

## Las formas de empleo en técnicos y profesionistas ubicados en la Zona Metropolitana de Monterrey (1994-2000)\*

Mario Alberto Jurado Montelongo\*\*

Resumen: La Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM) se ha caracterizado por albergar a grupos empresariales industriales con gran capacidad de adaptación ante los cambios en el mercado internacional. La crisis económica de los años ochenta no solamente llevó a reconsiderar el peso de la industria en la ZMM, sino que también reorientó trayectorias laborales en los diferentes grupos ocupacionales: el cierre de la Fundidora de Monterrey desplazó a más de seis mil trabajadores, mientras que la crisis de los corporativos como ALFA, Vitro y otros más, provocó el despido sorpresivo de más de tres mil trabajadores de mandos administrativos de niveles medianos y altos. Estos acontecimientos reflejaban síntomas de un proceso de reestructuración del mercado laboral. Los cambios en la distribución de la

\* Este documento es parte del proyecto de tesis doctoral que estoy desarrollando en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Guadalajara. Se agradece al CONACYT por su apoyo económico durante mi estancia en dicho programa.

\*\* Profesor-investigador de El Colegio de la Frontera Norte. Se le puede enviar correspondencia a Delicias no. 1721, Col. Mitras Centro, C. P. 64460, Monterrey, Nuevo León, México. Tel: 01(81) 83-46-38-65.

Correo electrónico: juradom@infosel.net.mx

fuerza de trabajo permitieron a los empleadores, privados y públicos, tener a su disposición una reserva mayor de trabajadores con posibilidades de aceptar las nuevas modalidades flexibles del empleo, como el trabajo de tiempo parcial y el empleo temporal. Este artículo indaga diferentes aspectos de este proceso en los trabajadores de alta escolaridad. Se asume que las relaciones entre los trabajadores y sus formas de empleo, que se identifican con trabajos precarios (de poca estabilidad e inseguros) están vinculados no solamente con los empleos de bajos ingresos monetarios.

*Palabras clave:* capacidad de adaptación, despido de trabajadores, mercado laboral, fuerza de trabajo, flexibilidad del empleo, proceso de reestructuración.

*Abstract:* Monterrey Metropolitan Zone (MMZ) has been known for being home to industrial groups with a great adaptability to change in the international market. The economic crisis of the 1980s not only led to reconsider the influence of the industry on the MMZ, but it also gave a new direction to labor careers in the different employment groups: because of the closing of Fundidora Monterrey more than six thousand workers lost their jobs, while the crisis of corporations such as ALFA, Vitro and others caused the unexpected dismissal of more than three thousand middle- and high-level management workers.

These events were a reflection of a restructuring process in the labor market. Changes in the distribution of workforce enabled employers, both private and public, to have a greater reserve of workers at their disposal and possibly willing to accept new kinds of job flexibility, such as part-time job and temporary work.

This paper inquires about the different aspects of this process concerning high-education workers.

*Key words:* adaptability, dismissal of workers, labor market, workforce, job flexibility, restructuring process.

## Introducción

Desde los años ochenta y noventa del siglo xx, los principales grupos empresariales ubicados en la ZMM han resuelto transformar ciertos aspectos relacionados con su quehacer económico. Tal como lo atestiguan varios estudios, acerca de la modernización industrial y sobre el desarrollo urbano-laboral de la ZMM, la reestructuración económica se ha generalizado y manifiesta consecuencias en las características del mercado laboral.

Los estudios se han realizado en diferentes niveles de análisis y áreas temáticas: Pozos (1996) y Aguilar y Escamilla (2000) han revisado la estructura ocupacional que se está configurando a nivel de la ZMM; Pozas (1999) ha escudriñado en las estrategias empresariales de vinculación con el mercado internacional; por su parte, Gutiérrez (1999, 1999a), así como Acosta y Quintero (1998) se han inmiscuido en el examen de los procesos de trabajo.

Las diferentes investigaciones han dado cuenta, aunque de manera indirecta, de la importancia que ha logrado desempeñar una política laboral (privada y pública) que impulsa el uso flexible de la mano de obra. Algunos, sin embargo, están más preocupados con el devenir de la industria, sobre todo de aquella parte relacionada con el futuro de las grandes empresas. Para los propósitos de este trabajo, es necesario ampliar el análisis sectorial hacia los servicios sociales, personales y productivos, dado que son espacios donde más se desarrolla la fuerza de trabajo con altos niveles de escolaridad.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Basta nombrar que más de la mitad de la mano de obra que compone el sector servicios al productor posee estudios universitarios (Jurado, 2001).

Algunos estudios en México han hecho hincapié en los mercados internos o en los procesos de capacitación y aprendizaje de los técnicos y los profesionistas (Hualde, 2000; Vargas, 2000), pero pocos los han ubicado en el contexto de las formas de empleo llamadas atípicas. Este ensayo es un primer intento de llenar este espacio de investigación.

Las condiciones de trabajo que se están ofreciendo en los empleos típicos, debido a la crisis de los noventa y a la reestructuración productiva, permiten una mayor rotación de personal, movilidad laboral entre sectores y un alto nivel de subempleo; son, entre otros, factores que muestran una gran dinámica en el mercado laboral y que nos permiten deducir que el uso flexible de la mano de obra se ha intensificado.

Partimos del supuesto de que los empleos flexibles adquieren diferentes características en los trabajadores de alta escolaridad en comparación con los empleos del mismo tipo de los de baja escolaridad.<sup>2</sup> De aquí que sea importante ilustrar cómo son estas diferencias y a qué se deben, y presentar también algunas ideas preliminares sobre los factores explicativos del comportamiento interno de los trabajadores de alta escolaridad. Las diferencias pueden ser numerosas y no serán analizadas en su totalidad en este escrito, por eso nos restringimos solamente a las vinculadas con la dinámica de cada una de las formas de empleo y a las relacionadas con el comportamiento laboral de acuerdo con la variable sexo.

## Aclaración sobre el sujeto de estudio

Para nuestro caso, los trabajadores de alta escolaridad abarcan a técnicos titulados y trabajadores con estudios universitarios o de postgrado. Los trabajadores con estudios técnicos a los que nos re-

<sup>2</sup> Al referirnos a los trabajadores de baja escolaridad, estaremos hablando de aquéllos que tienen estudios hasta secundaria terminada.

ferimos son los que han egresado del nivel superior medio. No incluimos a los técnicos que solamente tienen estudios de primaria o secundaria.

Los trabajadores de alta escolaridad son aquellos que han cumplido con 12 o más años escolarizados. ¿Por qué escoger los años escolares como indicador para diferenciar a los trabajadores y confrontar entre ellos su situación laboral? La respuesta tiene que ver con el hecho de que en un país como México el nivel de escolaridad marca una diferencia palpable en los ingresos monetarios de los trabajadores.<sup>3</sup>

Otro aspecto importante a tomar en cuenta en este sentido es que aquellos empleos obtenidos por los trabajadores de alta escolaridad que no corresponden idealmente a su formación escolarizada tienden a ser de un nivel de calificación y jerarquía más altos que los obtenidos por los trabajadores de baja escolaridad.<sup>4</sup> Por eso es que los trabajadores de alta escolaridad realizan más tareas relacionadas con la administración, organización y dirección que los de baja escolaridad.

Esto es así porque los títulos académicos obtenidos, después de un tránsito temporal en una institución académica, se han convertido en requisitos indispensables para la obtención de ciertos puestos laborales que ofrece el mercado laboral formal y asalariado.

En este escrito, suponemos que las oportunidades que los mercados laborales ofrecen a los trabajadores de alta escolaridad contienen actividades que no necesariamente están previstas en los programas académicos de las instituciones educativas.

Asimismo, comprendemos que las actividades realizadas en los diferentes puestos de trabajo y en el desarrollo autónomo de la ca-

<sup>3</sup> Esta relación entre años de escolaridad e ingresos no es lineal. Es decir, no existe seguridad de que, ante un año adicional de escolaridad en los trabajadores, aparezca un correspondiente aumento en sus ingresos monetarios.

<sup>4</sup> Esto no quiere decir que no exista una subutilización de la capacidad cognoscitiva de la fuerza de trabajo de alta escolaridad. Como se ve en otro texto, los empleos de los profesionistas que más estabilidad estadística han tenido en el transcurso de la crisis de los años noventa en la ZMM son aquellos que presuntamente poseen un perfil de menor calificación al esperado (Jurado, 2001).

rrera profesional tienden a enriquecerse con la aplicación de las nuevas tecnologías en las tareas laborales. Por lo tanto, esta relación entre formación académica y desarrollo laboral no es estática, ni totalmente predecible.

Desde el punto de vista de las trayectorias laborales de los individuos, la creciente adecuación y actualización de los puestos de trabajo, además de la notable competencia que se genera entre los trabajadores profesionistas, debido a los procesos de selección de personal puestos en práctica por los empleadores, no deja duda de que los contenidos de las carreras profesionales pueden ser inesperados.

Otro aspecto de estas diferencias entre los trabajadores debido a sus distintos niveles de escolaridad, tiene que ver con el hecho de que el comportamiento laboral de los de alta escolaridad en el sector informal desarrolla una lógica distinta a la que sustentan los trabajadores informales de baja escolaridad (Pries, 1992).

Todo esto, junto con esta lógica que racionaliza las actividades, que en este caso pueden ser comerciales o de servicios, ¿puede inducirnos a pensar que las formas de empleo en los profesionistas, de todas las categorías, se presentan con diferentes características que en los trabajadores de baja escolaridad? ¿O será que algunos grupos de trabajadores de alta escolaridad no observan grandes diferencias con los trabajadores de baja escolaridad?

En los dos siguientes apartados presentaremos algunos antecedentes que nos ayudan a explicar y a exponer con más precisión nuestras hipótesis.

