

---

## *Capítulo I*

### *La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México*

✉ Enrique de la Garza Toledo\*

#### **Introducción: La construcción social del Mercado de Trabajo**

**L**os análisis sobre Mercado de Trabajo han estado muy influenciados por la Economía Neoclásica, en lo relativo a considerar al Mercado de Trabajo como el encuentro entre oferta de trabajo y demanda y la preocupación por sus condiciones de equilibrio. A lo anterior se añaden supuestos como por ejemplo: el que ofrece trabajo es un actor racional que equilibra la utilidad que le dan las remuneraciones del futuro empleo con la satisfacción del ocio. En este sentido, las variables sociodemográficas se suponen dadas.

Por otro lado, se presupone que los patrones también son actores racionales y que su función de producción no cambia. En esta medida, para determinado nivel de producción o demanda del producto se tendrá necesidad de cierta cantidad de trabajadores. Los que se ofrecen en el mercado de trabajo y los que ofrecen empleo tendrían conocimiento total del mercado: no habría monopolios ni acuerdos entre actores. Es decir, si no hubiera imperfecciones del mercado, se tendería al equilibrio entre oferta y demanda; si hubiera mayor demanda que oferta de trabajo, los patrones ofrecerían mas salarios y por ende más trabajadores estarían dispuestos a emplearse, de tal forma que el salario tendería a ser el de equilibrio.

---

\* Doctor en sociología por el Colegio de México. Posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra. Coordinador del Grupo de Trabajo: Trabajo, sujetos y organizaciones laborales de CLACSO.

Desde el punto de vista de la producción, este salario de equilibrio coincidiría con su productividad marginal. Sin embargo, este Modelo de Mercado Perfecto no sólo contiene demasiados supuestos, sino que es posible oponerle otro enfoque de actores que construyen, dentro de ciertas restricciones, unos su oferta y otros su demanda de fuerza de trabajo.

Vistos como actores, los que se ofrecen en el mercado de trabajo no simplemente actúan como actores racionales equilibrando remuneraciones con ocio a través de una optimización que es incalculable, sino que están acotados por estructuras diversas, mientras éstas se mueven, y deciden a través de un proceso de construcción del sentido de la decisión de trabajar y en dónde hacerlo, la construcción de la estrategia de empleo. Entre estas restricciones estructurales desde el punto de vista del individuo que se ofrece en el mercado de trabajo, hay unas que son de carácter sociodemográfico: la edad (las expectativas de empleo no son las mismas para las diversas edades), el género y la etnia (hacia esto apuntan los estudios de discriminación por género y etnia), la escolaridad (es evidente que habrá empleos vedados para individuos de escolaridad baja), el estado civil y número de dependientes (las necesidades de supervivencia pueden ser diferentes para el casado y el soltero); otras restricciones son la experiencia laboral anterior y la calificación (que abren expectativas de empleo diferenciadas). Por otro lado, debiera considerarse que la expectativa de empleo puede variar según el ciclo vital y la coyuntura biográfica en la que se encuentra el individuo. Además, cuando se trata de decisiones de emplearse que involucran al grupo familiar, se pueden engarzar con estrategias de supervivencia de la familia. Finalmente, la ubicación en determinadas redes sociales, así como las características e instituciones económicas, sociales y culturales del espacio urbano o rural, pueden influir en las expectativas de emplearse.

A todo esto debieran agregarse los aspectos relacionados con la cognición del individuo acerca del mercado de trabajo en el que puede insertarse, los valores culturales que pueden influir en decisiones, los estéticos, los discursivos, y las formas de razonamiento para construir una estrategia de empleo. Por estrategia no estamos entendiendo simplemente la optimización neoclásica: sería todo curso ordenado y parcialmente consciente de acción, aunque contenga elementos llamados irracionales por aquella teoría, que conducen a una acción tendiente a la obtención de empleo mediada por una decisión. Como ya vimos, estas estrategias de empleo no juegan solas, sino acotadas por estructuras que limitan o posibilitan e implican una construcción en el plano subjetivo pero principalmente en el plano práctico, pudiendo poner en juego a la familia, redes de amistad, parentesco, paisanaje. La construcción de la estrategia de empleo es también la construcción social del espacio donde opera, es decir, el conocimiento, las relaciones y expectativas acotadas de dichas estrategias que nunca conciben al mundo entero como su espacio: éste es delimitado por factores estructurales, subjetivos y de relaciones sociales y económicas.

Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo, el actor capitalista fundamental es el empresario. Es evidente que un aumento en la escala de la producción de la empresa puede implicar el incremento en demanda de trabajo, pero resulta impropio suponer que la función de producción es constante, y en particular que en condiciones de equilibrio el salario igualará a la productividad marginal del trabajador. La demanda de trabajo también es una construcción social que se relaciona en un nivel abstracto con acumulación de capital, pero que está muy influenciada por las características del mercado del producto, el tamaño de los establecimientos, si hay actividad exportadora, la propiedad del capital, el nivel de la productividad, la región, y si la empresa es parte de un clusters. Estos factores influyen a su vez como variables estructurales sobre la construcción de las estrategias empresariales de producción, y en particular de construcción de las ofertas de ocupación. Es decir, los empresarios pueden acuñar diversas estrategias ocupacionales (número de ocupados, calificaciones de cada ocupación, salarios, etc.) presionados por variables estructurales. Al nivel macro (macroeconomía, macro-institucionales, macro-políticas, macroculturales) o micro (mercado del producto, configuración sociotécnica del proceso productivo, entorno local del mercado de trabajo, de clientes y proveedores, del dinero, de la tecnología, sindical, gubernamental, cultural). Los empresarios, combinando aspectos de ciencias diversas, pretenderían dar sentido racional a las decisiones, pero en la realidad éstas se combinan con aspectos subjetivos que les vienen de las culturas empresariales, corporativas y regionales. Es decir, las estrategias empresariales de ocupaciones no pueden desligarse de las estrategias productivas y de gestión de la mano de obra. En otras palabras, el emplear no es para el empresario ni para el trabajador el punto final de encuentro entre oferta y demanda de trabajo, sino el inicio del uso productivo de la fuerza de trabajo. Dentro de estas estrategias de producción, gestión y ocupación se encontrarían las decisiones tecnológicas, organizacionales, de relaciones laborales (incluidas las de flexibilidad laboral), de promoción, capacitación, rotación interna, bonos, escalas salariales y por supuesto los perfiles demográficos, sociales, laborales y hasta culturales de la mano de obra que se preferirá emplear. Una versión puramente racional de la estrategia ocupacional llevaría a la respuesta fácil de ser aquella que permita máxima productividad con el mismo salario. Sin embargo, no hay manera de calcular a priori, sin extremas simplificaciones, cuál sería esa mano de obra; en esa medida, los supuestos teóricos neoclásicos en la práctica se convierten para el empresario en supuestos en parte subjetivos acerca del desempeño futuro de la mano de obra. Podrán aplicarse pruebas diversas de aptitudes, conocimientos, actitudes, pero el hecho es que las mismas no garantizan el desempeño futuro del trabajador, empezando porque ese desempeño será en un ambiente colectivo del trabajo. Habría que agregar a las presiones estructurales que juegan sobre la construcción social de la política empresarial de ocupación, las que vienen del sistema de relaciones industriales cuando éste funciona (leyes labora-

les, de seguridad social, instituciones de vigilancia de condiciones de trabajo, contratos colectivos, acuerdos corporativos con los sindicatos). En otras palabras, la oferta de trabajo no está simplemente dada por el volumen del producto, sino que es una construcción social, sobre todo del empresario, acotado por estructuras diversas del mercado del producto, de la oferta de trabajo externa a la empresa, construido y delimitado social, cultural y políticamente, por la interacción con otros actores como sindicatos, gobiernos u otras empresas, que se configuran y reconfiguran en torno de la construcción de la decisión y la estrategia de cuántos emplear, con qué características, y cuánto pagarles. Es decir, en esa construcción de la demanda de trabajo también influyen las cogniciones limitadas de las empresas junto a sus valoraciones culturales y estéticas, y junto a la ciencia intervienen formas de razonamiento cotidiano para llenar huecos, o a veces incluso por encima de la propia ciencia, cuando toman la forma de prejuicios, tradiciones, costumbres, rituales o mitos empresariales. Por supuesto, dentro de estas construcciones se encuentran los propios conceptos de Trabajador, Trabajo y Salario.

El encuentro entre la construcción social de la oferta y la construcción social de la demanda de trabajo constituye la construcción social del mercado de trabajo. Estas dos construcciones no tienen por qué coincidir, y en esa medida, la del mercado será una articulación parcial. El que busca empleo por determinado salario puede no encontrarlo, y su decisión no siempre será ofrecerse por menor salario: también puede emigrar, es decir, redefinir los límites socio-espaciales de su oferta. Asimismo, el que demanda trabajo puede no encontrar los trabajadores que busca dispuestos emplearse por el salario ofrecido. No siempre su decisión será ofrecer mayores salarios, también puede reestructurar su proceso productivo o trasladarse a otra localidad, y con ello estará redefiniendo socialmente el espacio de su demanda y oferta de trabajo. Finalmente, estos encuentros o desencuentros entre la oferta y demanda de trabajo también implican comúnmente una jerarquía en cuanto a poder. Las empresas tienen mayores recursos de poder para la construcción de su demanda que los trabajadores de su oferta. En esta medida, es común que se encuentren mejor posicionados que los trabajadores para fijar condiciones al empleo, el cual debe ser visto como un aspecto más de la construcción social del mercado.

El análisis que sigue busca mostrar algunos de los encuentros y desencuentros entre la construcción social de la oferta y la demanda de trabajo en México, sin pretender esclarecer todos los aspectos mencionados, que a falta de información precisa pueden quedar como conjeturas para las que se cuenta con cierta evidencia.

## La construcción social de la oferta de trabajo en México

Puede verse en el Cuadro N° 1 que en los años '90 en México, el sector servicios aumentó un poco en el total de la ocupación a expensas de la industria y el sector agropecuario, pero el cambio no ha sido espectacular. Además, el crecimiento de los servicios en México es especialmente de los precarios, de baja calidad y productividad, más vinculados al comercio callejero y los servicios personales que a los modernos.

