajo estables y extensas (de más de 48 horas) observadas en algunos de los trabajadores profesionistas (ya sea como trabajadores por cuenta propia o jefes, supervisores de grandes empresas, o funcionarios del gobierno o empresas privadas) se relacionan indirectamente con una demanda

<sup>14</sup> En entrevistas informales realizadas a tres trabajadores profesionistas que contaban con diferente trayectoria laboral se reveló que, en el caso de que fuera objeto de un reajuste laboral en una gran empresa en Monterrey, el trabajador se reintegraba al mercado laboral como asalariado, pero ahora formando parte de una empresa proveedora de servicios de esta misma gran empresa, llegando a recibir un monto de ingresos semejante al de antes del reajuste después de tres experiencias laborales. Lo interesante de este caso es la posibilidad de construir una carrera profesional fuera del empleo estable. En otro caso, el trabajador decide, después de más de 10 años de laborar en una misma empresa, asociarse con un asesor externo a la empresa donde trabaja, para así empezar a desarrollarse como trabajador por cuenta propia. El éxito no es inmediato, pero llega en menos de dos años. Lo que el trabajador extraña más del empleo anterior es la seguridad social y las prestaciones, pero se ven compensadas con la independencia y los cada vez más altos ingresos que obtiene. El otro caso también demuestra, bajo otra vía, cómo al llegar a ser un trabajador independiente es positivo para los ingresos monetarios, siempre y cuando se aproveche la experiencia acumulada en el trabajo. En los tres casos, el conocimiento adquirido por la experiencia en la empresa y por la educación formal, así como el capital social o las redes sociales construidas, son claves para entender la movilidad ocupacional.

<sup>15</sup> En el cuestionario de la ENEU vigente hasta 1994, la pregunta acerca del empleo secundario aparecía en la parte final. De tal manera que se pensaba que la baja calidad en la respuesta se debía a que el entrevistado estaba cansado y por lo mismo se le dificultaba responder otra vez a una batería de preguntas relacionadas con el empleo que ya había respondido en relación con su empleo principal. A partir de 1995, la ENEU incluyó, antes de iniciar con la batería de preguntas acerca del trabajo principal, una pregunta solitaria en relación con el número de trabajos que realizó la semana anterior, manteniendo la pregunta sobre su trabajo secundario al final del cuestionario. Los resultados acerca del empleo secundario han sido los mismos, las frecuencias sobre los trabajadores con empleo secundario no han variado a pesar del cambio realizado en el orden de la pregunta. Tal vez habría que conjeturar respecto a la concepción que tenemos del trabajo ya que puede ser que el entrevistado considere que algunas actividades no forman parte del empleo, que a los ojos del investigador, y por el mismo desarrollo del empleo moderno, sí deberían incluirse como actividades laborales. Puede ser que exista una misma concepción tradicional frente a nuevas formas de empleo.

CUADRO 8. *Profesionales ocupados en la ZMM: Relación de parentesco.*

	Porcentajes 1987	Porcentajes 1996	Porcentajes 1998
<i>Jefe de hogar</i>	52.9	51.2	50.8
<i>Esposo (a)</i>	10.7	12.4	14.5
<i>Hijo (a)</i>	28.8	31.2	28.4
<i>Nietos (as)</i>	1.9	1.2	1.5
<i>Hermanos</i>	1.9	1.3	2.5
<i>Otros familiares</i>	1.3	1.4	1.0
<i>Amigos</i>	2.3	1.3	1.3
<i>Sirvientes</i>	0.1	0.0	0.0
<i>Totales</i>	100.0	100.0	100.0

FUENTE: INEGI, cuarto trimestre de 1987, 1996 y 1998.

de actividades especiales encaminadas a satisfacer ciertas necesidades sociales, como vacaciones, compras de fin de semana, diversiones y algunos otros servicios que sustituyen actividades domésticas, como los servicios de entrega de alimentos a domicilio, limpieza y entrega de mercancías. Pareciera también que los procesos de subcontratación desarrollados por la descentralización departamental empresarial y que permitieron que trabajadores pasaran a desempeñar las mismas funciones que tenían dentro de la empresa, pero que ahora las desarrollan en este tipo de empresa subcontratista de servicios, podrían haber ocasionado que ésta asumiera los costos directos de la política de flexibilización como consecuencia de haberse hecho cargo de la nómina de algún departamento de la empresa que contrata sus servicios (Pozas, 1998a).

Sin embargo, por la necesidad relacionada con la supuesta eficiencia, la empresa subcontratista, o proveedora, tiene a su cargo trabajadores eventuales a quienes proporciona las prestaciones sociales mínimas y les transfiere los costos implicados en los cambios, mientras que emprenden acciones que compensen la pérdida de ingresos sufrida después del cambio.

Quienes proveen los servicios personales a los profesionales reestructurados y demás sectores de la población son trabajadores que establecieron contratos eventuales o temporales, y posiblemente en parte son trabajadores jóvenes o mujeres que pertenecían a las familias de los empleados u obreros, reestructurados también por las grandes empresas, con pocas prestaciones y bajos salarios, y "dispuestos" a inmiscuirse en el juego de la variabilidad del mercado. De esta ma-

nera se cierra el círculo que describe la movilidad de la mano de obra agudizado por las polaridades del ingreso. Por estas razones, podríamos estar viendo actualmente un desarrollo de empleos informales y, hasta cierto punto, dosis de informalidad en las empresas legalmente constituidas, surgidas de la subcontratación, en un contexto de modernización donde las relaciones entre proveedores y empresas contratistas son más estrechas en términos de vigilancia de los procesos de calificación del producto.

### *LA CONFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA ZMM<sup>16</sup>*

Se analiza el periodo de 1987 a 1999 en el mercado de trabajo porque se considera que después de un periodo de saneamiento financiero y de recuperación económica, producto de la crisis que inicia en 1982, las empresas regiomontanas inician el desarrollo de las políticas de reorganización y reestructuración a partir de los años anteriores cercanos a 1990 (Pozas, 1998a). De hecho, para 1989 ya se presentaban altos niveles de reestructuración productiva en los sectores manufactureros y de servicios de la ZMM (Pozos, 1996).