## Antecedentes y presentación del problema

Si se entiende la flexibilidad como producto de los avances tecnológicos y organizacionales aplicados a los procesos de trabajo, encontraremos resultados distintos a los que la realidad local y regional nos ha dibujado en los últimos veinte años. El trabaja-

dor polivalente, creativo, diseñador y ejecutor a la vez sería una consecuencia natural de este desarrollo novedoso del proceso de trabajo. Sin embargo, el contexto social y político que rodea a la realización de estas necesarias transformaciones productivas conlleva a que, en ocasiones, el perfil del trabajador se forme no como un ejemplo de un proceso que conduce a la democratización del conocimiento y a una mejor remuneración monetaria (Pozas, 1999).

Por el contrario, los trabajadores de los diferentes sectores han sufrido lo que algunos expertos en sociología del trabajo llaman empleo "por estrés", que en términos sencillos significa trabajar más y en condiciones más precarias; obtener más responsabilidades en la mayoría de las actividades que se desarrollan en el ámbito de la empresa, y no recibir un reconocimiento por ello (Fraser, 2001).

Lo que en apariencia sería un aspecto liberador para el trabajador, ya que se tendría un mayor control y conocimiento sobre el proceso de trabajo, en general, se convierte en una carga más pesada debido a que se realizan las mismas actividades, y más, con una plantilla menor de trabajadores.

Si pensamos también en los trabajadores de oficina, incluyendo gerentes y administradores (los llamados trabajadores de cuello blanco), tenemos que la automatización de las diferentes actividades ha significado, en este contexto, una mayor intensificación del trabajo. Instrumentos como la computadora, el teléfono celular, la internet, el correo electrónico, aparte de ser elementos que facilitan el trabajo, se "convierten" en mecanismos que permiten al empleador mantener una comunicación constante y fuera de horario con sus empleados. Éstos, a su vez, prolongan sus espacios laborales, incorporando su casa, sus momentos de traslado de ésta a la oficina, el tiempo destinado a la compra del "mandado" en el supermercado, por nombrar algunos lugares. Es por eso que en cierto tipo de ocupaciones, la oficina se vuelve relativamente virtual, ya que atrae nuevos espacios laborales, y además el horario de trabajo se vuelve más amplio y

flexible (Fraser, 2001).<sup>5</sup> Se considera, en este ensayo, que los avances tecnológicos aplicados en las actividades laborales ayudan a un uso más flexible del tiempo y del lugar del trabajo. Y se parte del supuesto no comprobable, más que con una nueva encuesta destinada para este propósito, que un aspecto del crecimiento de las jornadas laborales tiene que ver, aunque no sea la causa, con el uso social de estas tecnologías y la ampliación física y virtual del espacio laboral.

La coexistencia de los modelos de organización del trabajo relacionados con el taylorismo y con el postfordismo, nos permite tener una imagen del mercado laboral bastante complejo y heterogéneo porque, por una parte, la automatización realizada en el contexto del taylorismo descalifica y genera el trabajo estandarizado y repetitivo, y por otra, la existencia del modelo flexible nos permite actividades laborales diversificadas que implican del trabajador una capacitación más generalizada y constantemente actualizada.

Pero, en términos de las condiciones de trabajo, quienes tienen un empleo "estable" son sometidos a largas jornadas laborales, presionados para que sus actividades sean productivas y se realicen con niveles de calidad homologados con las empresas más productivas y de más avance tecnológico. Con tal presión existente, la seguridad que siente el trabajador por su empleo es mínima, independientemente del tipo de contrato al que esté suscrito. Y si es un trabajador que vive en un país como México, donde los niveles de sindicalización han bajado en los últimos años, se dará cuenta (si es que está sindicalizado) de que su sindicato tiende a tener menos injerencia en las condiciones de contratación y despido de la planta de trabajadores.

<sup>5</sup> Desafortunadamente no existen en la actualidad fuentes de información que presenten estos cambios en el mercado de trabajo. Las estadísticas obtenidas por medio de las encuestas permanentes de empleo no captan claramente el uso flexible de los espacios urbanos en actividades laborales. En el caso de la ENEU, la visión que está detrás de la formulación de las preguntas relacionadas con los espacios físicos laborales (véanse preguntas 5c y 5c1 del cuestionario base de 1994) es aquella que destina un lugar para cada tipo de empleo.



Por eso es que detrás de la existencia de los empleos precarios y flexibles existe un aumento de la disponibilidad expedita para el cambio de empleo en el mercado laboral.<sup>6</sup>

La búsqueda de tasas más altas de disponibilidad laboral puede funcionar con dos tipos de modelos que podríamos identificar con dos experiencias: el europeo, el cual, para lograr esto, necesita de altas tasas de desempleo, y el norteamericano o anglosajón, que trabaja con bajas tasas de desempleo, pero con un alto volumen de empleos contingentes o flexibles (Weller, 1998).

El primero se desarrolla a partir del principio de la exclusión (Forrester, 1997). El segundo, con base en una mayor dependencia entre los grupos de trabajadores polarizados (Forester, 1992). Este modelo parece acercarse más a la experiencia que prevalece en el mercado laboral asalariado en México, con algunas variantes, producto del propio desarrollo del mercado laboral local.

Una de estas diferencias tiene que ver con el hecho de que en Estados Unidos el empleo temporal ofrecido por agencias laborales es básico para entender la disposición de la fuerza de trabajo; mientras que en México, la disposición tiene que pasar por la consideración de los empleos informales o por cuenta propia, además de los empleos carentes de protección social y de seguridad laboral (no obstante, las empresas de colocación de personal están teniendo más presencia, sobre todo en las zonas industriales y maquiladoras) (Partida, 2001).<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Se entiende por disponibilidad de la fuerza de trabajo como la posibilidad de disponer en cualquier momento de mano de obra, independientemente si está desempleada, si es inactiva, o si forma parte de la fuerza de trabajo ocupada. La tasa crece, desde este punto de vista, si la población de más de 12 años aumenta, y si los ocupados están disponibles para un cambio de empleo, no sólo porque se busca voluntariamente uno, sino también porque las condiciones de trabajo lo permiten. El crecimiento de la disponibilidad del trabajador para el cambio de empleo no tiene como consecuencia la posibilidad de una correspondencia entre el empleo buscado y el obtenido. La proliferación de los empleos de baja calidad y las alternativas del autoempleo posibilitan que grupos de trabajadores técnicos y profesionistas no capacitados para cierto tipo de empleos, permanezcan como parte de los trabajadores disponibles.

<sup>7</sup> En Monterrey algunos profesionistas, como los ingenieros o licenciados en sistemas computacionales, se han estado acostumbrando a conseguir empleos median-

El modelo anglosajón manifiesta la presencia de trabajadores que reflejan la contradicción que la mayoría de los estudiosos sobre la globalización han demostrado: la formación de dos grandes segmentos: un grupo de trabajadores revaluados, recompensados por sus cualidades profesionales y sus redes sociales y otro grupo de trabajadores relegados a realizar actividades sin futuro, sin carrera profesional, sin prestaciones sociales, pero vinculados con el quehacer de los primeros (Borja y Castells, 1997; Weller, 1998; Sassen, 1999).<sup>8</sup> La mayoría de los especialistas en el estudio de las formas de empleo consideran que este tipo de empleos del segundo grupo, está siendo destinado a los posibles trabajadores más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y los de edad avanzada. En algunas ciudades, esta segmentación laboral se monta sobre las diferencias raciales preexistentes (Lara, 1998; Leiva, 2000, Borja y Castells, 1997).

Existen variaciones y especificaciones a este modelo laboral que bien se pueden explicar mediante las observaciones que presenta Piore (1983) sobre los mercados primarios y secundarios, que no necesariamente están representados por las diferencias de calificación o educación.

También se forman segmentos debido a los contextos institucionales, como por ejemplo trabajadores ubicados en grandes empresas que contienen un sindicato que ha logrado prestaciones considerables y que ha configurado una estructura interna que posibilita a los trabajadores de baja calificación lograr una carrera en el transcurso de los años y que, además, posee un esquema de jubilación atractivo, entre otras cosas. Este tipo de trabajador

---

te empresas de colocación y de administración de personal. Regularmente desarrollan sus actividades en espacios físicos del usuario o el cliente y no en un espacio de la empresa que los contrató y que les paga su salario.

<sup>8</sup> Por ejemplo, en la parte de Nueva York llamada Manhattan durante 1977 y 1987 el empleo industrial decreció y el empleo en servicios aumentó a tasas más altas. La estructura del empleo reflejó una mayor presencia de los profesionistas y técnicos y, relacionado con ello, un crecimiento relativo de los empleos marginales (Borja y Castells, 1997).

no dejaría de representar a un grupo cada vez menos importante en la estructura laboral.

Entonces, tenemos dos tipos de formaciones de segmentos: uno dependiente de la importancia que tienen las instituciones en las formas de inserción del empleo (los elementos de discriminación son válidos tanto para hombres como para mujeres) y otros relacionados con las diferencias sociodemográficas de los trabajadores (edad, sexo, combinado con estado civil, raza o etnia, origen geográfico) y su vulnerabilidad en el mercado laboral. En los dos interviene el proceso de flexibilización laboral que resalta la proliferación de los empleos que se alejan del modelo de empleo estable y de contrato indefinido. Aparte de las teorías de la reestructuración económica que han dado cuenta de las bases que sustentan este nuevo escenario, están las teorías del postindustrialismo o la sociedad de la información que han documentado procesos que visualizan a una sociedad con una industria disminuida (Bell, 1979).

Según este enfoque, habrá una sociedad sustentada en los servicios, más que en la industria, y dentro de los servicios tendrán más importancia estratégica los basados en el conocimiento o en los empleos llamados simbólicos (Reich, 1993). De esta manera, los empleos con mayor desarrollo serán los de los profesionistas, ejecutivos y los técnicos. El énfasis que se hace en los empleos propios de la época de la información no necesariamente manifiesta una evolución clara de un sector económico relacionado con las actividades de alta tecnología. En este sentido, las nuevas ocupaciones relacionadas con la informática existen mezcladas en los diferentes sectores, de tal manera que las actividades industriales no necesariamente tienen que verse estadísticamente disminuidas cuando exista un proceso de reestructuración. Inclusive algunos servicios no llegan claramente a diferenciarse de un proceso de creación productiva (Castells, 1999).