**Cuadro N° 1: Porcentaje de la población ocupada por rama de actividad en 1988 y 1997.**

Rama	1988	1997
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23,5%	24,1%
Industria	26,5%	22,3%
Comercio y servicios	40,8%	44,9%
Comunicaciones y transportes	3,8%	4,1%
Gobierno	4,4%	4,2%
No especificado	1,0%	0,4%

Fuente: INEGI (1988, 1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

Entre 1988 y 1997 la ocupación en el sector industrial disminuyó en alrededor de 4 %. En particular, la ocupación en la industria de la transformación pasó de representar el 19,7% del total en 1988 respecto del 16,5% en 1977, a pesar de que el sector industrial manufacturero se ha convertido, con la apertura económica, en el motor de la exportación y de la economía.

**Cuadro N° 2: Porcentaje de la población ocupada según posición en el trabajo en 1988 y 1997.**

Posición en el trabajo	1988	1997
Asalariados y sin pago	71,6%	70,8%
Trabajadores por cuenta propia	22,4%	24,6%
Patrones	6,0%	4,6%

Fuente: INEGI (1988, 1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

### 1997.

Los trabajadores por cuenta propia aumentaron en el porcentaje de la población ocupada en detrimento de los asalariados, pero las diferencias no son muy notables en casi 10 años.

En 1988 el porcentaje de la población asalariada y a destajo con respecto al total ocupado era del 56,3%, para 1997 subió al 58,2%. En 1997, en la industria de la transformación el porcentaje de asalariados y a destajo eran el 74,6%, en tanto que en 1988 significaban el 63,1%. Es decir, no ha habido una decadencia del trabajo asalariado en general en los '90.

Ocupación principal	1988	1997
Profesionales y técnicos	9,1%	10,0%
Funcionarios y personal directivo	2,2%	2,1%
Personal administrativo	7,9%	7,6%
Comerciantes	13,9%	16,0%
Servicios personales	15,6%	16,5%
Labores agropecuarias	23,1%	23,6%
Trabajadores industriales	28,2%	24,1%

Fuente: INEGI (1988, 1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

**Cuadro N° 3: Distribución porcentual por ocupación principal de la población ocupada en 1988 y 1997.**

Hay una disminución de unos cuatro puntos del porcentaje de trabajadores industriales en el total ocupado entre 1988 y 1997, aumentan los profesionales y técnicos, pero sobre todo los comerciantes, y un poco los ocupados en servicios personales. Aunque la proporción de profesionales y técnicos en el total de la ocupación sigue siendo muy baja (5,4% del total ocupado), y los trabajadores en labores de dirección, supervisión y oficinas alcanza la proporción del 11,4% del total ocupado.

En las últimas dos décadas la participación femenina en la Población Económicamente Activa (PEA) se ha elevado considerablemente, pasando de representar el 21,5% en 1979 al 34,5% en 1995. Esta participación es sobre todo de mujeres jóvenes, entre 25 y 39 años de edad. En 1996 la población femenina representaba el 32,5% del total de la población ocupada. De ésta, el 58,9% era asalariada o trabajaba a destajo. En la industria de la transformación, del total de población femenina ocupada, el 74,9% era asalariada o destajista.

Los trabajadores ocupados con edades menores o iguales a 24 años en 1995 constituían el 30,5% del total ocupado. En ese año ya había una concentración urbana muy importante del empleo, puesto que el 45,6% del total ocupado vivía en poblaciones de más de 100.000 habitantes o capitales estatales. El nivel educativo de la fuerza de trabajo en ese año seguía siendo bajo, puesto que contaba con primaria o menos el 52% de la Población Económicamente Activa. En la industria de la transformación, el porcentaje de asalariados y a destajo con primaria completa o menos era el 28,7% en 1997.

Hasta 6 años de escolaridad	Capacitación para el trabajo	Secundaria	Sub-profesional	Preparatoria	Profesional
44,5%	0,08%	29,8%	7,1%	8,8%	9,6%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

**Cuadro N° 4: Porcentaje de la población ocupada en la Industria de la Transformación según nivel de instrucción en 1997.**

Una proporción muy alta de los trabajadores trabaja en micro-negocios (empresas con menos o igual a 15 trabajadores), comprendiendo al 67% de los ocupados. Es preocupante la cifra de que el 45% de la población ocupada no trabajaba en 1995 en locales fijos, lo que hace pensar en comercio y servicios callejeros con malas condiciones laborales y productivas. La ocupación total en establecimientos de entre 1 y 5 personas aumentó, pasando de representar el 41,1% del total ocupado en 1988 al 56,6% en 1997. En la industria de la transformación, en 1997 el 21,3% trabajaban en este tipo de establecimiento. En el total ocupado, el porcentaje que trabajaba en la industria de la transformación sin local pasó del 8,2% en 1988 al 20% en 1997. El 23% del total de asalariados y a destajo en esta rama trabajaban de esta manera en este último año.

Podemos decir entonces que la estructura de la fuerza de trabajo en México no ha cambiado mucho en cuanto a ocupaciones. El cambio ha sido más bien hacia una mayor presencia de mujeres jóvenes en espacios urbanos, aunque el nivel educativo no se ha elevado. A pesar de la apertura de la economía, hay una proporción muy elevada de fuerza de trabajo empleada en micro-negocios, comúnmente de baja tecnología, organización y relaciones laborales arbitrarias. De investigaciones anteriores también hemos concluido que el aparato productivo en México está polarizado entre aquellos negocios que se han modernizado en tecnología, organización del trabajo o relaciones laborales, que la mayoría no ha hecho cambios importantes en los últimos 10 años, y que (De la Garza, 1994) la fuerza de trabajo se presenta más homogénea en características laborales y salariales pero no sociodemográficas frente a una heterogeneidad entre las empresas. Se puede hablar de una vieja clase obrera conformada por trabajadores varones de edad madura, relativamente estable (aunque ha sufrido recortes de personal a raíz de las privatizaciones y la racionalización de las empresas), especializada en una máquina y ubicada en procesos de trabajo tradicionales, y una “nueva clase obrera”, no calificada, joven, con presencia alta de mujeres, con baja estabilidad en el empleo, una parte ocupada en empleos precarios y otra en empresas pujantes y modernizadas.

Nivel de ingreso en salarios mínimos del año	1988	1997 Total ocupado	1997 Industria transformación
Menor o igual a 2	72,0%	46,7%	60,4%
Más de 2 y menos de 5	16,9%	31,3%	24,6%
Más de 5	2,6%	11,2%	5,8%
No recibe remuneración y no especificado	8,5%	6,0%	9,2%

Fuente: INEGI (1988, 1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

**Cuadro N° 5: Nivel de ingreso del total de la población ocupada en áreas más urbanizadas en 1988 y 1997.**

El salario mínimo ha decrecido todos los años desde 1994, lo mismo que el salario contractual promedio en ramas de jurisdicción federal, así como las remuneraciones medias en la industria manufacturera y en el sector formal de la construcción, con una ligera recuperación en 1998. Una situación similar se dio en la maquila, con la excepción de una ligera recuperación salarial en 1997 y 1998, aunque las remuneraciones siguen siendo bajas con relación del conjunto de la in-

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Salario mínimo general real (1994=100)	118,3	98,9	100,0	85,0	87,4	76,3	83,6
Salario contractual promedio en ramos de jurisdicción federal real (1994=100)	103,7	101,6	100,0	83,2	74,9	74,2	75,3
Remuneraciones medias reales en la industria manufacturera (1994=100)	81,5	105,0	100,0	87,1	79,1	78,0	80,1
Remuneraciones promedio reales en la maquila de exportación (1994=100)	96,1	95,7	100,0	93,7	88,3	89,6	93,2
Remuneraciones promedio reales en el sector formal de la industria de la construcción	88,1%	99,8%	100%	88,3%	71,1%	69,7%	70,2%
Remuneraciones promedio en maquila/remuneraciones promedio en industria manufacturera	64,2%	53,1%	54,4%	58,6%	61,0%	62,5%	62,5%

Fuente: Anexo estadístico del Quinto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1999.

dustria manufacturera (54,4% en 1994 y 62,5% en 1997).

**Cuadro N° 6: Índices de salarios y remuneraciones reales.**

De la población ocupada, el 65,6% no tiene prestaciones económicas. El total de ocupados en la industria de la transformación en áreas más urbanizadas sin prestaciones y sin pago, eran el 27,8% en 1988 y se elevaron al 34,3% en 1997.

En 1994 se inició la política amplia de firma de convenios de productividad entre empresa y sindicatos, impulsada por la Secretaría del Trabajo (De la Garza, 1997), al grado de que en 1994 el 50,7% de las negociaciones salariales en el nivel federal (equivalen al 78% de los trabajadores contratados en el nivel federal) incorporaron convenios por productividad (Samaniego, 1997). Pero en años posteriores el número de nuevos convenios ha crecido muy poco (De la Garza, 1995). Sin embargo, los resultados globales en cuanto a aumento en los ingresos de los trabajadores fueron desalentadores: el 90% de los convenios firmados en 1994 otorgaron un 2% de aumento por productividad, el mismo porcentaje que se adjudicó a los salarios mínimos, y las repercusiones salariales han sido escasas (Ruiz Durán, 1998). Hacia 1995 la política de recuperación del salario real a través de bonos por productividad se esterilizó frente a una inflación de 51,9% y un



promedio de bonos por productividad de 1,2% (ACLAN, 1997).

La apertura comercial no ha significado una correlación positiva entre crecimiento de los salarios reales y de la productividad. Es decir, la causa de la evolución negativa del salario real no puede adjudicarse a las bajas productividades de las empresas en México.

En cuanto al empleo, la tasa de desempleo abierto siempre ha sido baja, y se ha mantenido así sobre todo por el gran crecimiento de los empleos precarios en

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Tasa de desempleo abierto en áreas urbanas (%)	2,74	3,43	3,64	6,26	5,52	3,73	3,16
Trabajadores asegurados permanentes en el IMSS (miles)	8.221	8.790	8.803	8.501	8.815	9.578	10.048
Personal ocupado en manufactura (miles)	969,0	1.438,8	1.393,9	1.273,1	1.314,1	1.387,8	1.437,7
Personal en la maquila (miles)	446,4	542,0	583,0	648,0	754,8	898,7	1.008,0

Fuente: Anexo estadístico del Quinto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1999.

micro-negocios sin local fijo que no están en general enganchados con las empresas modernas ni siquiera por la vía de la subcontratación.