Durante los últimos años, el crecimiento de la mano de obra de alta escolaridad en la ZMM ha sido de 2.2 por ciento anual, mientras que el número de trabajadores de baja escolaridad está decreciendo en forma relativa. Partiendo desde otros indicadores se puede llegar a conclusiones que en apariencia son diferentes a las presentadas aquí. Por ejemplo, Aguilar y Escamilla (2000:206 y 207) agrupan ocupaciones heterogéneas que tienen calificación semejante, y llegan a la conclusión de que en Monterrey, al igual que en la ciudad de México, el crecimiento de la ocupación entre 1991 y 1995 contempla una mayor presencia de trabajadores calificados y de los de más baja calificación. Estos autores dan cuenta de la polarización ocupacional que también existe en grandes ciudades de los países avanzados; sin embargo, dados los intereses de este escrito se considera que existen ocupaciones de baja calificación que pueden representar, para ciertos

<sup>16</sup> El grupo de escolaridad básica incluye a trabajadores sin instrucción, a quienes tienen estudios de primaria y a quienes poseen estudios de secundaria terminada. El otro grupo es el de los trabajadores de alta escolaridad, que se compone de los trabajadores que cuentan con carrera de profesión media y técnica y por los trabajadores con estudios universitarios.

grupos de trabajadores de alta educación, oportunidades de empleo, tal como se mencionó en un apartado anterior.

En este sentido, un empleo que en apariencia es de baja calificación, como el de vendedor, puede representar para un profesionalista la oportunidad de hacer valer su experiencia y conocimiento acumulado durante su etapa como asalariado (las ventas de seguros implementadas por un antiguo supervisor de seguridad industrial, por mencionar un caso). Así, la polarización creciente en términos de presencia en el mercado laboral, se ve mediatizada cuando se utiliza como indicador el nivel de escolaridad del trabajador. Aunque, como veremos más adelante, la polarización de los ingresos a causa de las diferencias de escolaridad se mantiene, y en momentos se agudiza, durante el periodo en cuestión.

En 1998, los profesionistas y técnicos representaban el 22.7 por ciento de la población ocupada de la ZMM. Durante estos 11 años quien creció en presencia laboral a un mayor ritmo fue la mujer de alta escolaridad: a 3.2 por ciento anual, mientras que los hombres lo hicieron a una tasa anual de 1.8 por ciento.

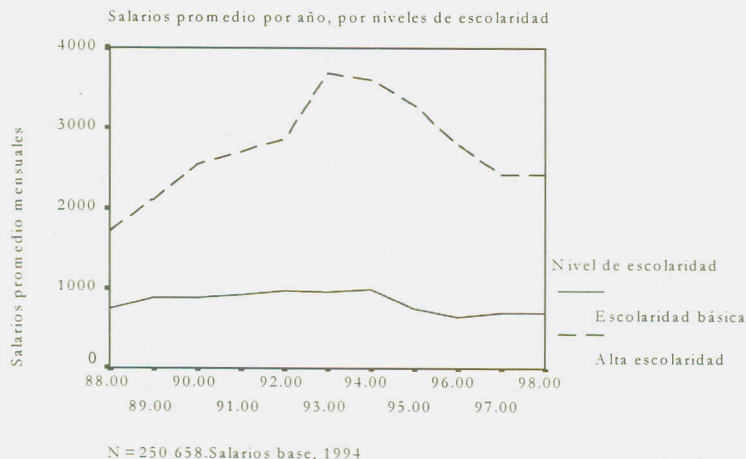
El comportamiento sensible de los trabajadores de alta escolaridad en relación con la posición en el trabajo, es claro después de la crisis de 1994, porque acontece una transferencia de mano de obra asalariada hacia los empleos por cuenta propia durante el primer trimestre de 1995 hasta el tercer trimestre de 1996 (de acuerdo con la periodización que presentan los datos de la ENEU). A partir del cuarto trimestre de 1996 se inicia la recuperación del empleo asalariado, deteniéndose en 1998, cuando alcanza los niveles anteriores a la crisis. Aun así, el porcentaje de los empleadores y los trabajadores por cuenta propia en 1998 es ligeramente superior al 22 por ciento.

Después de indagar si esta tendencia ha significado mejores salarios para ciertas ocupaciones, se pudo observar que los salarios medios en general, posteriormente a una recuperación comprendida entre 1987 y 1994, y que de acuerdo con López (2000) iniciaban su aproximación a los niveles de 1980, vuelven a caer estrepitosamente para los trabajadores de alta escolaridad, manteniéndose en descenso para los trabajadores de baja escolaridad.

En términos porcentuales, el salario medio de los trabajadores de baja escolaridad aumenta 33 por ciento en el periodo de 1988 a 1994, con un saldo, después de 10 años, de una caída mínima de 3.7 por ciento. Para los trabajadores de alta escolaridad el aumento fue de 97.3 por ciento durante los primeros años, experimentando una considerable caída salarial después de la crisis; sin embargo, como

saldo de estos 10 años su salario no pierde poder de compra, más bien lo gana equivalente al 45 por ciento de aumento salarial (gráfica 1).<sup>17</sup>

GRÁFICA 1. Población ocupada. Salarios promedio por año, por niveles de escolaridad.



Llama la atención que los sectores más sensibles sean los extremos, es decir, los grupos pertenecientes a los deciles con más altos y con más bajos ingresos. Si los excluimos, el saldo de los 10 años correspondiente a los trabajadores de alta escolaridad sería de un aumento salarial de solamente 1.9 por ciento, mientras que la caída salarial de los de baja escolaridad sería del 2.5 por ciento.