Varios autores, entre ellos Aguilar y Escamilla (2000) y Meléndez (1997), así como nuestra revisión de la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) nos han hecho ver

que el mercado laboral de la ZMM en los últimos diez años, ha observado un crecimiento en la oferta de trabajadores de alta escolaridad, al mismo tiempo que los salarios promedio de este grupo se han distanciado pronunciadamente de los salarios promedio de los trabajadores de baja escolaridad. Sin embargo, no olvidemos que, ya para los años ochenta del siglo xx, la escolaridad dejó de ser un mecanismo confiable de movilidad social en México; la expansión de la matrícula escolar universitaria se empezó a considerar como un problema tanto para los empresarios como para el estado (Muñoz y Suárez, 1992; Escobar, 1992).

Las ciudades con mayores niveles de escolaridad reflejaban los mayores niveles de desempleo, como Monterrey y México. A pesar de que las distancias salariales señalan un abismo social entre los trabajadores diferenciados por su nivel de escolaridad, éste ha estado fincado en un grupo minoritario de profesionistas bien remunerados, de tal manera que la desigualdad salarial al interior de estos es mucho más alta que al interior de los trabajadores de baja escolaridad (Jurado, 2001). La discusión que se puede generar con este hecho tendría como centro el argumento que contiene la posibilidad de hablar de dos segmentos claramente diferenciados, tal como se menciona párrafos arriba. O por el contrario, la segmentación laboral no respeta niveles de escolaridad e involucra tanto a trabajadores profesionistas como a obreros y empleados.

El hecho de que exista un universo diferenciado de ocupaciones que desarrollan los técnicos y profesionistas desde las ocupaciones más calificadas, hasta las menos, y que, además los ejemplos observados en mercados internos de ciertas instituciones como el gobierno federal,<sup>9</sup> y la brecha salarial existente en las grandes empresas privadas a nivel nacional, donde un director general obtiene ingresos 41 veces más que un supervisor de

<sup>9</sup> De acuerdo con el sindicato del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), los 230 mil funcionarios de niveles medios y superiores del gobierno federal reciben más del 77% de los recursos destinados al pago de sueldos, mientras que un millón 800 mil burócratas de base que tienen sueldos promedio de tres mil pesos reciben el resto de los recursos (Reyes, 2001).

producción y 13 veces más que un contador (Céspedes, 2001), nos parece que apoyan más la segunda hipótesis. Para indagar más sobre esta segmentación es necesario tomar en cuenta otros indicadores que surgen del análisis de las formas de empleo.

## Significado social de las formas de empleo

Las formas de empleo son diferentes a las formas de uso de la fuerza de trabajo, a pesar de que estén históricamente relacionadas. Esto es entendible si se tiene en cuenta que la palabra “trabajo” alude a las actividades productivas de bienes y servicios, es decir, a lo que sucede dentro del proceso de trabajo, mientras que cuando se utiliza el concepto “empleo” nos referimos a las formas de acceso y salida del mercado laboral (Maruani, 1993).

Es probable que las formas de empleo se estén desligando del modo concreto (como valor de uso) en que se utiliza la fuerza de trabajo. Esta independencia se desarrolla porque se están universalizando ciertos tipos de empleo, que aparecen en situaciones que están desligadas de las características naturales, temporales y productivas de los procesos de trabajo. Por ejemplo, el tipo de empleo temporal se está utilizando en actividades productivas permanentes y con un mercado estable y no solamente en las actividades agrícolas o turísticas, por mencionar dos casos.

La proliferación de contratos por tiempo parcial, temporales y verbales se presenta en todos los sectores económicos y en las más diversas actividades (industria, educación, comercio, servicios personales). La justificación de su desarrollo está anclada con los procesos de flexibilización del mercado laboral; en las políticas internas empresariales de recursos humanos, en los crecientes procesos de subcontratación laboral dentro de las firmas transnacionales (Carnoy, Castells y Benner, 1997; Partida, 2001).

La configuración de las formas de empleo flexibles actuales posee diferentes calificativos que algunos han resumido con la palabra “atípicos”.

El empleo atípico es el que se aleja del empleo normal de "un solo empleador, un solo lugar de desempeño, régimen de jornada completa de trabajo, organización del trabajo rígida, previsión social y protección legal de ciertos derechos, posibilidad de existencia del sindicato, de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente" (Leiva, 2000:13). Conviene revisar el adjetivo "atípico" porque la existencia de esta clase de empleo representa una tendencia generalizada en los diferentes mercados laborales. Inclusive las estadísticas relacionadas con los estudios laborales, entre otras, nos han enseñado que el empleo regido por un contrato escrito y con prestaciones sociales, en ocasiones, y en los hechos, representa otro tipo de empleo temporal (Cruz, 1994).<sup>10</sup>

Una clasificación complementaria surgida de las experiencias laborales en los Estados Unidos, se basa en considerar a todo acuerdo diferente del empleo asalariado fijo a tiempo completo como trabajo contingente o no estandarizado (Hudson, 2001; Golden, 2001). El empleo no estandarizado incluye una amplia gama de tipos de empleo, desde los no asalariados hasta los trabajadores asalariados con contrato indefinido pero con semana laboral menor, inestable o cambiante. Los empleos de este tipo involucran a empleadores intermediarios, que pueden ser empresas de colocación de personal o proveedoras de servicios. Por eso es que los nexos entre el empleador y el empleado son tenues o indirectos.

En América Latina, como se mencionaba anteriormente, el empleo flexible ha sido estudiado como aquel que trae desventa-

<sup>10</sup> De acuerdo con los informes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la mayoría de los empleos que se han perdido en México son "estables o permanentes". Por ejemplo, desde el primero de diciembre de 2000 hasta el último día del mes de septiembre de 2001, se perdieron 360 mil 868 plazas permanentes y 88 mil 481 eventuales. Algunos desempleados no duran mucho sin trabajar, vuelven a ingresar a otros empleos "permanentes", y así, siguen posteriormente rotando de empleo a empleo (Infosel-Financiero, octubre del 2001). En nuestro caso, en la zmm, si observamos el cuadro 1, podemos ver cómo las tasas de inactividad disminuyen y la movilidad laboral aumenta considerablemente, cuando el análisis parte del comportamiento laboral individual en el tiempo.

## Cuadro 1

Panel enero 1995 a marzo 1996. Entradas y salidas del mercado laboral de técnicos y profesionistas

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes acumulados
Ocupados durante el panel	979	57.4	57.4
1 cambio	170	10.0	67.3
2 cambios	240	14.1	81.4
3 cambios	92	5.4	86.8
4 cambios	20	1.2	87.9
Inactivos durante el panel	206	12.1	100.0
Total	1707	100.0	

Nota: Incluye a la muestra, independientemente si todos los miembros de ésta fueron entrevistados 5 veces. El 75% de la muestra refleja las cinco entrevistas, mientras que el 25% de los individuos solamente fueron entrevistados entre 2 y 4 veces. Las frecuencias representan los eventos. Un cambio es un movimiento de estar empleado a desempleado o de estar desempleado a empleado.

jas evidentes a los trabajadores y es un tipo de trabajo no deseado. Se les ha considerado como empleos precarios, volátiles, inestables, intermitentes, inseguros, vulnerables, de iniciación y de reciclaje.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> El concepto de precaridad es relacionado por algunos con la inestabilidad, inseguridad e insuficiencia de ingresos (Leiva, 2000:8). Por otra parte, en un estudio longitudinal, Cruz (1994) realiza una asociación entre volatilidad e inestabilidad, y en una de las conclusiones menciona que el contexto laboral urbano de la frontera norte de México refleja una gran inestabilidad y que la volatilidad es mayor en las mujeres que en los hombres. Igualmente Cerrutti (2000). En un tipo de estudio que utiliza el panel de entrevistas, encuentra que el empleo intermitente es muy común entre las mujeres casadas y que la incorporación de estas mujeres al mercado laboral está asociado a los empleos inestables de los hombres jefes de hogar. En otra investigación longitudinal, se considera que la vulnerabilidad laboral se presenta en tres formas: pérdida del empleo, pérdida de prestaciones o reducción del ingreso (Horbath, 1999).

Claramente, estos presentan a las formas de empleo como instrumentos de discriminación social (Leiva, 2000; Maruani, 1993) que definen estatus sociales y ocupacionales (como salarios y jerarquías internas de una empresa), y no como núcleos de oportunidad y desarrollo de carreras profesionales.

La revisión de los empleos flexibles en el grupo de trabajadores de alta escolaridad, permite extraer conclusiones relativamente diferentes en el sentido de que ciertos aspectos de las modalidades del empleo pueden estar siendo "positivamente" evaluadas por los trabajadores. En este ensayo, solamente podremos obtener algunos indicios sobre por qué lo precario o inestable de un empleo puede convertirse para algunos trabajadores en una opción laboral (Leiva, 2000).

Antes de entrar al análisis de las formas de empleo atípicas, es necesario aclarar la naturaleza de la base de datos utilizada para la revisión de estos tipos de empleo.

### Notas sobre la metodología aplicada

En este documento, la flexibilidad está referida al empleo y no a la flexibilidad del trabajo. De esta forma se recupera aquí la observación realizada por De la O (2000) en el sentido de que los diferentes estudios sobre flexibilidad en México han estado preocupados por realizar análisis dentro de las plantas industriales, y pensando en un trabajador indiferenciado o principalmente masculino, cuando es necesario tomar también en cuenta las diferencias de género, de edad y escolaridad, entre otras cosas.

Ante la falta de una base de datos que sea adecuada para el estudio de los empleos flexibles, y debido a lo costoso que implicaría levantar una encuesta representativa de la ZMM, se recurre para este análisis a la ENEU. El periodo comprendido es 1987-2000, aunque aquí se hará énfasis en los años que van desde 1994 al 2000, por el hecho de que responden a un cuestionario compatible.



La ENEU es una encuesta trimestral que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y se aplica actualmente en 45 ciudades del país.