#### Cuadro N° 7: Indicadores de empleo.

En México el desempleo abierto es un mal indicador del mercado laboral, porque al no existir seguro contra el desempleo los que son cesados tienen que dedicarse a alguna actividad remunerada, aunque sea precaria, para poder subsistir. La definición oficial de población ocupada es: aquella mayor de 12 años que en la semana anterior participó al menos una hora a la semana en actividades que le dieron un ingreso, o que lo hizo sin pago, o bien que no trabajó pero contaba con un empleo o iniciará una ocupación en un mes. Técnicamente, por tanto, en México el problema no es el desempleo en los términos de la definición oficial, sino el empleo precario. Y éste se puede medir de diferentes maneras: el porcentaje de trabajadores asegurados en el IMSS o el ISSSTE con respecto de la población ocupada en 1995 era sólo del 34,4%. El sector gobierno ha dejado de ser fuente importante de empleo: del total ocupado, el gobierno federal proporciona solamente el 2,67% de los empleos y las empresas paraestatales el 2,09%. Los que trabajaron menos de 35 horas fueron el 30% del total ocupado. Los que trabajaron más de 40 horas por semana, el 62%. Además de éstos, el 93,4% tenía una jornada normal de más de 40 horas. Habría que añadir como indicador de precariedad la evolución negativa del salario real.

Entre inicios de 1994 y 1997, la tasa de desempleo abierto aumentó mucho en 1995 y se mantuvo alta durante ese año, para decaer en 1997. Sin embargo,

muchos analistas consideran esta tasa poco relevante en México por ausencia de seguro contra el desempleo y la extensión de la ocupación en micro-negocios. Una parte importante serían actividades de autoempleo de baja productividad. Sin embargo, el número de trabajadores asegurados en el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) primero bajó en 1995 para elevarse constantemente desde entonces, igual que el personal ocupado en la manufactura. Sin embargo, en el sector manufacturero el impacto del NAFTA sobre el empleo ha sido muy diferenciado (Ruiz Durán, 1998): sólo en dos ramas ha crecido el empleo (textiles y fabricación de maquinaria y equipo), pero el efecto positivo en éstas ha sido pequeño, habiendo un resultado neto negativo en la creación de empleos entre 1994 y 1997. El crecimiento realmente impresionante del empleo en estos años ha sido

	1993	1994	1995	1996	1997
Índice del volumen físico de la producción manufacturera	100,0	104,8	96,7	106,8	116,3
Índice de personal ocupado (manufacturera)	100,0	97,1	88,3	89,4	96,0

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998.

en maquila de exportación. La maquila no es una rama, sino un tipo de régimen arancelario que incluye muchas ramas, principalmente textiles, auto-partes y fabricación de equipo eléctrico y electrónico.

**Cuadro N° 8: Índice del volumen físico de la actividad manufacturera y personal ocupado.**

En México desde la década pasada se habla de la reestructuración producti-

Jornada semanal	Porcentaje de la población ocupada
No trabaja	2,8%
Menos de 15 horas	5,1%
Entre 15 horas y 40	15,5%
Más de 40 horas	76,8%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

va frente a la apertura de la economía y el nuevo modelo económico (De la Garza, 1994a). Como veremos, esta reestructuración es una realidad reducida a un número pequeño de empresas, de tal manera que su impacto en el empleo en el nivel nacional no parece significativo.

**Cuadro N° 9: Jornada semanal de trabajo en la Industria del la Transformación en 1997.**

La población que no trabaja o que lo hace menos de 15 horas por semana, tanto en la industria de la transformación como en la población total ocupada, no es muy significativa ni ha variado en 9 años de manera importante. El problema se relaciona más con el exceso de horas trabajadas en la semana. En

1997, en la Industria de la Transformación, el porcentaje que trabajó más de 48 horas fue del 25%, y de éstos para el 91,8% era su jornada normal. En esos 9 años, las jornadas que más crecieron en la industria de la transformación fueron las de más de 48 horas por semana, a través de las horas extras o de la doble ocupación.

Los escasos empleos dignos en México llevan a una parte de la población a construir estrategias de supervivencia de carácter familiar muy reconocidas: emigración definitiva o temporal hacia los Estados Unidos y del campo a la ciudad; incorporar a más miembros de la familia a actividades remunerativas como el trabajo doméstico, la venta de comida o productos callejeros; la realización de varias actividades por un mismo miembro de la familia, combinando muchas veces el trabajo formal con el informal. Estas estrategias, si bien han permitido sobrevivir a muchos mexicanos con salarios individuales por debajo del necesario para subsistir, han creado un efecto perverso por el lado de la demanda de trabajo, en el sentido de que los empresarios saben que los trabajadores se emplearán a pesar de los bajos salarios. También por el lado de la oferta de trabajo tendría que pensarse cuáles son los límites objetivos y subjetivos del salario legítimo, así como el significado del trabajo. Es probable que haya diferencias regionales y generacionales importantes. Para una parte de los trabajadores de mayor edad, o bien los de origen rural reciente, el trabajo puede todavía tener implicaciones patrimoniales con sus componentes de agradecimiento y de lealtad para con el que ayuda o proporciona el empleo. Para trabajadores urbanos más jóvenes, las relaciones con las empresas podrían ser más instrumentales. El otro efecto perverso puede darse en las políticas de producción y de gestión de recursos humanos de las empresas, en cuanto a su correspondencia con una mano de obra precaria. También habría que considerar que los mejores niveles salariales sin duda atraen a los buscadores de empleo, pero sus opciones están restringidas al ámbito local, y cuando lo rebasan dependen de si cuentan con las redes sociales para llegar a las fuentes de empleo.

### **La construcción social de la demanda de trabajo**

La demanda de trabajo ciertamente se relaciona con la acumulación del capital. Manteniendo todas las otras variables que pudieran influir sobre la demanda de trabajo constantes, un crecimiento en el producto implicará una elevación en el empleo. Pero a partir de este punto, el segundo factor central que repercutirá sobre la ocupación será la estrategia empresarial de producción y de gestión de la mano de obra. Estas estrategias conllevan el interés por optimizar el uso de los recursos productivos, pero los empresarios están lejos de tener una fórmula precisa de optimización. Primero, porque no hay ciencia total y unificada acerca del empleo

productivo de la fuerza de trabajo, desde el momento en que intervienen muchos factores blandos no incorporados estrictamente a las ecuaciones micro-económicas de optimización. Segundo, porque lo que interesa finalmente a la empresa es el uso productivo de la fuerza de trabajo. Tanto en el proceso productivo como en el comportamiento de los actores, existen “espacios inevitables de incertidumbre”. Estos espacios pueden llenarse con negociaciones implícitas o bien de forma conflictiva como disputa de espacios de poder. Es decir, la política de personal, dentro de la cual estaría la de ocupación, está influenciada por la estrategia empresarial de producción, y dentro de ésta por la de gestión de la mano de obra. En cuanto a estrategias de producción, puede haberlas de tipo tecnocrático, que ponen el acento en la automatización; de reorganización del trabajo y cambio en las relaciones laborales; y de simple reducción de costos, en particular los laborales. Pueden darse además combinaciones entre dichas estrategias. Forma parte de la estrategia la preferencia por cierto perfil sociodemográfico, laboral y salarial del trabajador. No hay determinismo de un factor en especial sobre las características de la fuerza de trabajo; en todo caso, existen espacios de posibilidades con limitaciones que pueden ser vistas como parámetros. Una opción tecnológica u organizacional puede aceptar varios perfiles sociodemográficos (edad, escolaridad, género, estado civil, experiencia), laborales (tipo de contratación, capacitación, calificación) o salariales (salario base, prestaciones, bonos). Sobre las decisiones de emplear un tipo de trabajador u otro influyen, además de los costos: la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales, la oferta de trabajo del entorno, las políticas de empleo de empresas similares y de la zona, las leyes laborales, las políticas sindicales y gubernamentales, y las culturas empresariales (sobre todo en cuanto a su concepción sobre los trabajadores, el salario y el trabajo). La oferta de trabajo en el sector manufacturero ha tendido a decrecer a pesar del incremento en su producto. No obstante, ha aumentado la proporción de asalariados en el total ocupado, muestra de su pujanza capitalista. Las grandes empresas manufactureras generan alrededor del 75% del producto en esta rama, y emplean a casi el 50% de la fuerza de trabajo. Aunque la productividad se ha incrementado considerablemente, el crecimiento real de los salarios ha ido en sentido contrario. Además de las políticas salariales de las empresas, sobre esta decadencia en los ingresos de los trabajadores ha influido considerablemente la política económica del gobierno para combatir a la inflación, que trata insistentemente de fijar los aumentos salariales anuales con base en la inflación esperada y no con la del año anterior. El Sistema Corporativo de Relaciones Industriales mexicano no solamente sigue funcionando para la contención salarial, sino que como resabio del antiguo sistema político conserva su apariencia de omnipotencia, frente a la cual los trabajadores y

sus sindicatos serían impotentes para alterar los designios del sistema. Es decir: es probable que después de tantos años la contención salarial tenga ya connotaciones culturales entre los trabajadores, que se relacionen con elementos fosilizados de las culturas populares como el fatalismo, de tal manera que la salida a la precarización del empleo se trate de resolver a través de estrategias familiares de supervivencia y no mediante la acción colectiva más amplia. En todo caso, el descontento no ha irrumpido como lucha laboral sino político-electoral, principalmente.

### ***Tamaño del establecimiento y estrategias empresariales***

La investigación realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana en 1994 acerca de las características de la estructura industrial en México (“Modelos de Industrialización en México”, UAM-I, 1998, Premio Nacional de Investigación Laboral de la STyPS en 1997, n=500) en 14 zonas industriales del país (Encuesta MIM) llegó a la conclusión acerca de la gran polarización del aparato industrial, medido por niveles de tecnología, forma de organización y gestión de la mano de obra, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y articulaciones de las empresas hacia adelante y hacia atrás. Los resultados son semejantes a los de la Encuesta Nacional sobre Empleo, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) realizada en 1992 y 1994 por la Secretaría del Trabajo con una muestra representativa para el sector manufacturero de 5.000 establecimientos en el nivel nacional.

Los resultados más relevantes se pueden resumir de la siguiente manera:

a) Las relaciones cliente-proveedor dentro de la zona donde se encuentra el establecimiento son más altas cuanto más pequeños los establecimientos, pero una minoría de éstos tienen a sus principales clientes o proveedores en su zona (MIM, entre 32% y 30,1% de los establecimientos pequeños). Los establecimientos grandes tienen pocas relaciones cliente-proveedor en su zona: sólo 22,1% y 9,6%(MIM) de los establecimientos grandes tienen sus principales proveedores o clientes en su misma zona, respectivamente.

b) Subcontratación: los establecimientos grandes emplean más subcontratistas (MIM, 64,9% de estos establecimientos) que los de otros tamaños.

c) Nivel tecnológico en el proceso de producción: los grandes tienen mayor nivel, pero solamente 9,2% (MIM) de ellos tienen la más alta tecnología en el nivel internacional.