Estas cifras demuestran dos cosas: 1) que en la ZMM, al igual que en el país y en las diferentes sociedades capitalistas, la desigualdad entre los más educados y los menos educados en relación con los ingresos es abismal y 2) que dentro del grupo de trabajadores de alta escolaridad predominan la diferencia y las desigualdades, mientras que el comportamiento salarial de los trabajadores de baja escolaridad es bastante homogéneo.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> María de los Ángeles Pozas (1998b) menciona que a partir de la situación de 1980, los salarios de los trabajadores con los más altos ingresos en 1993 eran los únicos que habían logrado repuntar la capacidad de compra. Es decir, que hasta 1993 los trabajadores de baja escolaridad, a pesar de los aumentos del salario real, no habían logrado remontar a su situación de 1980 en la ZMM.

<sup>18</sup> Un artículo de Meléndez (1997) expone, para 1980 y 1993, cómo en la ZMM la desigualdad entre los más y los menos educados se ha incrementado con las políticas de reestructuración practicadas en la ciudad. También menciona que a pesar de que la oferta de trabajadores de alta escolaridad continúa en aumento, sucede lo mismo con los salarios destinados a este grupo, debido, en parte, al contexto económico, por la demanda creciente de las empresas de mano de obra calificada y a que los nuevos procesos de trabajo así lo exigen. Lo que queda pendiente es un estudio al interior del grupo que explique por qué se da esta gran desigualdad entre los profesionistas y por qué en los trabajadores de baja escolaridad la desigualdad interna es menor.



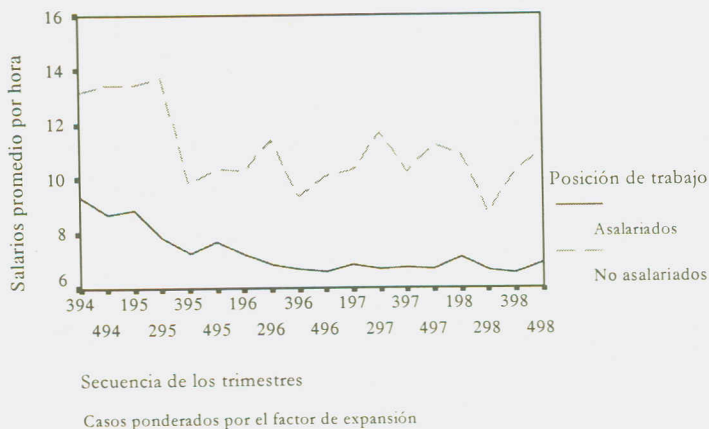
CUADRO 9. PEA ocupada por jornada laboral semanal y grupos de escolaridad.

	Totales				Trab. educación básica				Trab. estudios superiores			
	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999	1987	1993	1996	1999
Menos de 35 hrs.	17.4	21.5	21.2	18.3	17.0	21.7	22.0	17.4	20	21.2	22.1	21.3
35 a 48 hrs.	67.3	53.1	51.7	61.9	65.2	52.6	51.0	63.4	67	50.5	46.5	56.7
Más de 48 hrs.	11.3	20.3	23.2	16.5	13.5	20.1	22.4	15.6	9.8	23.5	28.0	19.6
No trabajó no sabe	4.0	5.1	3.9	3.3	4.1	5.6	4.7	3.6	3.2	4.8	3.4	2.4

FUENTE: ENEU, cuarto trimestre de 1987, 1993, 1996 y 1999.

El saldo positivo a favor de los trabajadores de alta escolaridad en ese periodo, a pesar de la crisis, en parte ha sido posible gracias a los grupos de no asalariados, como los patrones, trabajadores independientes y por cuenta propia. Incluso el rendimiento de los ingresos por hora trabajada es mayor en los no asalariados que en los asalariados (gráfica 2).

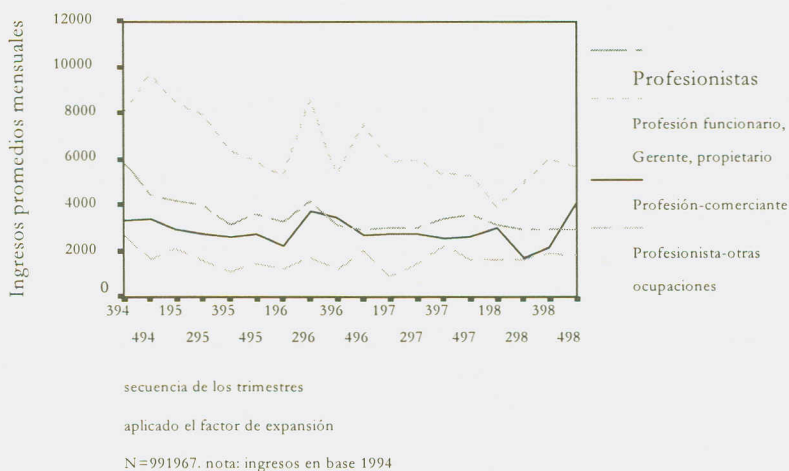
GRÁFICA 2. Población ocupada en la ZMM. Evolución del salario, 1994-1998.



Oliveira y García (1998) sugieren que, en relación con los trabajadores masculinos, en el contexto de falta de oportunidades de empleo, el trabajo no asalariado, sobre todo en el comercio, ha permitido la obtención de mejores ingresos que el empleo asalariado. Este incremento en el salario de los trabajadores de alta escolaridad se fundamenta, en parte, como lo muestra el cuadro 9, en una fuerza

de trabajo que aumenta cada vez más el número de horas extras a la jornada de 48 horas.<sup>20</sup> En este sentido y en relación con los sectores económicos, el sector de servicios productivos sobresale como promotor de empleos no asalariados bien remunerados (gráfica 3).

GRÁFICA 3. *No asalariados de alta escolaridad. Ingresos mensuales promedio por tipo de ocupación.*



Dado el subregistro que existe en la ENEU, se observa que el movimiento en las categorías ocupacionales, tanto asalariadas como por cuenta propia, podría estar significando un crecimiento en las opciones de empleo, entre las que se encuentran dos o más empleos, ingresos por trabajos temporales, ingresos por trabajos independientes sobre pedido, asociación con otros trabajadores o con familiares para la creación de servicios profesionales o de un negocio, además de otras formas de empleo que requieren ser investigadas y que se esconden bajo este aumento considerable en el número de trabajadores con extensas jornadas de trabajo.