En nuestro estudio, utilizaremos sólo la información relacionada con la ZMM que comprende nueve municipios conurbados (Apodaca, San Nicolás de los Garza, San Pedro Garza García, General Escobedo, Monterrey, Guadalupe, Santa Catarina, Juárez y Santiago).

El hecho de que la ENEU esté formada por paneles no solamente nos permite el análisis transversal, sino también el longitudinal. Sólo que este último tipo de estudio se tiene que realizar a nivel de muestra y se recomienda confrontar al menos dos paneles, ya que los resultados no pueden ser comparados con estadísticas, producto de los estudios transversales (INEGI, 1998).

## Las formas específicas de empleo

### El trabajo en el domicilio

De la amplia gama de empleos anormales o atípicos, primero revisamos un empleo difícil de conceptuar como es el trabajo a domicilio. En América Latina, no se conocen claramente las dimensiones de su existencia debido a que su análisis ha estado fincado en estudios de caso o encuestas restringidas a ciertas ramas de producción (Tomei, 1999)

Esta autora incluye una definición no exenta de cuestionamientos que ella misma realiza:

“Por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Este trabajo suele desempeñarse sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista”.

Pero cabe aclarar que en el caso de la producción textil, por ejemplo, el cliente o el empleador determina cómo y qué normas debe cumplir el trabajador a domicilio (Tomei, 1999:3).

Tal como se presenta en esta definición, el trabajo a domicilio puede tener la forma de trabajo asalariado o independiente, siempre y cuando esté basado en una relación subordinada del trabajador frente a su cliente o contratista.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo lo considera como uno de los trabajos especiales y lo define en el artículo 311 (*Ley Federal del Trabajo*, 2000).

De acuerdo con las definiciones existentes, lo que se realiza en el domicilio del trabajador representa una parte del proceso de producción o de la prestación de un servicio. En este sentido, no todos los trabajadores que realizan sus actividades en su domicilio pertenecen a esta categoría.

Sin embargo, existen algunos ejemplos de trabajo a domicilio donde los trabajadores tienen sus propios medios de producción y ellos mismos comercializan sus productos sin intermediarios (Arias, 1998). Lo que pasa aquí es que los que se inician como trabajadores a domicilio pueden hacerlo por cuenta propia debido a la experiencia adquirida, un capital mínimo acumulado y el conocimiento del mercado.

Se podrá pensar que un profesionista independiente no puede estar incluido en la categoría de trabajo a domicilio. Sin embargo, algunos ejemplos abren la discusión sobre la posibilidad de no delimitar esta forma de empleo tan sólo a los trabajadores de baja escolaridad y al sector industrial. Ejemplos de trabajo a domicilio de profesionistas pueden ser el del contador, que procesa la contabilidad de una sola empresa, o que trabaja desde su domicilio maquilando tareas para un despacho de contadores; o el de un arquitecto que solamente trabaja en los diseños para una sola empresa, o que fuera de su jornada laboral y de su lugar de trabajo, se desempeña desde su domicilio en diseños arquitectónicos por encargo.<sup>12</sup> En nuestro caso, de acuerdo con la base de

<sup>12</sup> En España, se ha estado discutiendo el estatus jurídico de esta relación laboral que no es necesariamente trabajo a domicilio, porque son trabajadores por cuenta propia, que poseen una relación subordinada con uno o varios clientes o empresarios determinados. A esta relación se le llama trabajo parasubordinado. Además,

datos, nos limitaremos a los trabajadores en su domicilio, queda pendiente una revisión a profundidad de esta relación laboral que es difícil de detectar en el universo del mercado laboral.<sup>13</sup>

Con esta salvedad encontramos que existe sólo el 1.9 % de los trabajadores de alta escolaridad que declararon no tener local y que trabajan en su domicilio, y de estos, el 97.5% son trabajadores no asalariados (promedio considerado para los años 1994 al 2000).

Aunque estas cifras varían considerablemente en los trimestres de este análisis, su variación por lo regular representa un aumento de la importancia de los trabajadores no asalariados en detrimento de los asalariados.

De los hombres no asalariados de alta escolaridad que trabajan en su domicilio, el 39% en promedio durante estos 6 años, está en el grupo de ocupación de profesionistas, mientras que las mujeres de alta escolaridad se inscriben principalmente en las ocupaciones del arte y el espectáculo (decoradoras, pintoras, diseñadoras).

En realidad el trabajo en el domicilio es un tipo de empleo desarrollado más en el sector de los trabajadores de baja escolaridad, pero con una clara tendencia de crecimiento en el ámbito de los de alta escolaridad (en 1987, los de baja escolaridad representaban el 90.2% de los trabajadores en el domicilio, mientras que en 1998, eran el 81%; y los profesionistas y técnicos crecieron durante este lapso de un 5.2% a un 7.6%).<sup>14</sup>

---

contempla tres requisitos: debe ser individualizada, debe existir una colaboración continuada que permita casi la exclusividad y tiene que existir dentro del plan empresarial (Valdés, 1999).

<sup>13</sup> Es necesario aclarar (como ya se hizo en la nota de pie de página número 5) que la ENEU considera que los que trabajan en casa no tienen local laboral. De esta manera, se excluyen ciertos grupos de trabajadores que, laborando en una empresa, deben realizar parte de sus actividades en casa, y además se excluye a aquéllos cuyo local de trabajo es su casa. Ejemplos claros de esta situación son los de los profesores, los agentes de ventas, los que tienen una tienda de abarrotes en su casa y otros.

<sup>14</sup> Se aclara que en 1987, la ENEU agrupaba a los trabajadores que desarrollaban sus actividades en su domicilio con aquéllos que lo hacían en casa de su patrón. En

En la muestra de la ENEU, el número de la población ocupada con alta escolaridad que tiene como lugar de trabajo su domicilio va en aumento cada trimestre. En el tercer trimestre de 1994, entrevistaron a ocho sujetos que respondieron tener como lugar de trabajo a su domicilio, para el segundo trimestre de 1997, eran 44 y para el segundo trimestre del 2000, bajaron a 27 los entrevistados.

Desde el tercer trimestre de 1994 hasta el cuarto trimestre de 1998, fueron entrevistados 594 trabajadores de alta escolaridad que realizan sus actividades laborales en su casa. Más del 50% de estos pertenecen a profesionales no asalariados, principalmente.

Las ocupaciones que resaltan en estas muestras trimestrales son la de arquitectos, contadores públicos, pintores y dibujantes artísticos, decoradores y diseñadores, y comerciantes, junto con trabajadores familiares dependientes en el establecimiento. Como se ve, el empleo en el domicilio desarrollado por los técnicos y los profesionistas está clasificado dentro de las ocupaciones no manual alto y el manual alto. Ocupaciones susceptibles de un uso intensivo de la informática como herramienta laboral.

En cuanto a la rama de actividad, aparecen con más frecuencia los trabajadores ubicados en el comercio informal,<sup>15</sup> servicios profesionales de administración, contabilidad y proceso informático, en despachos de investigación de crédito, de mercado y otros servicios especializados y en servicios de autores, compositores y otros artistas independientes privados.

Es probable que parte del trabajo por cuenta propia en el domicilio, esté asociado al sistema de subcontratación promovido por la constante externalización de costos realizada por las gran-

---

1998 sí se hace la separación, de tal manera que realmente el peso de los trabajadores de baja escolaridad en el trabajo en su domicilio en 1998, es del 64% (sobre la agrupación de estos valores de la variable, véase en los cuestionarios de la ENEU la pregunta p5c).

<sup>15</sup> De acuerdo con la definición de comercio informal que tiene el INEGI que considera como básico que el trabajador realice sus actividades fuera de un establecimiento "formalmente establecido" que realiza sus ventas en casa, en la calle, en algún vehículo o en casa de sus clientes (INEGI, 1998b).

des empresas. Y su existencia como tal puede ser temporal para el trabajador en la medida en que se logre acumular capital y afianzar relaciones sociales o que obtenga un empleo asalariado atractivo. Cabe anotar que estas actividades son en su mayoría realizadas por hombres profesionistas, mientras que las mujeres no están claramente relacionadas con este proceso de subcontratación. Ellas están vinculadas con actividades como la decoración, el diseño y el comercio en establecimientos.

En un análisis de los ingresos monetarios en las ocupaciones que comparten hombres y mujeres, tenemos que, en el grupo de trabajadores dedicados al diseño y decoración, las mujeres obtienen más ingresos por hora que los hombres, mientras que en el grupo de los comerciantes, los hombres obtienen más ingresos por hora que las mujeres.

Si se observan solamente los ingresos netos mensuales en las dos categorías, entonces los hombres obtienen más ingresos por sus actividades realizadas en casa. Pero en los ingresos por horas durante los 24 trimestres analizados no existe una diferencia notable, se podría decir que el rendimiento es semejante en hombres y mujeres.

Con estos datos no necesariamente se prueba que el trabajo por cuenta propia y desarrollado en el domicilio signifique para las mujeres y para la sociedad, la opción laboral que nos ilustre sobre cómo podemos disminuir la discriminación laboral sexual existente. Queda, sin embargo, como una hipótesis el hecho de que las mujeres pueden competir exitosamente con los hombres en empleos no asalariados, siempre y cuando se den ciertas condiciones, como la posibilidad de que las actividades se coticen hacia el mercado externo, donde la satisfacción del cliente esté por encima de la consideración sexual del trabajador.

En promedio, las mujeres profesionistas que trabajan en su domicilio tienen jornadas laborales más cortas que los hombres (20 y 32 horas a la semana, respectivamente). De los hombres que trabajaron menos de 35 horas a la semana, el 27% lo hizo porque "su trabajo así lo exige", mientras que las mujeres en esta misma

situación representan el 55%. Es decir, el empleo en el domicilio puede considerarse como una forma de subempleo más en los hombres que en las mujeres. En el primer caso, no predominan las razones involuntarias y los ingresos no son realmente bajos (la media de los ingresos se encuentran alrededor de los siete salarios mínimos). En las mujeres, los ingresos no rebasan los cuatro salarios mínimos.

Para recalcar las particularidades de este tipo de empleo en los trabajadores de alta escolaridad, conviene realizar algunas comparaciones con los empleos en el domicilio realizados por los trabajadores de baja escolaridad.