Tampoco ha cambiado mucho la actitud de las empresas con respecto de la investigación y desarrollo. Sus gastos en estos rubros se han mantenido en niveles irrisorios. Sorprenden asimismo las bajas cifras dedicadas al pago de transferencia de tecnología, que pueden ser indicador de un uso ilegal y hechizo de ésta en la mayoría de las empresas. En cuanto a la maquinaria y equipo empleados,

saltan a la vista las grandes diferencias en el uso de instrumentos para el control de calidad entre los establecimientos grandes y los pequeños y micro: en los primeros la mayoría los utiliza, mientras que en los últimos sólo lo hace una peque-

	1991	1994
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	-0,05	
Antigüedad	0,09	
Nivel educativo	-0,10	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros		-0,32
Porcentaje de planta	0,16	0,31
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	-0,21	-0,1
Jornada de trabajo	-0,1	-0,16
Tasa de Rotación de Personal	0,14	
Tasa de Ausentismo	0,09	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	-0,01	0,33
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,59	0,59
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	0,14	-0,39
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0,15	-0,45
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,47

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

ña minoría. Asimismo, el porcentaje en el valor de la maquinaria y equipo de los tornos de control numérico y de los robots es muy pequeño en todos los tamaños de establecimiento, aunque superior en los grandes.

**Cuadro N° 10: Coeficientes de correlación entre porcentaje moderno del valor de la maquinaria y el equipo y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

El uso de tecnología moderna parece ir en sentido contrario al empleo de mujeres. En cambio, no se relaciona con el nivel educativo ni con la antigüedad del personal. El nivel tecnológico también va en sentido contrario con el porcentaje de obreros y no se relaciona con la calificación de los mismos. Sin embargo, esta relación es positiva con el trabajador de planta. La

tecnología elevada se correlaciona ahora con mejor salario, pero no con los bonos, y va en sentido contrario de lo que representan los costos salariales

Tamaño	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Total	14,7	3,5	2,9	18,0	3,9	14,9	6,4	1,3
Grande	64,1	7,0	5,8	12,1	10,7	14,4	16,0	3,4
Mediano	53,0	5,9	6,9	16,1	9,7	12,4	14,5	1,3
Pequeño	37,1	6,0	9,1	16,2	9,5	13,6	10,0	0,0
Micro	12,3	2,8	1,2	18,7	2,2	15,3	4,9	1,3

Claves: I Cualquier cambio en organización del trabajo en producción; II Justo a Tiempo; III Rotación entre puestos; IVPolivalencia; V Control estadístico del proceso; VI equipos de trabajo; VII círculos de calidad; VIII unidades de negocios. Fuente: ENESTIC (1996), STyPS.

en el total de costos. Las empresas de más alta tecnología son más sindicalizadas.

d) En cambio, la extensión de las nuevas formas de organización del trabajo parece que se ha incrementado a partir de 1994.

**Cuadro N° 11: Porcentaje de establecimientos manufactureros que realizaron cambios en la organización del trabajo a partir de 1994.**

Sin embargo, la introducción de nuevas formas de organización no lleva aparejado el mismo nivel de flexibilidad numérica, ni directa ni a través de subcontratistas. En las empresas predomina el trabajador de planta con contrato por tiempo indeterminado, y el trabajo a tiempo parcial y por horas es despreciable. La explicación puede tener dos vertientes: una es el tradicional monopolio que los sindicatos oficiales han

Tamaño	De planta		Tiempo parcial		Por horas		Subcontratados	
	1991	1994	1991	1994	1991	1994	1991	1994
Total	85,6	85,5	0,5	0,4	0,1	0,03	1,9	0,2
Grande	86,5	88,4	0,2	0,09	0,03	0,03	1,8	0,3
Mediano	86,2	86,4	0,3	0,09	0,06	0,01	1,6	0,0
Pequeño	89,1	91,8	0,8	0,6	0,4	0,02	1,7	0,3
Micro	77,1	78,4	1,3	0,7	0,1	0,05	2,7	0,0

Fuente: ENESTYC (1992, 1996), STyPS.

tenido sobre el mercado de trabajo, y la demanda histórica atendida por éstos de obtención de definitividad. Pero tal vez la más importante sea por el lado de los empresarios, primero por los efectos negativos que sobre la productividad puede tener la inestabilidad laboral externa, y segundo porque los trabajadores de base tampoco cuestan tanto como para pensar en substituirlos por eventuales o subcontratistas.

**Cuadro N° 12: Porcentaje de trabajadores de planta, de tiempo parcial, por horas y subcontratados en establecimientos manufactureros en 1991 y 1994.**

Según la encuesta MIM en 1994 había:

- Polivalencia: 10% de los establecimientos grandes la practican; la fusión entre tareas

de producción con mantenimiento el 25%; producción con control de calidad el 4,4%; supervisión de los trabajadores por el equipo de trabajo en el 5,9% de los establecimientos.

- Movilidad interna alta en los establecimientos grandes sólo en el 4.6% de los casos.

	<b>1991</b>	<b>1994</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	0,03	
Antigüedad	0,08	
Nivel educativo	-0,62	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros	-0,27	-0,18
Porcentaje de planta	0,24	0,44
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	0,35	-0,14
Jornada de trabajo	0,02	-0,31
Tasa de Rotación de Personal	0,08	
Tasa de Ausentismo	0,19	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	0,44	0,69
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,54	0,59
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	0,04	-0,26
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0,04	-0,2
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

- Utilización de Justo Tiempo o Control Estadístico del Proceso en el 1.8% de los grandes.

- Círculos de control de calidad en el 9.3% de los grandes.
- Niveles altos de involucramiento de la fuerza de trabajo solo en el 4,6% de los grandes.

**Cuadro N° 13: Coeficientes de correlación entre porcentaje de establecimientos que cambiaron la organización del trabajo y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

Los establecimientos que cambiaron la forma de organización del trabajo no se relacionan con el empleo de mujeres, pero sí con mayor nivel educativo y menor proporción de obreros. No tiende a aumentar el porcentaje de trabajadores especializados, aunque sí los que son de planta. Las remuneraciones tienden a ser más altas, aunque lo que representan los costos laborales en los totales tiende a



disminuir y es de alta sindicalización.

e) Niveles altos de flexibilidad laboral no se detectaron de la encuesta MIM. En cuanto a la flexibilidad en el salario a través de bonos, se ve que donde éstos se han extendido es en empresas grandes, no así en las pequeñas y medianas. Sin embargo, el monto de los bonos es pequeño en las grandes, siendo más alto en los micro, posiblemente porque la encuesta ENESTYC no distinguió entre esquemas nuevos de remuneraciones y aquellos tradicionales relacionados con el pago a destajo.

De cualquier forma, los costos salariales han disminuido drásticamente entre 1991 y 1994 con respecto de los costos totales. Esto se refleja en la decadencia de los salarios reales en la manufactura y el personal ocupado, no tanto por la innovación tecnológica, sino por una mayor racionalización con intensidad en el trabajo.

La regulación de las relaciones laborales se correlaciona fuertemente con el hecho de que el establecimiento tenga un sindicato y con la tasa de sindicalización de su personal. No tiene que ver con el porcentaje de mujeres, pero sí con el nivel educativo, y en parte con la antigüedad de la fuerza de trabajo. Las mayo-

	1991	1994
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	-0,09	
Antigüedad	0,26	
Nivel educativo	-0,47	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros	-0,03	0,17
Porcentaje de planta	0,07	-0,40
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	0,34	-0,16
Jornada de trabajo	-0,01	-0,22
Tasa de Rotación de Personal	0,06	
Tasa de Ausentismo	0,15	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	0,38	0,70
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,52	0,58
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	-0,09	-0,26
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	-0,11	-0,37
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,64

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

res regulaciones se vinculan con jornadas más cortas de trabajo y con trabajadores especializados en mayor proporción, aunque esta última relación tiende a desaparecer. Hay una fuerte relación entre remuneraciones a los obreros y prestaciones con regulaciones.

**Cuadro N° 14: Coeficientes de correlación entre tasa de regulación de las relaciones laborales y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

Como contrapartida, la vía baja de la desregulación del trabajo se vincula con ausencia del sindicato, bajo nivel educativo, jornadas altas, menor calificación y menores salarios.

f) Bilateralidad alta entre empresa, trabajadores y/o sindicatos sólo en el 14,3% (MIM) de los establecimientos grandes.

En síntesis, es posible hablar de alrededor de un 10% de establecimientos de gran tamaño (más de 250 trabajadores) de la industria manufacturera reestructurados hacia 1994 (De la Garza y Melgoza, 1994). En este núcleo se encuentran las empresas que

	<b>1991</b>	<b>1994</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	0,2	
Antigüedad	-0,18	
Nivel educativo	-0,12	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros	0,1	-0,04
Porcentaje de planta	0,03	0,02
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	0,08	0,16
Jornada de trabajo	1,0	0,98
Tasa de Rotación de Personal	-0,06	
Tasa de Ausentismo	-0,01	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	0,14	-0,29
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,0	-0,29
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	0,04	0,09
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0,25	0,02
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,30

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

se han visto favorecidas por el NAFTA, aquellas que tienen tecnología media o alta, con aplicación parcial de la calidad total y el justo a tiempo, con niveles de flexibilidad laboral y de bilateralidad medios, pero sin importantes articulaciones con su zona.

Las configuraciones socio-técnicas atrasadas son por un lado las de industria mediana y grande no reestructuradas con procesos tayloristas-fordistas, y por el otro las micro, pequeñas y parte de las medianas con administración no científica del trabajo.

**Cuadro N° 15: Coeficientes de correlación entre tamaño de establecimiento y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

Algunas conclusiones muy generales acerca de la relación entre tamaño del establecimiento y variables del empleo serían las siguientes: cuanto más grandes los establecimientos manufactureros, tienen una relación débil negativa con nivel educativo y antigüedad, y un poco más elevada en sentido positivo con la fuerza de trabajo femenina.