La multiplicación del número de horas de trabajo, desde este punto de vista, significa entonces la multiplicación de las formas de empleo asalariado y no asalariado.

En relación con los ingresos monetarios que se obtienen por la vía del salario, existe una disminución en su importancia y un aumento modesto como ganan-

<sup>20</sup> Autores como Gutiérrez (1999) presentan a nivel nacional, con datos de 1997, que el 48 por ciento de los trabajadores "aristocráticos", lo más privilegiados, trabajan en jornadas de más de 48 horas.

cias que se emplean para satisfacer las necesidades de consumo. Esta vía, auspiciada por una tendencia más estable del salario, pero a la baja, y por una tendencia drástica de subidas y caídas en los ingresos de los no asalariados, ha permitido que, a pesar de la crisis, empleos como las consultorías, las profesiones independientes y la alternativa del pequeño comercio se mantengan dentro del medio laboral del profesionista. Posiblemente por eso los empleos sin prestaciones sociales están en constante crecimiento, como lo muestra el cuadro 10.

CUADRO 10. PEA ocupada por importancia porcentual de los trabajadores informales por grupos de escolaridad.

	1987	1993	1996	1999
<i>Esc. básica</i>	39.2 %	40.0 %	47.6 %	43.4 %
<i>Esc. media</i>	20.5 %	30.2 %	29.6 %	28.0 %
<i>Esc. superior</i>	24.3 %	28.7 %	33.4 %	27.5 %
<i>Trab. informales en total</i>	32.3 %	35.7 %	40.1 %	36.4 %

FUENTE: ENEU, cuarto trimestre de 1987, 1993 y 1996.

Nota: El grupo de los trabajadores informales está compuesto por asalariados y no asalariados (patrones, por cuenta propia, familiares o no familiares sin pago) sin que importe el tipo de empresa en cuanto a su tamaño o su estado legal. Lo importante de la delimitación informal es la falta total de prestaciones sociales (préstamo para vivienda, utilidades, aguinaldo, Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), vacaciones pagadas, seguro médico oficial y voluntario).

## LOS SECTORES ECONÓMICOS Y LOS TRABAJADORES DE BAJA Y ALTA ESCOLARIDAD

Si bien es cierto que la especialización económica de la ZMM, donde el sector servicios es cada vez más importante, ha dejado de ser industrial para transformarse en semidiversificada (Garza, 1995), la clave de la transformación económica urbana está en el funcionamiento de los grandes empresarios industriales regionales. De hecho, después de la crisis petrolera y de la deuda de 1982, las grandes empresas regiomontanas iniciaron el cambio paulatino de sus planes estratégicos y los procesos de organización de la mano de obra. En primera instancia, la crisis de la década de 1980 trajo como consecuencia grandes despidos de personal tanto directo como especializado. Recuérdense la quiebra de Fundidora, que dejó a

más de 10 mil trabajadores sin empleo (Pozas, 1998b), y el rescate de ALFA, por parte de Banobras (Restrepo, 1983).

Miles de profesionistas se vieron en la necesidad de reorientar su trayectoria laboral, olvidándose de los empleos bien remunerados y seguros que los grupos industriales ofrecían (Garza, 1998), para reintegrarse en el mercado laboral desempeñando empleos de más baja remuneración (Pozas, 1998b).

La crisis del mercado interno y la reestructuración económica mundial obligaron a los empresarios locales más importantes a desarrollar estrategias con un mayor enfoque hacia la exportación de sus productos. Este tipo de estrategias dejó de buscar la diversificación sectorial, salvo en algunos casos, para concentrarse en las áreas donde dichas empresas eran competitivas. De acuerdo con Pozas (1999:144-149), los intereses de grupos industriales como Vitro, ALFA, Cemex, IMSA, entre otros, iniciaron su inserción en este contexto a través de alianzas, fusiones y acuerdos tecnológicos con transnacionales que desarrollaban actividades compatibles (los ejemplos más claros son Vitro con Ancor Glass, y Cemex, vía compra de plantas cementeras en diferentes países).

Dicho camino se empata con el de las estrategias de redes o el de las cadenas industriales, de las cuales las transnacionales hacen uso para instalarse en las zonas en desarrollo de los países y aprovechar la experiencia de grupos empresariales locales. Sobre todo, se aprovechan las ventajas que tienen los empresarios en el conocimiento del mercado local y de mano de obra establecida y calificada. A su vez, los empresarios locales se ven beneficiados por la transferencia relativa de tecnología, el acceso a nuevos nichos de mercado, a fuentes de financiamiento y a nuevos recursos de competitividad, así como por el conocimiento de las formas más eficientes de producción y de manejo de personal del mercado internacional (Pozas, 1999).

Aunado a esto, las grandes inversiones por parte de transnacionales continúan realizándose en áreas subdesarrolladas de la ZMM, entre lo que se puede contar la instalación de maquiladoras, la cual da lugar a que el desarrollo de la globalización se caracterice por los intercambios comerciales intrafirmas, aunque este es un fenómeno relativamente reciente en la ZMM<sup>21</sup> (Gutiérrez, 1999a) que marca diferencias en relación con otras regiones del norte del país, ya que incluso los grandes grupos empresariales se incorporan, mediante subsidiarias, al com-

<sup>21</sup> Surge en 1984, con la promoción para que las maquiladoras se instalen fuera de las zonas fronterizas. En 1998 eran 160 plantas, y representaban el 9 por ciento de las empresas industriales de más de 100 trabajadores (Gutiérrez, 1999a).

plejo sistema de proveedores, que es altamente proteccionista y exige elevados niveles de competitividad y eficiencia. Por esta vía también las formas de organización del trabajo se han modernizado (Ramírez, 2000).

Por otro lado, en la ZMM está presentándose otro fenómeno globalizador, como la instalación de empresas comerciales y de servicios de franquicias que tienden a utilizar mano de obra volátil y flexible. Al conjunto de estos procesos habrá que sumarle el de las grandes inversiones en empresas de servicios, como bancos y de telecomunicaciones, que han reestructurado el uso de la mano de obra (las fusiones de bancos, como la de Bancomer con BBV, y la creación de Alestra, como resultado de la alianza entre ALFA y AT&T).