La participación de las mujeres de alta escolaridad en este tipo de empleo es del 39.9%, mientras que en las trabajadoras de baja escolaridad la participación es del 66.9%.

Con esto, podemos deducir que en el caso de los profesionistas y técnicos, el empleo en el domicilio no va destinado especialmente a las mujeres.

Respecto a los ingresos monetarios, en los empleos no asalariados (en cuanto al trabajo en el domicilio) de los trabajadores de alta escolaridad, las diferencias entre hombres y mujeres son menores o casi inexistentes en categorías compartidas. Sin embargo, en los trabajadores de baja escolaridad estas diferencias sí son altas.

Entre los hombres, de los dos niveles de escolaridad, sí existen diferencias en cuanto a las razones por las cuales trabajan menos de las 35 horas semanales. Los hombres de baja escolaridad están más relacionados con los argumentos involuntarios. Mientras que entre las mujeres solamente existe una diferencia de 3% en relación con el mismo argumento. Es decir, tanto para los hombres como para las mujeres de baja escolaridad, el empleo en el domicilio se acerca más a la situación de subempleo que en el caso de los trabajadores de alta escolaridad. En términos comparativos, entonces, el empleo en el domicilio es más inestable o transitorio en los trabajadores de baja escolaridad, y dentro de los trabajadores de alta escolaridad son las mujeres quienes estarían disponibles para trabajar más horas de las que usualmente le dedican a las actividades remuneradoras realizadas en casa.

## El empleo temporal

En los últimos años, el empleo temporal y a tiempo parcial ha llamado la atención de los especialistas en estudios del trabajo por las relaciones que tiene con las aplicaciones en los centros de trabajo de las nuevas tecnologías asociadas a las comunicaciones, computación y la electrónica y por la estrecha dependencia que mantiene con los altos niveles de competencia alcanzados por los mercados (Castells, 1999).

En Monterrey, existe un grupo de empresas modernas que subcontratan diferentes servicios, desde la seguridad de los espacios físicos de la empresa hasta la contabilidad y contratación de sus trabajadores. Al exteriorizar estos costos, las empresas pueden trabajar más eficientemente porque la temporalidad de los servicios no afecta sus costos fijos relacionados con sus compromisos contables y hacendarios.

En este proceso, los empleos temporales o por tareas se multiplican en las empresas subcontratadas. En el caso del sector comercio, el crecimiento de franquicias de comida rápida y de otras empresas de servicios ha posibilitado la utilización del pago salarial por horas y de contratos laborales especiales, donde al trabajador se le considera ideológicamente un asociado (Seoane, 2000).

Quienes laboran bajo estas modalidades de empresas se suman a los ya existentes trabajadores temporales por obra terminada, del sector de la construcción. Por lo general, los empleos temporales han sido rechazados como opción laboral o como posibilidad de realizar carrera ocupacional o profesional, pero por las asociaciones que podemos actualmente observar, se pueden volver un recurso válido para ciertos grupos de trabajadores que desean de alguna manera completar sus ingresos familiares, flexibilizar sus usos del tiempo familiar, atender otras actividades no relacionadas con el trabajo.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> En Estados Unidos se realizó un estudio sobre el empleo temporal, desarrollado por la Universidad de Cornell. Los resultados muestran que 4 de cada 10 traba-

Por eso el empleo temporal se puede transformar, al dejar de ser un empleo atípico (en el sentido de no deseado), y convertirse en uno establecido y regulado social y legalmente.

Según las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los empleos eventuales o temporales asegurados han tenido un mayor peso en la economía formal. En Nuevo León, en 1994 representaban el 6.4% de los empleos totales con seguro social,<sup>17</sup> y para 1999 su importancia porcentual pasaba a ser de 11.6 puntos.

Los datos extraídos de la ENEU en 1998 nos dicen que el 46% de los trabajadores temporales asegurados de la ZMM están trabajando en el sector manufacturero contra el 8.9% en "construcción y electricidad" y el 19% en "comercio, hoteles y restaurantes"; mientras que los temporales sin seguridad social se diversifican en las diferentes ramas de la economía sin tener una presencia concentrada en una de ellas, por ejemplo en la manufactura sólo están representados en un 12%.

Los trabajos temporales con seguridad social están estrechamente relacionados con la industria regiomontana, ya que el 48.8% de ellos son ayudantes, artesanos en la industria, trabajadores fabriles y operadores de maquinaria fija. Mientras que los eventuales no asegurados tienden a ubicarse como ayudantes de actividades administrativas.

Al cruzar la información de los trabajadores temporales por niveles de escolaridad, nos damos cuenta de que tienen más importancia porcentual los trabajadores eventuales asegurados dentro de los de baja escolaridad y, por el contrario, los trabajadores eventuales no asegurados tienen más peso dentro de los de alta escolaridad. Llama la atención que una de las principales ocupaciones de los profesionistas temporales sean las actividades administrati-

---

adores temporales les gustaría seguir siendo temporales, y 8 de cada 10 se quejan de los pocos beneficios sociales que tienen. Además, al 60% les gustaría tener empleos permanentes (Filipzack, 1998).

<sup>17</sup> Los trabajadores asegurados por el IMSS forman parte del 80% del empleo asalariado total en la ZMM.



vas (21%), ya que puede implicar el trabajo de los contadores y los profesionistas que desarrollan sus actividades en consultoría o en servicios profesionales como empleados de alguna pequeña empresa. Pero también dentro de este porcentaje se encuentran los burócratas contratados recientemente por el sector público. Estos pueden durar varios años bajo un régimen de constantes revisiones de contratos temporales y recibiendo su sueldo en forma de honorarios (sin ser prestadores de servicios, ni realizar directamente sus declaraciones de impuestos) y, por lo tanto, sin recibir todas las prestaciones de ley.

Mientras que las actividades de los trabajadores de baja escolaridad están relacionadas con el trabajo directo en la industria, las ocupaciones de los trabajadores asalariados eventuales de alta escolaridad están vinculadas con la educación, y también con la industria, pero dentro de los departamentos propios de los servicios productivos como la administración, la contabilidad y los aspectos técnicos.

Esto demuestra que los trabajadores temporales están ubicados claramente con el sector más fuerte y tradicional del mercado laboral y nos permite fortalecer la idea sobre la existencia de dosis de informalidad y flexibilidad en el sector formal.

Las grandes empresas en Monterrey representan el 39% de la mano de obra ocupada, y más del 50% de los trabajadores temporales se ubican dentro de estas grandes empresas (es decir, empresas compuestas por más de 250 trabajadores).

La presencia de las mujeres en los empleos temporales ha crecido: en 1994 representaban al 44% de la PEA ocupada temporal; en el 2000 pasaron a representar el 51%. También con relación a su propio grupo, las mujeres técnicas y profesionistas están más involucradas en los empleos temporales que los hombres. En promedio durante estos últimos años, representan el 8.6% de la PEA ocupada femenina, mientras que los hombres se distribuyen en los empleos temporales en un 5.4%.

Las principales ocupaciones de las mujeres como temporales son las actividades de apoyo administrativo y las educativas, mien-

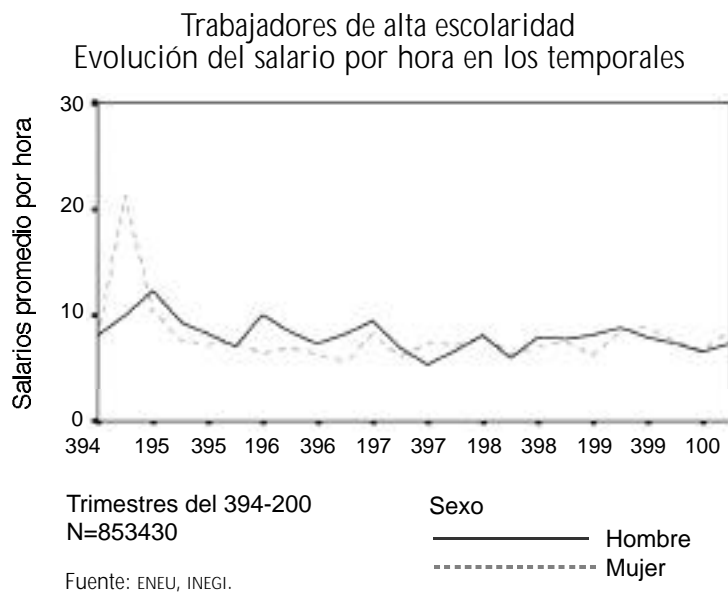
tras que los hombres no tienen una ocupación claramente identificada con los empleos temporales. Llama la atención que los hombres técnicos y profesionistas temporales estén ubicados en categorías de muy baja calificación como los obreros y artesanos de la industria, en porcentajes semejantes que en los grupos de actividad que los identifica como profesionistas.

Tal heterogeneidad en la ocupación de los hombres permite entender cómo los montos salariales entre hombres y mujeres son semejantes (véase gráfica 1).

Los empleos por contrato verbal

Los trabajadores que rigen su contrato laboral por medio de la palabra del empleador son los más vulnerables. Están ubicados prin-

Gráfica 1



principalmente en pequeñas empresas. Solamente el 11.3% de ellos trabajan en grandes empresas (ENEU, 4º trimestre, 1998).

Si examinamos las formas de empleo flexible en el cuadro 2, notamos que a menor escolaridad formal menor seguridad y estabilidad en el empleo, sobre todo cuando se observa la importancia de los empleos que caen dentro del grupo de los de contratos verbales no asegurados. Quienes pertenecen a esta categoría por lo regular no tienen ninguna prestación social.<sup>18</sup>

Al igual que los empleos temporales, los trabajadores regidos por un contrato verbal y de baja escolaridad se distribuyen principalmente en los empleos como artesanos y trabajadores fabriles, así como ayudantes en industria, reparación y mantenimiento. Y a diferencia de los empleos temporales también habría que incluir en primer orden a los trabajadores domésticos, y en un nivel de importancia menor, a los empleados en servicios personales. Los asalariados de alta escolaridad con contrato verbal están más relacionados con los empleos en el arte y los espectáculos, y en los servicios personales, con la acotación de que la mayoría de estos trabajadores están instalados en empleos sin seguridad social.