En lo que respecta al perfil laboral, la relación es poco significativa con el porcentaje de obreros en el total empleado, con el trabajo de planta, el ausentismo y la rotación. En cambio, hay una correlación casi perfecta con la duración de la jornada de trabajo. En cuanto al porcentaje de obreros especializados y profesionales la correlación es baja, pero ha tendido a aumentar. Por lo que se refiere a los perfiles salariales, la relación con los costos salariales y las remuneraciones para obreros ha pasado de baja a negativa, es decir, se paga cada vez menos en los establecimientos grandes. Los bonos son poco significativos, y la situación no tiende a cambiar. En cambio, como era de esperarse, la relación con la tasa de sindicalización es alta. En síntesis, los establecimientos grandes no han tendido a diferenciar su fuerza de trabajo de los de los otros tamaños, a pesar de que pudieran diferenciarse en la configuración socio-técnica del proceso productivo, excepto que las jornadas han aumentado y los salarios se han deteriorado.

***Exportación, propiedad del capital y ocupación***

Nivel Tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	15,0%	26,3%
Medio	77,6%	69,8%
Alto	7,5%	3,9%

Fuente: MIM (1994).

A continuación analizaremos las diferencias en niveles tecnológicos entre establecimientos manufactureros exportadores y los que no lo son, así como los de capital nacional con relación a los de extranjeros. Es de suponer que los exportadores deberían tener configuraciones socio-técnicas más modernas, así como los de capital extranjero. Es necesario aclarar que, dado que la encuesta no dis-

criminó entre grandes y pequeños exportadores, las conclusiones no necesariamente valen para las empresas altamente exportadoras.

**Cuadro N° 16: Capital extranjero y nacional con nivel tecnológico (porcentaje de establecimientos).**

En el cuadro anterior se observa que no hay diferencias substanciales en nivel tecnológico entre las empresas exportadoras y las que no lo son. En cambio, por propiedad del capital son más significativas, aunque la mayoría de las empresas extranjeras no llegan con esquemas de alta tecnología a México (equipo micro-electrónico controlado por computadora), sino con tecnologías intermedias (maquinaria y equipo automatizado pero no computarizado) e incluso bajas (maquinaria y equipo no automatizado).

Cuando a nuestro índice de nivel tecnológico le incorporamos a aquellas empresas que realizan investigación y desarrollo, tampoco hay diferencias importantes entre exportadoras y no exportadoras, pero hay una ligera diferencia a favor de las últimas. En cambio, entre nacionales y extranjeras la diferencia se inclina hacia las extranjeras.

En cuanto a la organización del trabajo, la diversificación de categorías fue semejante entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como entre nacionales y extranjeras. En cuanto a la fusión entre tareas de producción con las de control de calidad, en las empresas extranjeras hay una clara división del trabajo entre obreros de producción y personal especializado que hace el control de calidad. En cambio, en las nacionales la proporción de los obreros de producción que hacen tareas de control de calidad es elevada, posiblemente por el peso de los establecimientos pequeños en la muestra y sus formas no científicas de organización del trabajo.

En lo que respecta a la fusión entre tareas de producción y mantenimiento, en la gran mayoría de las exportadoras y las extranjeras hay una división entre dichas tareas. Las de mantenimiento son realizadas por personal especializado; en las nacionales, en cambio, aunque en la mayoría hay una división del trabajo semejante a las anteriores, la importancia de la combinación entre producción y mantenimiento es alta, posiblemente por la razón apuntada para la producción con el control de calidad. En el tema de fusión entre tareas de producción con la supervisión del personal, hay clara división del trabajo, utilizando la mayoría de las empresas personal especializado para la supervisión de los trabajadores, se trate de empresas exportadoras o no, nacionales o extranjeras, aunque la extensión de esta división del trabajo es mayor en las empresas extranjeras que en las nacionales.

<b>Manuales de puestos</b>	<b>Extranjeras</b>	<b>Nacionales</b>
Los usan	81,8%	50,5%
No los usan	2,5%	6,5%
No tienen	15,7%	43,1%

Fuente: MIM (1994).

En relación con las formas de asignación de un trabajador a un puesto en producción así como con los criterios de ascenso en el escalafón, no hay diferencias entre empresas exportadoras e importadoras. En la gran mayoría se hace a través de exámenes.

En la formalización del trabajo, el uso de manuales de puestos y su uso está más extendido en empresas extranjeras, así como la realización de estudios de

Indice de flexibilidad	Exportador	No exportador
Bajo	77,9%	71,7%
Medio	22,1%	28,3%

Fuente: MIM (1994).

tiempos y movimientos. Las formas nuevas de organización del trabajo más comunes en las empresas exportadoras son los círculos de control de calidad y la redefinición del lay out de las líneas de producción.

**Cuadro N° 17: Existencia y uso de manuales de puestos (porcentaje de establecimientos).**

En cuanto a la flexibilidad laboral, la movilidad interna es muy parecida, independientemente de que las empresas sean exportadoras o no, nacionales o

Involucramiento	Exportador		Propiedad del capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	70,7%	72,5%	74,4%	71,1%
Medio	23,9%	22,1%	23,1%	22,7%
Alto	5,4%	5,4%	2,5%	6,2%

Fuente: MIM (1994).

extranjeras. El cálculo del nivel global de flexibilidad muestra lo siguiente:

**Cuadro N° 18: Nivel global de flexibilidad (externa, interna y salarial) (porcentaje de establecimientos).**

En lo que respecta al nivel de involucramiento de los trabajadores en producción, los valores altos de involucramiento son poco frecuentes tanto en empresas exportadoras como en las que no lo son, así como en las de capital nacional y extranjero. En todos los casos hay un claro predominio del involucramiento bajo.

Indice de bilateralidad	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	52,1%	53,0%	64,8%	48,9%
Medio	35,7%	36,9%	30,7%	38,0%
Alto	12,1%	10,1%	4,5%	13,1%

Fuente: MIM (1994).

**Cuadro N° 19: Nivel de involucramiento (porcentaje de establecimientos).**

En cuanto a la concertación con los sindicatos y los trabajadores en

los problemas de empleo, proceso de producción, salario, tecnología y organización del trabajo, los resultados de los dos cuadros siguientes

Índice de bilateralidad formal	Exportador		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	77,4%	78,2%	83,3%	75,0%
Medio	17,1%	18,7%	13,5%	19,7%
Alto	5,5%	3,1%	3,1%	5,3%

Fuente: MIM (1994).

muestran que el índice de bilateralidad total (formal e informal, con sindicato y/o con los trabajadores) en empresas exportadoras y no exportadoras es bajo y no hay diferencias importantes. Entre empresas extranjeras y nacionales también es bajo, pero es más bajo en las extranjeras.

**Cuadro N° 20: Índice de bilateralidad total (porcentaje de establecimientos).**

Proveedor	Capital	
	Extranjero	Nacional
Nacional	4,8%	45,4%
Extranjero	95,2%	54,3%

Fuente: MIM (1994).

**Cuadro N° 21: Índice de bilateralidad formal entre sindicato y empresa (porcentaje de**

Usan subcontratistas	Exportador		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Sí	15,2%	17,4%	17,5%	15,5%
No	84,8%	82,6%	82,5%	84,5%

Fuente: MIM (1994).

**establecimientos).**

En cuanto a las articulaciones de las empresas con su entorno, en términos de ubicación de sus proveedores y clientes y la formación de cadenas productivas a través de la subcontratación, los proveedores de las empresas extranjeras están básicamente en el extranjero, aunque la importancia de proveedores extranjeros entre las nacionales es mayoritaria también; así mismo el comercio intra-firma es mayoritario entre las empresas extranjeras en México.

**Cuadro N° 22: Situación del principal proveedor de las empresas (porcentaje de establecimientos).**

**Cuadro N° 23: Utilización de subcontratistas en producción (porcentaje de establecimientos).**

	1991	1994
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	0,09	
Antigüedad	0,03	
Nivel educativo	-0,14	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros	0,14	0,18
Porcentaje de planta	0,04	0,04
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	0,01	0,03
Jornada de trabajo	-0,06	-0,32
Tasa de Rotación de Personal	0,39	
Tasa de Ausentismo	0,09	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	0,12	0,45
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,14	0,66
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	-0,12	-0,02
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0,42	-0,04
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,34

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

**Cuadro N° 24: Coeficientes de correlación entre porcentaje de ventas al exterior y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

En cuanto al perfil sociodemográfico, el carácter exportador de los establecimientos manufactureros no parece relacionarse fuertemente con ninguna de las

variables analizadas. En cambio, del perfil laboral solamente destaca la alta relación entre ser exportador y la jornada de trabajo, y la no-relación con el porcentaje de obreros especializados. En el salarial las exportadoras tienden a pagar me-

	1991	1994
<b>Perfil Sociodemográfico</b>		
Porcentaje de mujeres	0,33	
Antigüedad	-0,24	
Nivel educativo	-0,44	
<b>Perfil Laboral</b>		
Porcentaje de obreros	-0,29	-0,24
Porcentaje de planta	0,15	0,28
Porcentaje de Obreros Profesionales y Especializados en el total de obreros	-,--	0,04
Jornada de trabajo	0,11	-0,19
Tasa de Rotación de Personal	0,21	
Tasa de Ausentismo	-0,06	
<b>Perfil Salarial</b>		
Remuneración promedio de obreros	0,37	0,29
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0,34	0,60
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	0,00	-0,11
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0,35	-0,06
<b>Tasa de Sindicalización</b>		0,23

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC.

jor en promedio a los obreros, y las prestaciones a ser más importantes en el total de las remuneraciones, no así los bonos. En cambio, hay una tendencia muy fuerte a no relacionarse con altos costos salariales en el total de los costos, y la tasa de sindicalización es alta.

**Cuadro N° 25: Coeficientes de correlación entre propiedad extranjera del capital del establecimiento y los perfiles sociodemográficos, laborales, salariales y la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera.**

La propiedad extranjera del establecimiento sí se relaciona con una mayor fe-



minización de la fuerza de trabajo, con su juventud y bajo nivel educativo. En lo laboral, se relaciona con una rotación alta, y con menor proporción de obreros en el total de trabajadores, pero no con la calificación. Los costos salariales tienden a disminuir en el total de los costos, pero no así las remuneraciones promedio y los bonos. La tasa de sindicalización es alta.