No debe olvidarse que la mayoría de estos cambios están fincados en el uso intensivo de las nuevas tecnologías de informática y de comunicación, y que podrían valorarse como propios de un proceso que ha reconsiderado el uso de la fuerza de trabajo (Rifkin, 1996; Forrester, 1997, y Castells, 1999).

En una revisión bibliográfica respecto a la problemática económica y laboral en la Zona Metropolitana de Monterrey, en los últimos 20 años se ha documentado cómo estos cambios han influido en las condiciones y desarrollo laboral de los trabajadores directos en la industria (Pozas, 1994, 1999; Gutiérrez, 1998, 1999a, y Acosta y Quintero, 1998). Estos estudios constatan que los grupos de calidad, el sistema "justo a tiempo", la reconfiguración de los puestos de trabajo y las formas de pago por rendimientos se han desarrollado considerablemente, de tal manera que se han reflejado en el número de trabajadores considerados para desarrollar las actividades directas, así como en las relaciones entre estos trabajadores y los supervisores e ingenieros.

Otras investigaciones han analizado la estructura ocupacional en el mercado laboral en el contexto de esta reestructuración económica (Pozos, 1996), a través de, entre otras cosas, la demanda de la fuerza de trabajo profesionalista (Meléndez, 1997) y los niveles salariales de los grupos de trabajadores divididos por sexo (Valdez, 1997, y Pozos, 1996) y por grupos de ocupaciones.

En este ámbito es necesario desarrollar investigaciones que evalúen los alcances de la reestructuración en los trabajadores profesionistas, en términos de las formas de empleo que están desarrollando.

Tal como se menciona en las otras partes del documento, la reestructuración por medio del sistema de subcontratación industrial y de servicios que se ha desarrollado, ha propiciado el crecimiento de los empleos no asalariados de los pro-

fesionistas. Junto a este proceso, la limitación que el empleo asalariado presenta a los técnicos y profesionistas, ha fomentado el desarrollo de estrategias laborales fuera del mercado asalariado a través del desarrollo de pequeños negocios o despachos de servicios profesionales no necesariamente inscritos en el sistema de subcontratación sino dentro de los vaivenes del mercado de la oferta y la demanda abiertas de servicios.<sup>22</sup>

En esta parte del documento se evalúa el papel del empleo no asalariado en términos de la evolución actual de los salarios y las ventajas que de ello se pueden deducir. Se considera este apartado como parte de un trabajo más extenso que debe de considerar no solamente el papel del profesional en el mercado laboral urbano en términos generales, sino también con relación a las diferencias de género debido, entre otras cosas, a las relativamente altas tasas de participación femenina en el mercado de profesionistas. Es decir, si cada vez es más importante la participación de los profesionistas en el mercado laboral urbano, dentro de este grupo quienes reflejan un mayor dinamismo son las mujeres: la naturaleza de esta participación y las diferencias y semejanzas encontradas con relación a los hombres nos pueden ilustrar sobre qué tipo de empleos resultan menos discriminatorios y bajo qué aspectos se da la tendencia hacia el equilibrio de salarios entre hombres y mujeres.

Por lo pronto, consideramos que dos son los presupuestos en términos de la evolución de las ramas de actividad: una pérdida relativa de la importancia de la industria que conlleva a un desarrollo del sector terciario y, en el caso de la ZMM, también de los subsectores de los servicios distributivos, productivos y profesionales (Aguilar y Escamilla, 2000).

Por otra parte, los profesionistas y técnicos tienden a formar parte de este proceso incorporándose laboralmente de manera más evidente en el sector servicios. Un dato revelador es el hecho de que el 53.9 por ciento de los trabajadores incluidos en el sector de servicios productivos tiene estudios técnicos y universitarios (véase el cuadro 11).

Llama la atención que no obstante el repunte en el empleo que ha tenido la industria en la ZMM de 1994 a 1998 (25% a 28%), éste no se ha fincado en la recepción de mano de obra de la más alta calificación. Así, mientras que en el cuarto

<sup>22</sup> En España aparece el mismo proceso que permite que la categoría de trabajadores por cuenta propia se vea enriquecida por el "trabajo parasubordinado o cuasidependiente", en el que el trabajador formalmente autónomo presta su actividad de forma coordinada para uno o varios empresarios determinados de los cuales depende económicamente (Valdés, 1999).

CUADRO 11. *Trabajadores ocupados en la ZMM por sectores económicos y grupos de escolaridad, 1998.*

Sectores económicos	Grupos de escolaridad			Total
	Baja escolaridad	Escolaridad media	Alta escolaridad	
Industria	58.6%	22.0%	19.4%	100% N=377954
Construcción-electricidad	78.4%	9.1%	12.5%	100% N=94206
Serv. distributivos	56.0%	24.6%	19.4%	100% N=340504
Serv. personales	72.9%	16.6%	10.4%	100% N=251701
Servicios al productor	24.8%	21.3%	53.9%	100% N=92871
Servicios sociales	20.1%	28.5%	51.4%	100% N=150424
Total	55.3%	21.4%	23.3%	100% N=1307660

FUENTE: ENEU, cuarto. trimestre de 1998.

Nota: Ponderación por el factor de expansión.

La industria excluye a la extractiva y manufacturera; **los servicios distributivos** al comercio, el transporte y las comunicaciones; **los servicios personales** a los servicios hoteleros, restaurantes, servicios de esparcimiento y otros servicios personales; **los servicios al productor** incluyen a servicios financieros e inmuebles y servicios profesionales; **los servicios sociales** incluyen a los servicios educativos, médicos, administración pública y embajada.

trimestre de 1994 al interior de la industria el 12.5 por ciento corresponde a la categoría ocupacional no manual alta,<sup>23</sup> en el cuarto trimestre de 1998 este porcentaje se mantiene en 12.7 por ciento. Sin embargo, durante estos años hubo variaciones entre trimestre y trimestre, de tal manera que el promedio de estos cuatro años fue de 14 por ciento.