A los trabajadores de baja escolaridad, el aumento de los empleos temporales y de contratos verbales dentro del mercado laboral, no les destina ningún beneficio en sus rendimientos monetarios; inclusive este aumento los daña, ya que no los protege socialmente y no les compensa los costos de esta desprotección.

En la escala de nuestra clasificación, los trabajadores con contratos verbales y sin seguro médico son los menos favorecidos. Aproximadamente un cuarto de los trabajadores de baja escolaridad se encuentra en esta situación.

En el caso de los trabajadores de alta escolaridad, se demuestra que los empleos desprotegidos y no asalariados tienden a compensar hasta cierto punto la falta de seguridad social y la tempo-

<sup>18</sup> Nos referimos a estas prestaciones: vacaciones con goce de sueldo, crédito a la vivienda, aguinaldo, SAR, utilidades, servicios médicos, otras prestaciones (véanse preguntas p7d1-p7d9 en el cuestionario de la ENEU).

ralidad del empleo.<sup>19</sup> Los tres grupos de trabajadores que obtienen mayores ingresos por hora son los que tienen contratos indefinidos y sin protección social y el tercero es el de los trabajadores por cuenta propia.

También habrá que mencionar que la rentabilidad casi homogénea en los empleos de los trabajadores de baja escolaridad, puede generar un crecimiento porcentual de los elementos no laborales que influyen en la toma de decisiones del trabajador en relación con la movilidad laboral. Es decir, si todos los empleos tienen el mismo nivel de calidad conviene buscar el que "está cerca de casa", o "aquel que me ahorre el dinero del transporte", por mencionar algunas razones.

Basta ver cómo, en el siguiente apartado, el permanecer en el empleo por tiempo parcial tiene una alta relación con la "iniciativa personal y familiar" del trabajador de baja escolaridad a pesar de los bajos salarios.

#### El empleo por tiempo parcial

El trabajo parcial es aquel empleo asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores de tiempo normal en situación comparable.

La mayoría de los países ha aceptado como empleo de tiempo parcial al efectuado en jornadas de trabajo igual o menor de 35 horas a la semana. En el caso de México, y por lo tanto de la ZMM, la categoría común que se utiliza para quienes tienen jornadas laborales de menos de 35 horas es la de "trabajo de medio tiempo". Por eso es que las frecuencias más altas de horas trabajadas a la semana, en los trabajadores de tiempo parcial tienen una mediana estadística de 24 horas a la semana.

En el caso de Monterrey, las mujeres de empleo por tiempo parcial se ubican en empleos de todo tipo de calificación, mien-

<sup>19</sup> Conviene aclarar que no incluimos a los patrones en las gráficas porque los ingresos de éstos, sobre todo de algunos casos, empujarían hacia arriba los ingresos promedio de los no asalariados.

Cuadro 2

PEAO en la ZMM: modalidades del empleo por grado de escolaridad, porcentajes promedio 1994-2000

Grupos de escolaridad				
	Escolaridad baja	Escolaridad media	Escolaridad alta	Total
Trabajadores por contrato indefinido asegurados				577680
% renglón	45.5%	26.5%	28.0%	100.0%
% columna	37.6%	57.2%	56.9%	46.2%
Trabajadores temporales asegurados				65020
% renglón	57.7%	22.6%	19.8%	100.0%
% columna	5.3%	5.4%	4.5%	5.2%
Trabajadores contrato verbal, asegurados				43764
% renglón	74.6%	14.9%	10.6%	100.0%
% columna	4.6%	2.4%	1.6%	3.5%
Trabajadores por contrato indefinido sin seguro				30009
%renglón	42.1%	23.8%	34.1%	100.0%
%columna	1.8%	.7%	3.6%	2.4%
Trabajador temporal sin seguro				17267
% renglón	45.4%	22.5%	32.1%	100.0%
% columna	1.1%	1.5%	2.0%	1.4%
Trabajador contrato verbal sin seguro				207565
% renglón	75.9%	14.1%	10.0%	100.0%
% columna	22.6%	11.0%	7.4%	16.6%

Continuación del cuadro 2

Grupos de escolaridad				
	Escolaridad baja	Escolaridad media	Escolaridad alta	Total
No asalariados				308846
% renglón	60.8%	17.2%	22.1%	100.0%
% columna	26.9%	19.8%	24.0%	24.7%
Total	698734	267510	284146	1250390
% renglón	55.9%	21.4%	22.7%	100.0%
% columna	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENEU, 1994-2000.

Nota: Las "N" son promedios trimestrales y la muestra está ponderada por un factor de expansión.

tras que los hombres se concentran en trabajos de baja calificación, principalmente. La mayoría de los asalariados técnicos y profesionistas con jornadas menores a las 35 horas semanales, se encuentran en empresas de más de 250 trabajadores (el 61%).

El trabajo a tiempo parcial adquiere en la actualidad una importancia inusual debido a que ha sido ampliamente usado por las empresas con el objetivo de responder de manera adecuada a los cambios constantes de la demanda de productos y servicios.<sup>20</sup> Asimismo, en los países desarrollados ha funcionado como parte de una política de empleo de los gobiernos. La idea es recurrir al

<sup>20</sup> En el sistema bancario se ha detectado el empleo de *part time*, llamado así por los trabajadores, que en la actualidad permite a los bancos tener una mano de obra disponible para las eventualidades y que puede ser también su fuente de trabajadores de planta o tiempo completo. Estos trabajadores de tiempo parcial reciben un salario por hora mayor que los de tiempo completo y poseen las mismas prestaciones que ellos, incluyendo la sindicalización. No todos continúan dentro de este trabajo como empleados permanentes; quienes sí transitan de este empleo parcial a uno de planta pierden su antigüedad y son previamente "liquidados". Este tipo de empleos es aprovechado por los estudiantes o por personas que quisieran tener tiempo disponible para otras actividades no laborales.

empleo de tiempo parcial para aminorar el peso del desempleo en la economía.<sup>21</sup>

Esto sucede principalmente en los países de Europa, y en ocasiones ha sido atractivo para los empresarios, sobre todo cuando este tipo de empleo es subvencionado, porque su uso contrarresta los costos directos que se generan al utilizar más trabajadores con las mismas horas totales trabajadas.

Los límites que han calculado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que la promoción del empleo a tiempo parcial conviva con las otras formas de empleo, son en concreto los porcentajes del 15 al 28% del total de la fuerza de trabajo activa en cada país (Bollé, 1997).

Cuando en un país se rebasa este porcentaje, el empleo a tiempo parcial limita la vida laboral de la población y se convierte en un promotor activo del subempleo.

En el caso de México, la OIT en 1994 reporta un 24% en esta categoría. En la ZMM el porcentaje promedio es del 21% de la PEA ocupada.

Comparándolo con los trabajos estables y de tiempo completo, existen desventajas como un salario promedio mensual menor, carencia de algunas prestaciones, limitación de perspectivas de una carrera. El ingreso monetario promedio por horas, sin embargo, es mayor que en los de tiempo completo. El trabajador de tiempo parcial se puede confundir con el subempleado o con trabajadores que por su profesión tienen jornadas muy variadas, como por ejemplo los profesores que, aparte de las horas escolares, utilizan horas extras para la preparación de materiales escolares que no siempre son contabilizadas; o también los trabajadores de jornadas especiales que reciben sueldos equivalentes a los empleos de tiempo completo.

<sup>21</sup> Esta idea es cuestionada por Castells porque la reducción del tiempo de trabajo no es garantía de la creación de empleos, ya que las empresas pueden recurrir a medidas que aumentan la productividad, o pueden acudir a los mercados externos para solucionar parte de la problemática productiva (Castells y Esping-Andersen, 1999).

La voluntariedad es importante en este tipo de empleo porque a nivel de análisis laboral la proliferación de trabajadores que no están voluntariamente o no coinciden sus aspiraciones profesionales con el empleo de tiempo parcial, se les considera subempleados. Esto representa para los trabajadores una forma temporal de soportar las faltas de oportunidades y de desarrollo laboral.

Si el trabajador considera que se encuentra trabajando en jornadas de menos de 35 horas por cuestiones familiares, para poder dedicarle tiempo semanal a otras actividades no laborales, entonces se le clasifica como trabajador a tiempo parcial voluntario; sin embargo, si el trabajador "no desea" continuar con el empleo de tiempo parcial, entonces se le puede considerar como un subempleado, o también como parte del subempleo invisible.<sup>22</sup>

Cuando existen bajos salarios, baja productividad y desaprovechamiento de las calificaciones laborales, entonces se habla de subempleo visible (Bollé, 1997). En ciertas coyunturas estos dos tipos de subempleo se pueden superponer.

Los grupos de trabajadores que se insertan en empleos de tiempo parcial son, por una parte, los jóvenes que acaban de ingresar al mercado laboral, ya que les ayudan a familiarizarse con las reglas y condiciones del mercado, devienen en empleos de aprendizaje y, por lo tanto, son transitorios.

Otro grupo de la población son las mujeres casadas que les permite atender con más eficiencia la llamada jornada doble de trabajo, o por otro lado puede ser el grupo de elementos de la familia que no son el sustento principal y que resultan candidatos ideales a utilizar un empleo de tiempo parcial para tener ingresos familiares complementarios. Finalmente, otro grupo susceptible

<sup>22</sup> En el cuestionario de la ENEU correspondiente a los últimos años a partir de 1994, las opciones que se le presentan al encuestado son, primero, las que se clasifican como propias del subempleo: 1. Su trabajo así lo exige, 2. Porque se redujo la jornada por crisis, 3. Por falta de clientes, pedidos y 4. Por falta de materia prima, vehículo o maquinaria. Las que corresponden a razones voluntarias: 1. Motivos personales o familiares, 2. Por enfermedad o vejez y 3. No quiere o no necesita trabajar más tiempo.



de ser usuario de esta modalidad de trabajo son los trabajadores de más edad, próximos a la jubilación o ya jubilados, a los cuales se les destina este tipo de empleos y que significan en sus vidas laborales la forma en que saldrán del mercado laboral.