En cuanto al perfil de la fuerza de trabajo que utilizan las empresas, la escolaridad promedio de los trabajadores sigue siendo la primaria, sin distinción de tipo de empresa. En cuanto a la antigüedad, los obreros profesionales (que poseen un oficio) tienen en promedio entre 2 y 10 años sin distinción de tipo de empre-

Nivel de ingreso	Exportadora	No exportadora
Bajo	67,6%	58,4%
Medio	22,7%	34,2%
Alto	9,1%	7,4%

Fuente: MIM (1994).

sa; los obreros especializados en determinadas máquinas también entre 2 y 10 años sin distinción por tipo de empresa; en cambio, los obreros generales tienen menos de 2 años en las empresas extranjeras, y entre 2 y 5 en las nacionales. Los trabajadores eventuales son minoría en todos los tipos de empresas.

Finalmente, el ingreso de los trabajadores es bajo en la mayoría de las empresas de todo tipo. Los bonos por productividad, calidad, asistencia o puntualidad están entre 0 y 25% del total del ingreso del trabajador en la mayoría de las empresas de todo tipo.

**Cuadro N° 26: Nivel de ingreso de los obreros (porcentaje de establecimientos).**

En cuanto a las diferencias entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como de capital nacional y extranjero, podemos concluir que hacia 1994:

- a) Las empresas extranjeras tienen un importante intercambio de mercancías intra-firma y un alto contenido de insumos extranjeros.
- b) En cuanto a nivel de la tecnología, el NAFTA no se traducía en ese año en extensión de nivel tecnológico alto, aunque las empresas extranjeras llevaban una ligera ventaja a las nacionales.
- c) En lo que respecta a organización del trabajo, pareciera que la división del trabajo de las extranjeras tiende más a esquemas tayloristas-fordistas más estrictos que en las nacionales, posiblemente porque en éstas haya mayor presencia de administración no científica; de la misma forma, las extranjeras tienden más a formalizar el trabajo en sentido taylorista.
- d) En relación a los niveles de flexibilidad del trabajo, no parece haber diferencias entre tipos de empresas.

e) En cuanto a la bilateralidad, baja en general, las empresas extranjeras tienen menos a compartir las decisiones con sindicatos y trabajadores.

f) En cuanto al salario, en todos los tipos de empresas el ingreso es bajo.

g) En cuanto a la fuerza de trabajo, la única diferencia es en relación al género, la mayor juventud y la menor antigüedad de la fuerza de trabajo en las empresas extranjeras; en todas se trata de trabajadores de bajo nivel educativo.

La condición de empresa extranjera o nacional fue más significativa que la de exportadora o no exportadora en cuanto a las variables de la base sociotécnica de los procesos productivos considerados, situación importante si se considera que las empresas con participación de capital extranjero en la manufactura representan el 22,4% del empleo en este sector. En la mayoría de las nacionales o extranjeras, exportadoras o no, predominan los bajos salarios; las extranjeras y las exportadoras pagan un poco mejor, aunque tienen jornadas más altas. En esta medida, el NAFTA puede estar provocando cambios en las empresas pero con una fuerte adaptación al sistema de relaciones industriales mexicano, poco protector del trabajo. Las empresas extranjeras en México llegan al parecer con esquemas de organización tayloristas-fordistas, mezclados con aplicaciones parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, pero en el fondo con una división del trabajo que sigue asignando a los obreros tareas poco calificadas en contraste con el rol de técnicos e ingenieros, y con poca disposición a pactar relaciones bilaterales con los sindicatos.

En esta medida, el recambio importante de la fuerza de trabajo en el nivel global no se debe a la creación de una capa importante de trabajadores recalificados, sino a la incorporación de fuerza de trabajo joven, femenina, de gran rotación externa y bajo salario y calificación.

Es probable que lo anterior contribuya al mantenimiento de un círculo poco virtuoso para el desarrollo industrial. Las empresas grandes que son sobre todo exportadoras, importan de manera creciente sus insumos y no emplean subcontratistas internos. Con ello, la pequeña y mediana empresa no se ve impulsada a modernizarse, cambiar de tecnología y organización, funcionar justo a tiempo o con niveles aceptables de calidad. Este círculo se cierra también por la escasa difusión de los distritos industriales y de Clusters. El porcentaje de establecimientos que en 1994 realizaron actividades conjuntas de investigación, comercialización, capacitación, financiamiento o ventas es pequeño. Un ejemplo claro de este comportamiento que desarticula cadenas productivas y de clientes y proveedores es la maquila del norte, que a pesar del discurso sobre Clusters adoptado ofi-

<b>Sin local</b>	<b>Locales pequeños</b>	<b>Locales medianos y grandes</b>
34,8%	17,0%	48,2%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

cialmente, mantiene sus insumos nacionales en alrededor de 2% del total desde el inicio del actual modelo económico en 1982.

### **Género y Empleo**

En cuanto a la ocupación por género, en la Industria de la Transformación el porcentaje de mujeres asalariadas y a destajo en el total de asalariados y a destajo en esa rama fue en 1997 del 30,1%, en tanto que en 1988 solamente era del 25,6% (áreas más urbanizadas).

**Cuadro N° 27: Porcentaje de mujeres ocupadas en la industria de la transformación (1997).**

0<3 salarios mínimos (Sm)		3<Sm<5		>10 Sm	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
64,1%	64,7%	9,9%	8,8%	2,6%	0,9%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI.

Nota: Los porcentajes no tienen que sumar 100%.

La ocupación de las mujeres en la industria de la transformación se distribuye principalmente entre pequeños negocios que no tienen un local propio y los medianos y grandes locales, según la Encuesta Nacional de Empleo (1996). Sin embargo, la ocupación femenina manufacturera localizada en los locales grandes es casi del 50%.

En cuanto a los niveles de ingreso, la comparación entre hombres y mujeres

De 0 a 34 horas por semana		Más de 40 horas por semana	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
9,5%	28,7%	85,5%	34,2%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: Los porcentajes no tienen que sumar 100%.

en la industria de la transformación muestra que el 91,8% de las mujeres ganaban en 1996 menos o igual a tres salarios mínimos, en tanto que los hombres en tal situación eran el 78,9%. Los hombres que ganaban más o igual a 10 salarios mínimos eran el 2,3%; las mujeres, solamente el 0,72%.

Sin instrucción	Hasta 6 años	Secundaria	Preparatoria	Profesional
9,1%	37,8%	26,5%	5,6%	5,7%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: Los porcentajes no tienen que sumar 100%.

**Cuadro N° 28: Niveles de ingreso de la población ocupada por género (1997).**

En lo que respecta a las jornadas de trabajo, la mayoría de las mujeres en la industria de la transformación trabajaban en 1996 más de 40 horas por semana, pero la proporción de hombres era superior. Además, el porcentaje de mujeres que trabajaron en ese año menos o igual a 36 horas por semana era también ele-

vado, sobre todo en comparación con el porcentaje de hombres.

**Cuadro N° 29: Jornada de trabajo semanal por género en la Industria de la Transformación.**

Los niveles de instrucción de las obreras de la industria de la transformación eran muy bajos hacia 1996: casi la mitad tenían 6 o menos años de instrucción.

**Cuadro N° 30: Nivel de instrucción de las mujeres ocupadas en la Industria de la Transformación (1997).**

Entraremos ahora a analizar las relaciones entre reestructuración de las empresas y condición de género, primero a partir de la ENESTYC. La correlación entre remuneraciones promedio pagadas por persona ocupada en la industria manufacturera y el porcentaje de mujeres empleadas por establecimiento es altamente negativa. Esto muestra que los establecimientos, cuanto mayor composición femenina tienen, menos pagan en dicho sector.

El segundo coeficiente de correlación muestra que los establecimientos más feminizados (porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo) poco habían transformado su organización del trabajo a inicios de los '90, importante indicador actual de modernización de la producción. En esta misma tónica, la proporción de los costos de personal en los costos totales, indicador de escasa maquinización del proceso productivo, se correlaciona fuertemente con la feminización de los establecimientos manufactureros.

En cuanto al trabajo estable, de planta, los establecimientos más feminizados son los que presentan menor estabilidad en el empleo. Como consecuencia de diversos factores de este tipo, cuanto más mujeres hay en los establecimientos éstos son menos productivos, y también los niveles educativos son menores. La cadena entre productividad, maquinización del proceso, cambio en la organización, estabilidad en el empleo y nivel educativo se había encontrado en otras investigaciones: ahora se demuestra con relación al género. Pero no es la condición femenina en el sentido de características inherentes a la mujer (debilidad física, por ejemplo) la que determina en sí misma estas correlaciones, sino la situación de desventaja con los hombres en cuanto a educación y calificación, experiencia laboral y posibles prejuicios de los

Indicador	Coefficiente de correlación
Remuneraciones promedio pagadas	-0,3582
Establecimiento que cambiaron organización	0,0321
Costos de personal/Costos Totales	0,4421
Porcentaje de trabajadores de planta	-0,1190
Productividad	-0,4757
Porcentaje de trabajadores con secundaria	-0,1734

Fuente: Cálculos propios basado en la ENESTYC (1992), STyPS.

empresarios para preferirlas en empleos menos calificados, más intensivos en mano de obra, con formas de organización tradicionales (trabajos repetitivos y simples).

Es decir, la desventaja es principalmente educativa, cultural y de poder. Pue-

de provenir del lado de la familia como oferente de empleo de mujeres que prefieren invertir en hombres más educados, futuros padres de familia, y la consecuencia de que la carga de las obligaciones tradicionales de cuidado de la casa y los hijos recaigan en las mujeres. Por el lado de la demanda de empleo, la constatación de que la mano de obra femenina tiene menor educación y calificación, así como prejuicios por parte de los empleadores en cuanto a creer que las mujeres son más ap-

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres
Escrito	51,6%	57,3%
Verbal	48,3%	42,4%

Fuente: INEGI (1997) Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: los porcentajes no tienen que sumar 100%.

tas para el trabajo repetitivo en el que hay que tomar pocas decisiones.