Por otra parte, mientras que en el crecimiento del sector de servicios al productor el trabajador de alta calificación sí interviene, pues en el cuarto trimestre de 1994 del total de trabajadores ubicados en este sector el 48.1 por ciento eran

<sup>23</sup> Con base en la clasificación que hacen Balán *et al.* (1977:163) del trabajo manual y no manual, ésta quedó así: 1) empleo no manual alto: profesionistas, técnicos, trabajadores de la enseñanza, trabajadores del arte, del espectáculo, funcionarios, gerentes, propietarios, jefes y coordinadores administrativos en servicios; 2) trabajadores no manuales bajos: jefes y supervisores en la industria, trabajadores de apoyo administrativo y agentes de venta; 3) trabajadores manuales altos: conductores de maquinaria fija, operadores de equipo de transporte y comerciantes, y 4) trabajadores manuales bajos: agropecuarios; obreros, artesanos y oficios; ayudantes y peones; dependientes de comercio; vendedores ambulantes; servicios personales; servicios domésticos y vigilancia, seguridad y fuerzas armadas.

trabajadores no manuales altos, en el cuarto trimestre de 1998 este porcentaje aumentó al 53.3 por ciento.

Visto desde la perspectiva de los trabajadores de alta calificación tenemos que en el transcurso de estos años se distribuyeron en porcentajes más altos en el sector de servicios productivos que en el de la industria. Las ocupaciones de los profesionales no asalariados y asalariados variaron de la siguiente manera:

—Si la evolución de los empleos por cuenta propia ha sido alimentada por la crisis y la reestructuración, entonces convendría observar cuáles ocupaciones han sido las receptoras de este cambio.

—En los profesionistas por cuenta propia no parece existir ninguna categoría que sea receptora de trabajadores en crisis, los porcentajes varían trimestre con trimestre pero sin ninguna tendencia clara.

—Lo que existe son ocupaciones de expulsión durante la crisis de 1994 como, por ejemplo, la categoría de profesionistas-comerciantes,<sup>24</sup> que en el cuarto trimestre de 1994 representa uno de los más bajos porcentajes de todos los periodos (14.0%), precisamente durante los meses de mayor venta de productos y mercancías, lo que se explica en parte porque los empleos por cuenta propia relacionados con la actividad comercial requieren de cierto capital que en esa coyuntura estaba limitado. Hasta el tercer trimestre de 1995 esta categoría empieza a recuperarse. Pero si calculamos un saldo antes y después de la crisis, tenemos que el grupo de profesionistas por cuenta propia dedicados a las actividades de investigación, consultoría, asesorías y aplicación de tecnologías disminuyó su peso dentro de todas las categorías de este grupo. Antes de la crisis de 1994 representaba el 44.3 por ciento de los técnicos y profesionales por cuenta propia ocupados y en el tercer trimestre de 1998 el 33.5 por ciento.

<sup>24</sup> La conformación de estas categorías estuvo basada en una combinación de niveles de escolaridad y ocupación principal. Para ello se contemplaron las observaciones que hace el INEGI a través de la clasificación mexicana de ocupaciones (1998a), para determinar a quienes se toma en cuenta en la definición de cada una de las ocupaciones y cómo distribuyen entre las ocupaciones a los egresados de las universidades y de las carreras técnicas. En nuestro caso se incluyó en la categoría de los trabajadores profesionistas a los no titulados y titulados. En cuanto a los técnicos, solamente a los titulados. Las categorías quedaron así: 1) profesionistas dedicados a la investigación, asesorías, consultorías, aplicación del conocimiento tecnológico, 2) profesionistas-profesores, 3) profesionistas en arte y espectáculos, 4) profesionistas-funcionarios, gerentes y propietarios, 5) profesionistas supervisores en industria, 6) profesionistas supervisores en sector servicios, 7) técnicos especialistas, 8) técnicos mecánicos-operadores, 9) técnicos-comerciantes, 10) profesionista-oficinista, 11) profesionista-comerciante, 12) profesionista-técnico, 13) técnico-profesor, 14) técnico-funcionario, gerente, 15) técnico-supervisor industrial, 16) técnico-oficinista, 17) técnico-supervisor servicios, 18) profesionista-otras ocupaciones y 19) técnico-otras ocupaciones.



La otra categoría de más peso entre los trabajadores de alta escolaridad por cuenta propia es la de los profesionistas-comerciantes, que también tuvo sus vaivenes durante estos trimestres de los años de la década de 1990, cuya importancia aumentó en un 10 por ciento desde el tercer trimestre de 1994 hasta el tercer trimestre de 1998.

La categoría que tiene un buen comportamiento durante la crisis es la de "otras ocupaciones", que contiene las ocupaciones de más bajo nivel de calificación dentro de los profesionistas, como "empleados de comercio", "vendedores ambulantes", "servicios personales", "agentes de ventas" y "servicios domésticos".

Otra categoría importante que forma parte del grupo de los no asalariados y que se mantuvo estable durante este periodo es la de los propietarios. Este grupo observa los mayores niveles de ingreso, pero quienes tienen un mayor peso numérico son los profesionistas en "otras ocupaciones", quienes también están en la categoría de los de menor ingreso. Este sería el grupo de trabajadores de refugio durante la crisis.

Uno de los grupos con los salarios más altos es el de los profesionales independientes, que en ese periodo representó a los empleos de oportunidad, ocupados principalmente en las áreas de los servicios productivos. En este sentido existe una diferencia con los de más baja escolaridad quienes, en el ámbito nacional, han encontrado en el comercio sus más altos ingresos fuera del mercado asalariado (Oliveira y García, 1998).

Finalmente, por parte de los profesionistas y técnicos asalariados tenemos que la categoría de los primeros se mantiene aproximadamente en los mismos porcentajes, mientras que la del profesionista-profesor aumenta durante los años de crisis y disminuye durante los de recuperación. Otra categoría que disminuyó su importancia como parte de los trabajadores profesionales asalariados es la de los gerentes y funcionarios (de 10.6% antes a 7.8% después de la crisis).