El empleo por tiempo parcial también puede representar un trabajo secundario. En nuestro caso, no aparece directamente en las estadísticas del empleo porque no existe la pregunta sobre el número de horas trabajadas en el empleo secundario.

Lo más seguro es que estos empleos secundarios se encuentren estadísticamente confundidos con las horas trabajadas en el empleo principal, de tal manera que estén ocultos en la modalidad de los empleos de más de 48 horas de jornada semanal.

### Diferencias entre trabajadores de baja y alta escolaridad en los empleos por tiempo parcial

El empleo de tiempo parcial no parece ser un recurso de estabilidad del mercado laboral de la ZMM, ya que solamente el 8.8% de los trabajadores ubicados en empleos con contratos indefinidos y con seguro médico, trabajan en jornadas de menos de 35 horas semanales.

Las modalidades de empleo que más concentran trabajadores de tiempo parcial son las más flexibles, como la de contrato verbal y sin seguridad social (27.1%) y las no asalariadas (37.5%).

En el caso de los trabajadores de baja escolaridad, notamos una mayor inestabilidad en el empleo de tiempo parcial porque solamente 3 de cada 100 trabajadores de contrato estable y asegurados, trabajan menos de 35 horas a la semana, mientras que los trabajadores de alta escolaridad en esta situación representan el 17% (cuadro 3).

En cuanto a la posición en el trabajo tenemos, que dentro de los trabajadores por cuenta propia, el 34.5 % labora menos de 35

## Cuadro 3

Población ocupada en la ZMM. Modalidades del empleo de acuerdo con la jornada laboral y grados de escolaridad, 1998

	Jornada laboral				Total
	Menos de 35 hrs.	De 35 a 48 hrs.	Más de 48 hrs.	No trabajó la semana	
Trabajadores de baja escolaridad					
Trabajo contrato indefinido asegurados	8794 3.1%	225475 80.2%	37066 13.2%	9912 3.5%	281247 100.0%
Trabajo temporal asegurados	2367 5.9%	32041 80.4%	4561 11.4%	867 2.2%	39836 100.0%
Trabajo contrato verbal asegurados	3067 10.5%	22414 76.8%	3507 12.0%	179 .6%	29167 100.0%
Trabajo contrato indefinido, sin seguro	1287 15.7%	5464 66.8%	1299 15.9%	130 1.6%	8180 100.0%
Trabajo temporal sin seguro	718 15.2%	3371 71.1%	649 13.7%		4738 100.0%
Trabajo contrato verbal, sin seguro	45326 26.4%	97878 56.9%	24709 14.4%	3987 2.3%	171900 100.0%
No asalariados	63746 38.2%	57497 34.4%	39132 23.4%	6553 3.9%	166928 100.0%
Total	125305 17.9%	444140 63.3%	110923 15.8%	21628 3.1%	701996 100.0%

Continuación del cuadro 3

	Jornada laboral			Total
	Menos de 35 hrs.	De 35 a 48 hrs.	Más de 48 hrs.	
Trabajadores de alta escolaridad				
Trabajo contrato indefinido, asegurado	31646 17.0%	120639 64.9%	30141 16.2%	185974 100.0%
Trabajo temporal asegurados	1746 13.9%	8865 70.5%	1747 13.9%	12579 100.0%
Trabajo contrato verbal, asegurados	275 10.4%	1717 64.9%	524 19.8%	2647 100.0%
Trabajo contrato indefinido, sin seguro	2069 19.3%	6378 62.4%	1068 10.5%	10216 100.0%
Trabajo temporal sin seguro	3851 65.7%	2012 34.3%		5863 100.0%
Trabajo contrato verbal, sin seguro	7350 36.9%	10082 50.6%	2476 12.4%	19908 100.0%
No asalariados	19867 29.0%	23730 34.6%	23967 35.0%	68557 100.0%
Total	65804 21.9%	173423 56.7%	59923 19.6%	305744 100.0%

Fuente: ENRU, 4 trimestre de 1998.  
Ponderada por el factor de expansión.

horas semanales, mientras que de los trabajadores con sueldo fijo sólo el 12.5% dedican menos de 35 horas a su trabajo semanal.

Dentro de los motivos por los que se trabaja parcialmente, resulta que el 45% de los trabajadores por cuenta propia que trabajan menos de 35 horas argumentan que lo hacen porque así es la naturaleza de su trabajo. Esto tiene relación con el hecho de que el 56% de estos trabajadores se dedican al comercio y los servicios personales y domésticos, mientras que el 36% de los trabajadores a sueldo fijo, que argumentan lo mismo, lo hacen en el área de la educación. Entonces hablamos de profesores, vendedores, comerciantes de fin de semana que estarían posiblemente dispuestos a aumentar su jornada laboral sobre todo cuando el 67% de ellos gana menos de tres salarios mínimos.

Si se organizan las razones que argumentan los trabajadores para justificar su jornada semanal de menos de 35 horas, tenemos que el 66% de ellos presentan argumentos que bien se pueden considerar como propios de subempleo. Si la frontera que divide a los trabajadores que pueden buscar otro empleo, con un horario semanal más extenso, es 3 salarios mínimos, tenemos que aquellos que se les puede considerar como subempleados invisibles serían el 6.9% (90,634 trabajadores) de toda la población ocupada. Aproximadamente un tercio de los trabajadores de tiempo parcial (ENEU, con datos del 4º trimestre de 1998) .

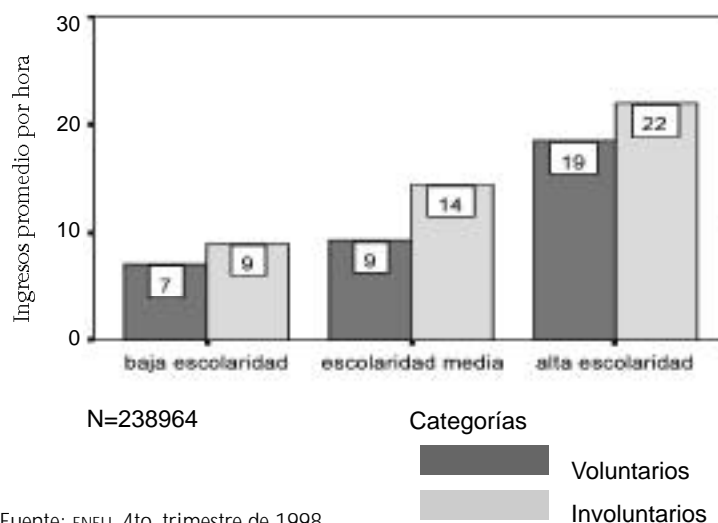
Esto quiere decir que el 42% de los trabajadores involuntarios están dentro de los que ganan más de tres salarios mínimos; mientras que en los voluntarios este porcentaje es considerablemente menor (34%).

Los salarios, entonces, son más altos en los trabajadores que involuntariamente trabajan en tiempo parcial que los salarios obtenidos por los voluntarios (gráfica 2).

De acuerdo con nuestra clasificación de las formas de empleo, los trabajadores de tiempo parcial voluntarios tienden a ubicarse en los empleos más flexibles y de menores ingresos. Mientras tanto, los involuntarios se inclinan más por permanecer en empleos estables y con seguridad social. En el caso de los técnicos y profe-

Gráfica 2

Trabajadores de tiempo parcial  
Salarios promedio por hora, por escolaridad



Fuente: ENEU, 4to. trimestre de 1998.

sionistas, los voluntarios asalariados, aparte de permanecer en los empleos más flexibles, se ubican en pequeñas empresas, mientras que los involuntarios se encuentran en las grandes empresas.

Es importante aclarar que el significado que tiene el salario para estos dos grupos de trabajadores es diferente. Por eso es posible entender que los que perciben más ingresos sean los que tienen una mayor probabilidad de cambiar de empleo o que buscan aumentar su jornada laboral. A pesar de esto, los trabajadores de baja escolaridad tienen porcentajes más altos de voluntarios (41.3%) que los trabajadores de alta escolaridad (35%).

Entonces, los grupos de menores salarios, tanto en los trabajadores de baja escolaridad como en los profesionistas, son los que argumentan que laboran menos de 35 horas por cuestiones personales y familiares y porque no quieren o no necesitan otro ti-

po de trabajo. A diferencia del caso de los trabajadores de baja escolaridad, la distribución de las mujeres y hombres de alta escolaridad en las categorías voluntarias e involuntarias se da en proporciones semejantes.

## Conclusiones

En conclusión, podríamos decir que, a falta de una legislación clara que ayude a una promoción adecuada de los empleos temporales y de contrato a tiempo parcial, que tanto necesitan los empresarios para responder a los retos de la competencia, han proliferado los contratos verbales que dan un alto grado de incertidumbre y que posibilitan la desprotección social sistemática de los trabajadores.

Ante una indefinición existente, el crecimiento de estas formas de empleo ha sido vacilante en los últimos diez años en la ZMM; han tenido sus altas y sus bajas (el empleo parcial involuntario en 1987 representaba el 14.1% de la PEA ocupada; en 1996, el 19.4% mientras que en 1998, el 11.1% )

La existencia de altos porcentajes de trabajadores temporales y de tiempo parcial en la gran empresa regiomontana puede representar, en el mejor de los casos, una posibilidad de empleos transitorios que se transforman, vía capacitación y adiestramiento, en empleos permanentes y asegurados.

Pero el crecimiento sistemático de los empleos sin ningún tipo de prestación y por contratos verbales, anuncia una etapa en el mercado laboral donde la rotación de personal aumentaría y la movilidad laboral individual por "motivos" familiares y personales también. Hasta ahora esta reserva de mano de obra, dispuesta a contratarse temporalmente ha sido principalmente de trabajadores de baja escolaridad. Sin embargo, los recortes de personal realizados por las grandes empresas en Monterrey, así como los diversos servicios subcontratados, han reordenado la oferta del trabajo de técnicos y profesionistas, incrementando su participación en esta modalidad.