**Cuadro N° 31: Coeficientes de correlación entre porcentaje de mujeres en la planta laboral en establecimientos manufactureros con indicadores diversos (1991).**

Aparentemente lo anterior se contradice con los datos de la ENE (Cuadro N° 31), que muestran que a mayor proporción de mujeres en la industria de la transformación, tienen contrato escrito más frecuentemente que los hombres. Sin embargo, en México la escasa protección sindical y laboral en general no convierte

Rama	Asalariados ocupados	Asalariados con contrato base escrito	Asalariados con contrato de base o eventual escrito
Agropecuario	28,2%	7,6%	9,9%
Minas	90,3%	73,5%	79,8%
Petróleo	99,9%	75,5%	98,9%
Transformación	74,9%	55,3%	67,2%
Electricidad	99,6%	85,8%	96,0%
Contrucción	70,1%	13,8%	23,0%
Comercio	44,7%	45,5%	54,2%
Hoteles, restaurantes	51,1%	37,3%	46,2%
Transportes y conexos	74,5%	37,4%	44,0%
Comunicaciones	96,6%	87,6%	93,7%
Alquiler de inmuebles			
Servicios financieros y profesionales	75,6%	62,3%	74,7%
Otros servicios	72,8%	47,3%	53,7%
Administración pública y defensa	99,6%	80,8%	93,7%
No especificado	91,0%	33,3%	50,3%

Fuente: INEGI (1996) Encuesta Nacional de Empleo.

en la práctica al contrato escrito en garantía de mejores salarios, prestaciones o estabilidad en el empleo, que, como hemos visto, en la industria son más desven-

Tamaño	Porcentaje con sindicato		Porcentaje de trabajadores sindicalizados en 1995
	1991	1995	
Total	15,2%	14,1%	42,2%
Grande	87,1%	89,5%	63,9%
Mediano	84,0%	84,5%	58,3%
Pequeño	66,0%	60,1%	46,5%
Micro	6,9%	9,5%	14,2%

Fuente: ENESTYC (1992, 1995), STyPS.

tajosos para las mujeres que para los hombres.

Rama	Establecimiento con sindicato		Trabajadores sindicalizados en 1995
	1991	1995	
Nacional	15,2%	14,1%	42,2%
Alimentos, bebidas y tabaco	9,0%	9,0%	37,8%
Textiles, prendas de vestir y calzado	21,2%	21,0%	42,6%
Industria de la madera y productos de madera	8,1%	6,2%	25,4%
Papel, productos de papel, imprenta y editoriales	11,3%	15,0%	37,2%
Química, derivados del carbón, hule y plástico	59,7%	53,2%	51,1%
Minerales no metálicos	13,5%	11,6%	44,1%
Industrial metálicas básicas	54,1%	77,6%	64,4%
Productos metálicos, maquinaria y equipo	18,8%	19,7%	47,6%
Otras industrias manufactureras	35,0%	15,6%	48,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENESTYC, STyPS, 1994.

**Cuadro N° 32: Mujeres asalariadas en la Industria de la Transformación portipo de contrato (1997).**

*Sindicatos, productividad y flexibilidad*

A pesar de las dificultades de los sindicatos en México a partir de 1982, la proporción de asalariados en la industria manufacturera y los trabajadores cubier-

tos por contratos escritos de trabajo sigue siendo muy alta, así como el porcentaje de trabajadores sindicalizados en este sector.

**Cuadro N° 33: Salarización y formalización de la relación laboral (1996). Porcentajes.**

**Cuadro N° 34: Porcentaje de establecimientos manufactureros que cuentan con sindicato y trabajadores sindicalizados en 1991 y 1995.**

**Cuadro N° 35: Porcentaje de establecimientos manufactureros con sindicato en 1991 y 1995; porcentaje de trabajadores sindicalizados en 1995 por rama.**

Analizaremos, utilizando datos de las encuestas ENESTYC y MIM, las relaciones entre sindicalización (sólo fue posible tener el dato de si un establecimiento tenía sindicato y no la tasa de trabajadores sindicalizados en 1991 a diferencia de 1994) con indicadores de flexibilidad y de productividad. Las claves de las ramas manufactureras utilizadas son:

- 3.100 productos alimenticios, bebidas y tabacos.
- 3.200 textiles, prendas de vestir, e industria del calzado.
- 3.300 industrias de la madera y productos de madera.
- 3.400 papel, productos de papel, imprentas y editoriales.
- 3.500 substancias químicas, productos derivados del carbón, hule y plástico.
- 3.600 productos minerales no metálicos.
- 3.700 industrias metálicas básicas.
- 3.800 productos metálicos, maquinaria y equipo.

Rama	I	II	III	IV	V	VI	VII
Total	15,2	79,4	2,4	13,9	21,2	35,8	41,0
3.100	9,0	82,2	0,6	9,7	13,5	2,4	40,5
3.200	21,2	38,5	8,3	15,8	18,7	3,1	39,0
3.300	8,1	62,4	2,2	10,1	28,2	2,7	32,4
3.400	11,3	79,6	1,5	21,4	17,2	3,5	55,1
3.500	59,7	104,6	5,3	48,6	41,7	15,2	69,8
3.600	13,5	68,4	1,5	9,9	26,3	3,2	35,7
3.700	54,1	142,1	1,0	48,8	33,6	13,2	56,9
3.800	18,8	89,1	1,8	15,2	27,0	4,4	40,1
3.900	35,0	38,8	17,7	22,5	26,0	2,4	57,8
R	---,-	0,545	0,272	0,949	0,791	0,897	0,818

Fuente: elaboración propia a partir de la ENESTYC, 1991.

R= coeficiente de correlación entre I y las demás variables de las columnas.

3.900 otras industrias manufactureras.

La productividad se calculó como valor agregado entre personal total ocupado.

Las claves de las columnas son:

I = Porcentaje de establecimientos que tiene sindicato.

II = Productividad.

III = Porcentaje de establecimientos que tienen tecnología novedosa.

IV = Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios en la organización de la producción a partir de 1987.

V = Porcentaje de establecimientos que emplearon trabajadores eventuales.

VI = Porcentaje de establecimientos que utilizaron subcontratistas.

VII = Porcentaje de establecimientos que practican la participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad.

VIII = Tasa de rotación entre puestos.

**Cuadro N° 36: Sindicalización, productividad, innovación y flexibilidad en la industria manufacturera por rama de actividad, datos de 1991.**

Del cuadro anterior se puede observar que la presencia de sindicatos en esta-

Tamaño	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Grande	87,1	96,2	11,5	66,3	68,3	20,0	17,9	74,6
Mediano	84,0	77,3	9,2	62,8	60,4	13,8	17,1	68,0
Pequeño	66,0	65,4	5,5	47,8	41,3	14,3	18,1	67,5
Micro	6,9	41,5	1,8	8,2	17,3	1,9	12,4	36,9
R	---,-	0,93	0,93	0,99	0,96	0,95	0,90	0,98

Fuente: elaboración propia a partir de la ENESTYC, 1991.

blecimientos manufactureros se correlaciona positivamente con: productividad, tecnología novedosa, cambio en la organización del trabajo, empleo de trabajadores eventuales, participación de subcontratistas y participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad.

Adicionalmente, por rama manufacturera el coeficiente de correlación entre

Nivel de productividad	Si tienen sindicato	No tienen sindicato
Baja	53,6%	46,4%
Mediana	100,0%	0,0%
Alta	73,3%	26,3%

Fuente: UAMI, MIM, 1994.

innovación en el producto y sindicalización fue de 0,594; para el uso de subcontratistas y sindicalización, de 0,67; para el porcentaje de trabajadores que recibie-

Tiene sindicato	Productividad baja	Productividad media	Productividad alta
Sí	88,3%	0,51%	11,2%
No	94,9%	0,0%	5,1%

Fuente: UAMI, MIM, 1994.

ron capacitación y sindicalización, de 0,69.

Es cierto que estas altas correlaciones positivas entre sindicalización y mo-



dernización de la empresa no necesariamente significan que el sindicato es un agente activo y participativo en esta modernización. Nuestras mediciones de bi-

Rama	Tasa de sindicatos	Salario promedio (nuevos pesos de 1992)
Total	15,2	1.459,8
3.100	9,0	1.213,9
3.200	21,2	1.122,9
3.300	8,1	1.540,6
3.400	11,3	1.518,3
3.500	59,7	1.900,6
3.600	13,5	1.465,9
3.700	54,1	1.650,0
3.800	18,8	1.627,8
3.900	35,0	1.067,0

Fuente: ENESTYC, STyPS, 1992.

Coefficiente de correlación: 0,442.

lateralidad apuntan en sentido contrario, pero al menos las correlaciones señaladas pueden significar que no son un obstáculo para la innovación en las empresas y la flexibilidad del trabajo.

**Cuadro N° 37: Sindicalización, productividad, innovación y flexibilidad en la industria manufacturera según tamaño de establecimiento, datos de 1991.**

Del Cuadro N° 37 se observa que las empresas grandes son las más innovadoras, y a la vez las de mayor sindicalización. También los resultados de la encuesta MIM, analizados en los Cuadros N° 38 y 39, muestran correlaciones positivas entre sindicalización y productividad.

**Cuadro N° 38: Nivel de la productividad y sindicalización en la industria manufacturera en 1994 (porcentaje de establecimientos por nivel de productividad).**

**Cuadro N° 39: Sindicalización y nivel de la productividad en la industria manufacturera, datos de 1994 (porcentaje de establecimientos).**

También encontramos una correlación positiva, pero menos fuerte que para las variables de innovación y flexibilidad laboral, entre sindicalización y salario promedio por obrero.

**Cuadro N° 40: Sindicalización y salario promedio mensual por obrero por rama manufacturera, datos de 1992.**

Para 1994 el coeficiente de correlación entre tasa de trabajadores sindicalizados y remuneraciones promedio por obrero en la industria manufacturera fue de 0,78.

De cualquier forma, la trayectoria de los salarios reales en los '90 sigue en la manufactura una curva con un máximo en 1994, caída en 1995 y 1996, y ligera

recuperación en 1998 y 1999.

Es decir que a pesar de las condiciones de corporativismo sindical, la existencia de regulaciones y de afiliación de los obreros a los sindicatos les implica mejores salarios y jornadas de trabajo más cortas, así como cierta estabilidad en el empleo. Sin embargo, aunque estar sindicalizado significa mejores salarios el diferencial no es tan grande entre los que tienen sindicato y los que no, más ha influido la política salarial del gobierno para controlar la inflación.