## CONCLUSIONES Y RESULTADOS

Los complejos cambios que se desarrollan en México después de la crisis de 1982, y en especial en Monterrey, han dado lugar a que en el mercado laboral el empleo no asalariado sostenga un crecimiento porcentual relativo. Junto con

ello, el empleo asalariado ha registrado un aumento en la modalidad del empleo temporal y además un desarrollo del trabajo asalariado sin prestaciones sociales.

Quienes pueden contrarrestar un poco esta tendencia del mercado son los profesionales, quienes en un momento dado pueden obtener mayores ingresos a través del empleo independiente o trabajando jornadas de más de 48 horas.

Lo planteado aquí se enfoca a reconocer que las modalidades de la flexibilidad no terminan de perfilarse en este país y que los empleos aún recogen ambas tendencias, una con un carácter regresivo y otra esperanzadora. Se dice también que las experiencias laborales nacionales y locales anticipan y se suman de cierto modo a las nuevas formas de empleo que la reestructuración trae consigo.

Se recupera la preocupación de que en la realización de uno de los tipos de flexibilización se esté olvidando que ciertos actores sociales están siendo perjudicados por la calidad del empleo, por los salarios y las prestaciones sociales. Se comenta también que en este afán de los actores sociales más poderosos en el mercado laboral, de externalizar y responsabilizar al individuo de la búsqueda de la flexibilidad anhelada, se ha llegado a una situación mediante la cual los individuos intentan buscar en los empleos más inseguros las opciones para enfrentar más eficientemente los retos de un mercado laboral más competido.

Dentro del empleo no asalariado los ingresos monetarios obtenidos por aquellos trabajadores profesionales que forman parte de las áreas de asesorías y servicios profesionales, han logrado hacer valer, hasta cierto punto, los conocimientos y experiencia laboral acumulados, así como el capital social obtenido. Sin embargo, otro grupo más numeroso de profesionistas ha sorteado la crisis con salarios moderados y en empleos no manuales bajos, como los oficinistas, los empleados de comercio, los representantes de ventas y aquellos instalados en los servicios personales.

En la ZMM, entonces, las diferencias de ingresos monetarios entre trabajadores de alta escolaridad y baja escolaridad se agudizan en épocas de estabilidad (Pozos, 1996) y no disminuyen considerablemente en los momentos de crisis.

Por otra parte, los ingresos en los trabajadores por cuenta propia tienden a ser superiores a los salarios obtenidos por los trabajadores asalariados no obstante que son más inconsistentes en el tiempo. En este sentido, los riesgos observados en los empleos no asalariados no son obstáculo para que ciertas modalidades se hayan constituido en opciones valaderas en las estrategias de superación de los profesionistas.

Para ahondar en las estrategias laborales, es necesario desarrollar un estudio cualitativo que conduzca a la consideración de otras variables que se relacionan en la construcción de aquéllas, como la familia, los recursos sociales y económicos, las instituciones sociales, entre otras.

Por otra parte, es necesario profundizar acerca de las variables que están relacionadas con la determinación de los tipos de empleo que desarrollan los profesionistas, así como aclarar la naturaleza de las fuentes de recompensa monetaria de ciertos tipos de empleo que están mezclando los salarios con otras formas de ingreso. También sería interesante separar la influencia que tienen sobre las modalidades del empleo cada una de las formas de globalización que las empresas o la economía local han decidido adoptar.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Félix y Cirila Quintero, "La restructuración industrial necesaria: Hilo-rrery, un estudio de caso", en Francisco Zapata (comp.), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, México, El Colmex, 1998.
- Aguilar, Adrián Guillermo e Irma Escamilla, "Restructuración económica y mercado laboral metropolitano. Los casos de ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla", en Rocío Rosales Ortega (coord.), *Globalización y regiones en México*, México, Porrúa/UNAM, 2000.
- Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelín, *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*, México, FCE, 1977.
- Bensusán, Graciela, "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en Francisco Zapata (comp.), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, México, El Colmex, 1998.
- Carnoy, Martin, Manuel Castells y Chris Benner, "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 1, OIT, primavera de 1997.
- Carrillo, Jorge e Ismael Aguilar Benítez, "Rotación de personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México", en *Comercio Exterior*, vol. 48, núm. 4, abril de 1998.

- Castells, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. I, México, Siglo XXI Editores, 1999.
- Covarrubias, Alejandro, "Relaciones laborales y actitudes obreras en la industria automotriz mexicana. Transformaciones bajo nuevos sistemas de producción", en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, JP Editores/UAM/Ebert, 1998.
- Cruz Piñeiro, Rodolfo, "La inestabilidad en la participación económica de las mujeres". Informe presentado en la Conferencia Anual sobre Demografía en México, El Colmex, junio de 1995.
- Cuéllar, Óscar, "Las estrategias de subsistencia, estrategias de vida. Notas críticas", en *Sociológica*, año 11, núm. 32, septiembre-diciembre de 1996, Universidad Autónoma Metropolitana.
- De Certeau, Michel, *La invención de lo cotidiano. Artes de hacer*, México, Universidad Iberoamericana/Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente/Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, 1996.
- De la Garza, Enrique, "El modelo contractual en México", en *Trabajo, sociedad tecnología y cultura*, México, octubre-diciembre de 1989.
- , "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, 1997.
- , "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, El Colmex/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica, 2000.
- y Alfonso Bouzas, "La flexibilidad del trabajo en México: Una visión actualizada", en *Rights vs. Efficiency*, Paper No. 4, septiembre de 1998, Columbia University, Nueva York.
- De la O, María Eugenia, "Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México 1988-1998", en *Región y sociedad*, El Colegio de Sonora, vol. XII, núm. 19, enero-junio de 2000.
- El Norte*, diario de Monterrey, N. L.
- Forrester, Tom, *La sociedad de alta tecnología*, México, Siglo XXI, 1992.
- Forrester, Viviane, *El horror económico*, Buenos Aires, FCE, 1997.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, El Colmex, 1995.
- Garza Villarreal, Gustavo, "Expansión y diversificación industrial, 1960-1980",