En relación con las formas específicas de empleo vistas aquí, diríamos que la tendencia al trabajo en el domicilio por parte de los técnicos y profesionistas es clara, aunque su presencia actual es muy baja.

El tipo de actividades realizadas por los profesionistas y técnicos en su casa, de acuerdo con la clasificación del INEGI, parecen estar establecidas informalmente, a pesar de caracterizarse como no manuales altas. Quizás tiene que ver con la falta de capital monetario para establecer un local de servicios profesionales. Esta modalidad de empleo tiene como particularidad que, en cierto tipo de ocupaciones, o servicios profesionales, los ingresos monetarios son del mismo nivel entre hombres y mujeres.

Por otra parte, los empleos temporales sí han tenido una mayor presencia en el mercado laboral en los últimos años en la ZMM.

La situación de los profesionistas y técnicos temporales refleja el deterioro en las condiciones del mercado; un grupo importante de ellos está inmerso en empleos clasificados como manuales altos y no manuales bajos. Igualmente, los salarios medios de las mujeres y los hombres en esta modalidad del empleo no manifiestan grandes diferencias.

Los trabajadores de tiempo parcial también han crecido en forma evidente, y resalta el hecho de que los "voluntarios", a pesar de observar los más bajos salarios, también siguen manifestándose en forma importante en el mercado laboral de la ZMM, sobre todo después de la crisis de 1994.

Finalmente, los trabajadores asalariados de alta escolaridad y de tiempo parcial muestran una relación clara con el tamaño de la empresa. Tienden a distribuirse más en las empresas grandes.

Uno de los resultados de esta correlación entre empresas, relativamente formales y establecidas, y el desarrollo de los empleos de tiempo parcial puede estar explicando el hecho de que, en todos los trimestres analizados, nuestras observaciones apuntan a que los hombres en la modalidad de tiempo parcial reflejan mayores salarios que las mujeres. Esto, pensando en el presupuesto de que la discriminación laboral es más probable en empresas con

mercados internos y burocratizadas que en los empleos independientes y por cuenta propia.

Los indicadores nos representan la coexistencia de diferentes tipos de segmentación: unos regidos por las reglas del mercado, otros por la importancia de las instituciones y otros más por las características sociodemográficas de los trabajadores. Esta coexistencia arroja resultados contradictorios donde en ciertos tipos de empleo las mujeres y los hombres no observan diferencias en sus ingresos monetarios; mientras que en otros, los hombres están en clara ventaja frente a las mujeres.

Averiguar las condiciones de empleo de los trabajadores profesionistas y técnicos nos lleva a considerar otras variables sociodemográficas como el estado civil, el parentesco y la edad, en el entendido de tomar en cuenta a esta última como un indicador de los ciclos de vida laboral del trabajador.

Esta es una tarea pendiente que nos permitirá ver hasta qué punto los empleos flexibles están destinados a cierto tipo de trabajador y qué papel juegan los factores laborales, como la empresa y los sectores, en esta relación entre formas de empleo y características sociodemográficas del trabajador.

Recibido en octubre de 2001

Revisado en abril de 2002

## Bibliografía

- Acosta, Félix y Cirila Quintero (1998), "La reestructuración industrial necesaria: Hilorrey, un estudio de caso ", en Francisco Zapata (comp.), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, México, D. F., COLMEX.
- Aguilar, Adrián Guillermo e Irma Escamilla (2000), "Reestructuración 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, D. F., Porrúa y UNAM.



- Arias, Patricia (1998), "El trabajo a domicilio ayer y hoy", *Sociológica. Economía informal, microempresas y estrategias de empleo*, vol. 13, no. 57, mayo-agosto, pp. 63-85.
- Bell, Daniel (1979), *El advenimiento de la sociedad postindustrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- Bollé, Patrick (1997), "El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, no. 4, OIT, pp. 605-628.
- Borja, Jordi y Manuel Castells (1997), *Local y global. La gestión de las ciudades en la era de la información*, México, Taurus.
- Braverman, Harry (1975), *Trabajo y capital monopolista*, México, D. F., Editorial Nuestro Tiempo.
- Carnoy, Martin, Manuel Castells y Chris Benner (1997), "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, no. 1, primavera, OIT.
- Castells, Manuel (1999), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, México, Siglo XXI Editores.
- \_\_\_\_\_ y Gösta Esping-Andersen (1999), *La transformación del trabajo*, España, La factoría cultural Editores.
- Cerrutti, Marcela (2000), "Intermittent Employment Among Married Women: A Comparative Study of Buenos Aires and Mexico City", *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 31, no. 1, invierno, pp. 19-43.
- Céspedes, Rebeca (2001), "Se incrementa brecha salarial", *Negocios, El Norte*, 13 de agosto.

- Cruz Piñeiro, Rodolfo (1994), "Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar", *Frontera Norte. Revista del Colegio de la Frontera Norte*, vol. 6, no. 12, julio-diciembre, pp. 25-39.
- De la O, María Eugenia (2000), "Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México 1988-1998", en *Región y Sociedad. Revista de El Colegio de Sonora*, vol. XII, no.19, enero-junio, pp. 83-134.
- Escobar Latapí, Agustín (1992), "Cambio ocupacional y movilidad individual en Guadalajara, 1982-1990", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, D. F., El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte.
- Filipczak, Bob (1998), "Did someone say 'benefits'?", *Training*, Minneapolis, febrero.
- Forester, Tom (1992), *La sociedad de alta tecnología*, México, D. F., Siglo XXI Editores.
- Forrester, Viviane (1997), *El horror económico*, Buenos Aires, FCE.
- Fraser, Jill Andresky (2001), *White-Collar Sweatshop: the deterioration of work and its rewards in corporate America*, Nueva York, Norton & Company Inc.
- Golden, Lonnie (2001), "Flexible work schedules: what are we trading off to get them?", *Monthly Labor Review*, vol. 124, no. 3, pp. 50-67.
- Gómez, Marcelo (2000), "La inserción ocupacional de los egresados universitarios recientes", *Mayo. Revista de estudios de juventud*, no. 1, noviembre, pp. 123-148.
- Gutiérrez Garza, Esthela (1999), "Luz y sombras de la industria maquiladora en Nuevo León", en Esthela Gutiérrez (comp.),

- La globalización en Nuevo León, México, D. F., Ediciones El Caballito, UANL.
- \_\_\_\_\_y Román Sánchez (1999a), "Mercado de trabajo y capacitación en Nuevo León, 1996", en Esthela Gutiérrez (comp.), *La globalización en Nuevo León*, México, D. F., Ediciones El Caballito, UANL.
- Hualde, Alfredo (2000), "Del territorio a la empresa: conocimientos productivos entre los ingenieros del norte de México", *Región y Sociedad, Revista de El Colegio de Sonora*, vol. XIII, no. 21.
- Hudson, Ken (2001), "Temporary Employment Labor Force Economic Conditions", *New York Monthly Review*, vol. 52, no. 11, abril, pp. 43-55.
- Horbath, Jorge Enrique (1999), "La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992", *Papeles de Población, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, UAEM*, año 5, no. 21, julio-septiembre, pp. 57-100.
- INEGI (1998), *Documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México, INEGI.
- \_\_\_\_\_ (1998a), *Clasificación mexicana de ocupaciones*, México, INEGI.
- \_\_\_\_\_ (1998b), *Clasificación de actividades económicas de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, México, INEGI.
- Jurado, Montelongo, Mario Alberto (2001), "Flexibilidad y estrategias laborales de los profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey 1987-1999", *Frontera Norte, edición especial 2: Frontera Noreste*, vol. 13, no. 2, pp. 47-85.

Lara Flores, Sara María (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, México, Juan Pablos.

Leiva, Sandra (2000), "El trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género", *Unidad, mujer y desarrollo*, no. 26, Santiago de Chile, CEPAL.

*Ley Federal del Trabajo. Actualizada* (2000), México, Ediciones ALF, 8a.ed.

Maruani, Margaret (1993), "La sociología del trabajo en busca del empleo", en François Michon y Denis Segrestin (coords.), *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Meléndez, Jorge (1997), "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.

Muñoz García, Humberto y María Herlinda Suárez Zozaya (1992), "Mercados urbanos de trabajo y educación en México", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, D. F., El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert.

Partida Rocha, Raquel (2001), "Empleo flexible: el trabajo subcontratado en Jalisco", en *Región y Sociedad. Revista de El Colegio de Sonora*, vol. XIII, no. 22, julio-diciembre.

Piore, M. (1983), "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre" en Luis Toharía (comp.), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, España, Alianza Universidad Editores.

- Pozas, María de los Ángeles (1999), "Estrategias de globalización y encadenamientos productivos: El caso de Monterrey", en Esthela Gutiérrez (comp.), *La globalización en Nuevo León*, México, D. F., El Caballito Ediciones.
- Pozos Ponce, Fernando (1996), *Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Guadalajara, Jalisco, Universidad de Guadalajara.
- Pries, Ludger (1992), "Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, D. F., El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte.
- Reich, Robert (1993), *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*, Buenos Aires, Vergara.
- Reyes, Carlos (2001), "Destinan a altos mandos hasta 77% de los recursos", *Negocios*, El Norte, 23 de julio.
- Sassen, Saskia (1999), *La ciudad global*. Nueva York, Londres, Tokio, Buenos Aires, Eudeba.
- Seoane, José (2000), "Eterna juventud y empleo transitorio: las condiciones de la reproducción del trabajo en McDonald's", *Mayo. Revista de estudios de juventud*, no. 1, noviembre.
- Tomei, Manuela (1999), "El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa", *Cuestiones de desarrollo*, OIT, Documento de discusión 29. <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/publ/iddp29.htm>
- Valdés, Alonso Alberto (1999), "El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, no. 26.

- Vargas, Ruth (2000), "Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso Sanyo Video Componentes", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 2, no. 2, 20. <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>
- Weller, Jürgen (1998), *Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes*, Serie Reformas Económicas, no. 11, Santiago de Chile, CEPAL.