## Conclusiones

En la construcción social del mercado de trabajo, uno de sus dos vectores, el de la oferta o el de la demanda de trabajo, puede ser dominantes. En la coyuntura actual del mercado de trabajo en México, es la parte de la demanda de trabajo la que comúnmente domina, y por ende impone dentro de ciertos parámetros (institucionales, económicos, políticos y culturales) condiciones a la compra. Es decir, salarios, cantidad de trabajadores empleados, forma de contratación, características sociodemográficas, laborales y salariales, a la fuerza de trabajo. La oferta de trabajo no es pasiva, pero se divide entre una gran masa de trabajadores jóvenes, urbanos, de nivel educativo bajo, con una proporción alta de mujeres, y los trabajadores ya empleados de tiempo atrás, frecuentemente varones, de edad madura, con experiencia laboral media, con nivel educativo bajo, con estabilidad relativa en el empleo y especializados en una máquina. La nueva cohorte de trabajadores probablemente forme parte de estrategias de supervivencia que implican el trabajo de varios miembros de la familia para subsistir. Se trata de una nueva clase obrera, posiblemente con un concepto de lo que significa el trabajo y el empleo diferente que el de la generación anterior de trabajadores. Menos apegada al trabajo, con mayor propensión a la rotación externa, con un concepto poco claro de lo que sería una carrera ocupacional. Esta nueva clase obrera se enfrenta con condiciones muy desventajosas en la búsqueda de empleo. Por un lado, con una política económica del gobierno que privilegia la

Tipo de empresa	Tecnología	Organización	Flexibilidad	Bilateralidad
Grande	(+)	(+)	(+)	(+)
PyMES	(-)	(-)	(-)	(-)
Extranjera	(+)	(+)	Nc	(-)
Nacional	(-)	(-)	Nc	(+)
Exportadora	(+)	(+)	Nc	Nc
No Exportadora	(-)	(-)	Nc	Nc
Femenina	(-)	Nc		(-)
Masculina	(+)	Nc		(+)
Sindicalizada	(+)	(+)		(+)
No Sindicalizada	(-)	(-)		(-)

Fuente: elaboración propia a partir de los cuadros N° 1 al 40.

(+) Correlación positiva; (-) Correlación negativa; Nc No se correlaciona; Nd no hay datos.

acumulación del capital sobre el bienestar social. Las políticas de combate a la inflación han implicado topes salariales que han deprimido el salario real. Asimismo, los bajos salarios han constituido un incentivo para la inversión productiva en México. La otra parte interesada en la contención salarial ha sido el sector empresarial, especialmente aquél que tiene en sus empresas configuraciones sociotécnicas tayloristas-fordistas, tradicionales o arbitrarias, y también las empresas reestructuradas que han seguido la estrategia de reducción de costos. Menos evidente es en las empresas reestructuradas que han seguido el camino del cambio tecnológico y organizacional, aunque de cualquier forma se han ajustado a las políticas de topes salariales.

En el número de trabajadores empleados y sus características sociodemográficas (género escolaridad, experiencia laboral, edad, estado civil, origen rural o urbano, calificación) y laborales (tipo de contratación, capacitación) influyen más las políticas de producción, de relaciones laborales, de organización y gestión de la mano de obra de las empresas, que las del gobierno. Aunque las políticas de las empresas tienen restricciones: las características de la oferta de trabajo (si son jóvenes, de baja escolaridad y calificación por ejemplo), las limitaciones de las leyes laborales o de los contratos colectivos de trabajo cuando sea el caso, y las concepciones que sobre la mano de obra y su trabajo se tengan en la dirección de la empresa (además de la configuración sociotécnica del proceso productivo). Dentro de estas restricciones se abren alternativas de construcción social de la demanda de trabajo.

Tipo Empresa	Femenina	Educación	Calificación	Jornada	Remuneración	Sindicalización
Grande	(+)	Nc	Nc	(+)	Nc	(+)
PyMES	(-)	Nc	Nc	(-)	Nc	(-)
Extranjera	(+)	(-)	Nc	Nc	(+)	(+)
Nacional	(-)	(+)	Nc	Nc	(-)	(-)
Exportadora	Nc	Nc	Nc	(+)	(+)	(+)
No Exportadora	Nc	Nc	Nc	(-)	(-)	(-)
Femenina	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)
Masculina	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)
Sindicato	(-)	Nd	Nd	(-)	(+)	(+)
No Sindicalizada	(+)	Nd	Nd	(+)	(-)	(-)

Fuente: elaboración propia a partir de los cuadros N° 1 al 40.

#### Cuadro N° 41: Esquema de perfiles sociotécnicos de tipos de empresas.

Las estrategias tecnologicistas y de organización del trabajo implican para la fuerza de trabajo salarios más altos, mayor estabilidad en el empleo, sindicalización. La primera una preferencia por los hombres, y la segunda por una fuerza de trabajo de mayor nivel educativo. Pero a la vez los niveles de calificación no son altos, y aunque los salarios son más altos que en otras empresas, sus montos absolutos siguen siendo bajos. La estrategia de reducción de costos implica bajos salarios, jornadas elevadas, baja calificación y educación, y desregulación laboral. Las

opciones de no gastar en capacitación van de la mano con una forma de gestión del proceso productivo y de organización del trabajo que segmenta las tareas entre profesionales y técnicos con obreros. Probablemente haya una desconfianza en la fuerza de trabajo y un desprecio hacia los trabajadores con respecto del personal técnico. El costo es el bajo nivel de involucramiento de los obreros para con las metas de producción. La política de bonos en general ha fracasado. Fue inicialmente un proyecto de Estado de reforma de las relaciones laborales con consenso y participación de los sindicatos, pero excepto en empresas especiales, los convenios de productividad implican escasa bilateralidad y montos muy bajos como incentivos. La cultura empresarial que se niega a compartir las decisiones estratégicas sigue privando, así como los sindicatos corporativos de Estado que muy lentamente han tratado de variar sus estrategias hacia la producción.

**Cuadro N° 42: Esquema de perfil de la Fuerza de Trabajo según Tipo de Empresa.**

Cuanto más grandes las empresas, están tendiendo a emplear más personal femenino, pero las jornadas de trabajo son más prolongadas. Eso mismo sucede en las empresas extranjeras. Las exportadoras también tienden a tener jornadas más

	<b>Canadá</b>	<b>México</b>	<b>Estados Unidos</b>
Porcentaje del empleo total entre 25 y 44 años de edad en 1995	29,8%	31,5%	28,9%
Porcentaje de asalariados del total de la población ocupada en 1995	84,1%	58,4%	91,2%
Porcentaje del empleo manufacturero en el total del empleo en 1995	15,3%	15,8%	16,4%
Horas trabajadas en promedio por semana en la manufactura en 1995	38,4%	44,0%	41,0%
Porcentaje del empleo no estándar en el total del empleo en 1995	39,4% (1994)	63,9%	33,6% (1994)
Gastos gubernamentales en educación (porcentaje del PIB) en 1994	7,2%	4,5%	6,1%
Participación de los salarios en el PIB en 1994	61,09%	28,8%	54,07%
Vacaciones mínimas pagadas por año	15 días	7 días	No legislado, la práctica son 7 días

prolongadas, pero a la vez remuneraciones más altas. En las empresas con mayor

	Canadá		México		Estados Unidos	
Seguro de desempleo	Sí		No		Sí	
Porcentaje de la población con seguro de enfermedad en 1993	89,9%		34,2%			
Accidentes de trabajo mortales por cada 100.000 trabajadores en la Industria Manufacturera en 1993			33		16	
Número de huelgas	326		96		31	
Porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	37,0% (1996)		30,0%		11,2%	
	Canadá		México		Estados Unidos	
	1995	1996	1995	1996	1995	1996
Empleo de tiempo completo	81,0%	80,3%	81,7%	79,2%	80,7%	82,9%
Empleo de tiempo parcial involuntario	5,4%	5,9%	2,0%	2,1%	3,8%	3,7%
Tasa de desempleo	9,7%	9,5%	5,2%	6,2%	5,5%	5,6%
Duración del desempleo (semanas)	24,7	23,7	4,9	5,6	17,0	16,6
Desempleo involuntario	78,0%	78,9%	58,4%	71,0%	82,0%	81,8%
Porcentaje de cambio en remuneraciones reales promedio	1,7%	0,7%	-3,6%	-19,7%	0,1%	-0,7%
Horas semanales trabajadas (industria manufacturera)	38,9%	38,4%	44,0%	44,0%	42,1%	41,0%

Fuente: ACLAN (1997) Boletín. ACLAN: Dallas.

Nota: los datos son en el primer trimestre de cada año.

porcentajes de mujeres el único factor que se incrementa es la jornada de trabajo. La sindicalización influye en jornadas más cortas y en mejores remuneraciones.

Finalmente, sí hay un efecto positivo en crecimiento de salarios reales y empleo con el NAFTA, en particular en el segundo aspecto en la maquila de exportación y la industria automotriz terminal. Sin embargo, el efecto global en la eco-

nomía es pequeño por la especialización exportadora en pocas ramas y la desarticulación de cadenas productivas. Asimismo, el efecto en los salarios, aunque positivo en las ramas más exportadoras hacia Estados Unidos y Canadá, tampoco ha sido efectivo para llevar el salario manufacturero hacia el alza. Otras variables macroeconómicas, así como las políticas monetarias de combate a la inflación, han afectado aún más la evolución de dichos salarios. El porcentaje del empleo de tiempo completo, el de tiempo parcial, la tasa de desempleo, las horas semanales trabajadas, casi no han cambiado en los tres países. La duración promedio del desempleo disminuyó un poco en Canadá y Estados Unidos entre 1995 y 1996, y aumentó en México. En todo caso, las variaciones más importantes en esos años fueron en México, al pasar el porcentaje de desempleo involuntario del 58,4% en 1995 al 71,0% en 1996, y al caer las remuneraciones reales en México un -3,6% en 1995 y un -19,7% en 1996. En otras palabras, en México el NAFTA no ha impactado de manera efectiva la evolución favorable y sostenida de estándares laborales, especialmente de los salarios.

**Cuadro N° 43: Estándares laborales en México, Estados Unidos y Canadá (1995).**

**Cuadro N° 43: continuación.**

## **Bibliografía**

- ACLAN (1997a) *Los Mercados de Trabajo en América del Norte* (Dallas: ACLAN).
- ACLAN (1998) *Ingresos y Productividad en América del Norte* (Dallas: ACLAN).
- ACLAN (1998a) *Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Un Análisis Comparativo* (Dallas: ACLAN).
- Bolvitnik, J. (1998) “Pauperización” en *La Jornada* 16 de Octubre.
- Commission for Labor Cooperation (1996) *Annual Report* (Dallas, Texas).
- De la Garza, E. (1990) “Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México” en Anguiano A. (comp.) *La modernización de México* (México: UAM-X).
- De la Garza, E. (1992) “El tratado de libre comercio y sus consecuencias en la contratación colectiva”, *El Cotidiano*, N° 48.
- De la Garza, E. (1993) *Reestructuración productiva y respuesta sindical en*