- en *El Atlas de Monterrey*, México, Gobierno del Estado de Nuevo León/Universidad Autónoma de Nuevo León/El Colmex, 1995.
- Garza, Luis Lauro, "Cultura política y elecciones (1979-1997)", en Luis Lauro Garza (coord.), *Nuevo León hoy. Diez estudios sociopolíticos*, Monterrey, UANL/La Jornada Editores, 1998.
- González de la Rocha, Mercedes, "Reestructuración social en dos ciudades metropolitanas: un análisis de grupos domésticos en Guadalajara y Monterrey", en *Estudios sociológicos*, vol. XIII, núm. 38, mayo-agosto de 1995.
- Gutiérrez Garza, Esthela, "Luz y sombras de la industria maquiladora en Nuevo León", en Esthela Gutiérrez (comp.), *La globalización en Nuevo León*, México, Ediciones El Caballito/UANL, 1999a.
- , "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998", en *Papeles de Población*, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la UAEM, año 5, núm. 21, julio-septiembre de 1999.
- y Adrián Sotelo, "Modernización industrial, flexibilidad del trabajo y nueva cultura laboral", en *El debate nacional*, México, UANL/Diana, 1998.
- Herrera Lima, Fernando, "Reestructuración productiva y mercados de trabajo en México", en *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, México, año 2, núm. 6, julio de 1994.
- Horbath, Jorge Enrique, "La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992", en *Papeles de Población*, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la UAEM, año 5, núm. 21, julio-septiembre de 1999.
- Hualde, Alfredo, "Del territorio a la empresa: conocimientos productivos entre los ingenieros del norte de México", en *Región y Sociedad*, Hermosillo, vol. XIII, núm. 21, 2001.
- Hyman, Richard, "La teoría de la producción y la producción de la teoría", en *Trabajo: ¿Fin de la sociedad del trabajo?*, año 1, núm. 1, enero-junio de 1998.
- INEGI, *Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México, 1998.
- Keane, John, "Cambios sociales en la era posindustrial", entrevista a André Gorz (fotocopias), sin referencia, 1997.
- Lara Flores, Sara María, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, México, Juan Pablos, 1998.
- López, Julio, "El empleo durante las reformas económicas", en Francisco Clavi-

- jo (comp.), *Reformas económicas en México 1982-1999*, México, CEPAL/FCE, 2000.
- Meléndez, Jorge, "Demanda de educación y estructura salarial: evidencia del efecto de la 'habilidad para enfrentar el desequilibrio' en el área metropolitana de Monterrey", en José Alfredo Tijerina y Jorge Meléndez (eds.), *Capital humano, crecimiento, pobreza: problemática mexicana. Tercer Encuentro Internacional*, Monterrey, Universidad Autónoma de Nuevo León, 1997.
- , "Sindicalismo en el Área Metropolitana de Monterrey, 1983-1998", en Esthela Gutiérrez (comp.), *La globalización en Nuevo León*, México, Ediciones El Caballito/UANL, 1999.
- Oliveira, O y Brígida García, "Crisis, restructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México", en *Papeles de Población*, núm. 15, México, CIEAP/UAEM, 1998.
- Pacheco, Edith, "Heterogeneidad laboral en la ciudad de México a fines de los ochenta", tesis doctoral, México, El Colmex, 1995.
- Pozas, María de los Ángeles, "Estrategias de globalización y encadenamientos productivos: El caso de Monterrey", en Esthela Gutiérrez (comp.), *La globalización en Nuevo León*, México, Ediciones El Caballito/UANL, 1999.
- , "Flexibilidad y sindicalismo blanco", en Luis Lauro Garza (coord.), *Nuevo León hoy. Diez estudios sociopolíticos*, Monterrey, UANL/La Jornada Editores, 1998b.
- , "Tendencias recientes de la organización de la industria en Monterrey", en Francisco Zapata (comp.), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, México, El Colmex, 1998a.
- , *Modernización de la industria y relaciones de trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert, 1994.
- Pozos, Fernando, *Metrópolis en restructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, 1996.
- Pries, Ludger, "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos-laborales", ponencia presentada en el Seminario de Estudios de la Cultura Obrera, México, octubre de 1993b.
- , "Movilidad en el empleo: una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla", en *Estudios sociológicos*, vol. XI, núm. 32, México, El Colmex, 1993a.
- Ramírez, José Carlos, "Los patrones de aprovisionamiento de la industria maqui-

- ladora de exportación de México”, en Jorge Carrillo (coord.), *¿Aglomeraciones locales o clusters globales? Evolución empresarial e institucional en el norte de México*, México, El Colegio de la Frontera Norte/Fundación Friedrich Ebert, 2000.
- Recio, Albert, “Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, Madrid, 1988.
- Restrepo, Iván, *Se prohíbe enviar ofrendas*, México, Claves Latinoamericanas/OID-MO, 1983.
- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Buenos Aires, Paidós, 1996.
- Rojas, J., “Los sindicatos blancos de Monterrey. Un modelo patronal de organización sindical”, tesis de licenciatura, UANL, 1983.
- Salas, Carlos, “Otra faceta de la dualidad económica: Trabajo y empleo precario en el México actual”, en *Trabajo*, año 2, núm. 3, enero de 2000.
- “Sociedad y justicia”, en *La Jornada*, 19 de septiembre de 1998, 54.
- Tapia, Gabriel y Manuel Valenzuela, “Crisis y flexibilidad laboral”, en *Economía política, trayectorias y perspectivas*, núm. 1, mayo-junio de 1995.
- Valdés, Alberto, “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 26, 1999.
- Valdez M., Francisco, “Condiciones laborales para hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Monterrey: la discriminación salarial por sexo”, en José Alfredo Tijerina y Jorge Meléndez (eds.), *Capital humano, crecimiento, pobreza: problemática mexicana. Tercer encuentro internacional*, Monterrey, Universidad Autónoma de Nuevo León, 1997.
- Vellinga, Menno, *Industrialización, burguesía y clase obrera en México. El caso Monterrey*, 3ª ed., México, Siglo XXI, 1989.