

LA CALIDAD DEL EMPLEO DE ASALARIADOS CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN TIJUANA Y MONTERREY

Un análisis cuantitativo

ALFREDO HUALDE / ARCELIA SERRANO

Resumen

En el marco de la reestructuración económica y la flexibilidad laboral de las últimas décadas, en este trabajo se hace un análisis comparativo de la calidad de empleo entre los asalariados con estudios superiores, en Tijuana y la Zona Metropolitana de Monterrey, ciudades del norte de México caracterizadas por su importante dinámica económica e industrial; para ello se utiliza la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 1994 a 2002. Encontramos que las condiciones de empleo de los asalariados con estudios superiores aún mantienen ventajas con respecto a quienes tienen menor escolaridad, a pesar de algunas tendencias *precarizantes*, especialmente en lo referente a carencia de seguridad social y el alargamiento de la jornada de trabajo en Tijuana, mientras que en la ZMM se muestra una mejora de la calidad del empleo.

Abstract:

Within the framework of the economic restructuring and employment flexibility of recent decades, this paper makes a comparative analysis of the quality of employment of salaried workers with a higher education, in Tijuana and in the metropolitan area of Monterrey (cities in northern Mexico that are characterized by their important economic and industrial dynamics). Used for the study was Mexico's National Survey of Urban Employment from 1994 to 2002. We found that the employment conditions of salaried employees with a higher education still have advantages over the conditions of workers with less education, in spite of some precarious trends, especially with regard to the lack of social security and the lengthening of the work day in Tijuana; in Monterrey, improvement in the quality of employment is evident.

Alfredo Hualde es director del Departamento de Estudios Sociales del Colegio de la Frontera Norte, Carretera Escénica Tijuana-Ensenada Km. 18.5, San Antonio del Mar, Tijuana, BC. CE: ahualde@colef.mx y/o ahualde@telnor.net

Arcelia Serrano es investigadora por proyecto del Departamento de Estadística del Colegio de la Frontera Norte.

Palabras clave: empleo, calidad, educación superior, mercado de trabajo, seguridad social, Tijuana, Monterrey.

Key words: employment, quality, higher education, labor market, social security, Tijuana, Monterrey.

En México existe una inquietud creciente por el destino de los egresados del sistema de educación superior. Aunque el tema ha sido abordado desde los años setenta (Muñoz Izquierdo, 1979 y 1992), recientemente algunos informes han señalado niveles de subempleo importantes (ANUIES, 2003) y condiciones de trabajo desventajosas tratándose de un sector generalmente privilegiado en el mercado laboral.¹

Sin embargo, otras investigaciones subrayan que, a pesar de la creciente oferta de egresados,² los ingresos de los estratos laborales con estudios superiores mantienen una diferencia notable con respecto a trabajadores con niveles de escolaridad menor a la universidad (Meléndez, 2003; García y De Oliveira; 2003; Llamas y Garro, 2003; Planas, 2004).

Es posible que las informaciones recientes obedezcan a una coyuntura influida negativamente por el escaso crecimiento de la economía mexicana tras la crisis estadounidense de septiembre de 2001. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI) (2004) de enero a diciembre de 2003 se registró una tasa de desempleo de 3.25%, de modo que a finales de ese año, poco más de un millón 300 mil personas no tenían trabajo. A mediados de 2004 esta cifra sobrepasaba 4% de la población económicamente activa (PEA). Del total de desempleados, más de 500 mil eran profesionistas.³

El significado de este dato se puede matizar pues, como es sabido, en las sociedades latinoamericanas, donde no existen seguros de desempleo, los más pobres no pueden dejar de trabajar y desempeñan actividades en la economía informal por lo que la cifra de desempleo de los sectores con menor educación no es elevada. Por otro lado, entre los egresados con educación superior la falta de empleo puede significar un compás de espera en busca de uno acorde con las expectativas educativas, durante el cual la familia se encarga de su subsistencia. En todo caso, las cifras son un síntoma de un mercado laboral donde la *credencialización* contribuye a aumentar la competencia.

Por lo anterior, el tema de los *rendimientos de la educación superior*—en la terminología de la teoría del capital humano—suscita el interés de la sociedad. Por un lado, pone en entredicho el aspecto funcional del sistema

educativo en relación con el mercado laboral, es decir la utilidad de la formación como la mejor herramienta para acceder en buenas condiciones a un trabajo asalariado o por cuenta propia; por el otro, exagera las dudas de los propios sujetos dispuestos a cursar un estudios superiores sobre su destino laboral y aviva el debate público acerca de las carreras con mejores *salidas* hacia el mercado de trabajo.

En este panorama general, no sólo es necesario tomar en cuenta la temporalidad del fenómeno y su relación con los ciclos económicos, sino que resulta muy útil considerar la variable espacial pues, como se sabe, en México, desde los años ochenta, la evolución del mercado de trabajo y de la economía mexicana presenta claras diferencias según las regiones consideradas. En general, a partir de la reconversión iniciada en esa década, las ciudades del norte del país obtuvieron mejores resultados en lo que se refiere a creación de empleo e ingresos de los asalariados.⁴

En este artículo nos proponemos analizar la calidad del empleo de los asalariados con educación superior tomando únicamente dos aglomeraciones urbanas del norte de México: Tijuana, Baja California, y la Zona Metropolitana de la ciudad de Monterrey (ZMM), Nuevo León, entre 1994 y 2002, último año en que se tuvo acceso a la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). La elección de ambas ciudades se justifica por las características diferenciadas de su industrialización y de sus mercados de trabajo.

Monterrey tiene una fuerte tradición comercial e industrial desde mediados del siglo XIX, con un importante ritmo de crecimiento durante todo el XX. Ahí surgieron y se desarrollaron pequeñas, medianas y grandes empresas, de muy diversos giros, pertenecientes a grandes grupos industriales (Pozos, 1996:58, Pozas, 2003) que propiciaron el desarrollo de servicios de logística, profesionales y de administración empresarial. El *expertise* que ostenta la ciudad de Monterrey trata de ser imitado por industriales y empresarios de todo el país. Esta evolución ha conformado un mercado laboral con un nivel de escolaridad superior al promedio nacional, donde el segmento profesional tiene una gran importancia.⁵ De esta forma, la economía y el mercado de trabajo regiomontanos revelan las transformaciones que el modelo de sustitución de importaciones experimentó en un ámbito territorial donde las empresas buscaron formas de competir ante las nuevas condiciones surgidas por la apertura comercial.

Por su parte, desde los años setenta, Tijuana presenta un fuerte crecimiento demográfico y, al mismo tiempo, el desarrollo de una forma de industrialización particular con la instalación de plantas de ensamble, mejor conocidas como “maquiladoras”. La ciudad destaca por la rápida creación de empleos y por las polémicas acerca de las malas condiciones de trabajo y los salarios de la mano de obra empleada en las maquiladoras (Bendensky *et al.*, 2004; Hualde, 2001:19).

Tanto Monterrey como Tijuana se distinguen por una dinámica particular, se encuentran ubicadas en estados fronterizos por lo que están muy vinculados con Estados Unidos y enfrentan condiciones de reestructuración y flexibilidad aunque con diferentes tipos de industria: en Monterrey asociada con el capital nacional desde finales del siglo XIX y estrechamente relacionada con un sector de servicios profesionales innovadores; mientras que en Tijuana, desde hace tres décadas surgió un sector maquilador de grandes empresas extranjeras –asiáticas o estadounidenses– ligadas con la industria de productos electrónicos –especialmente del televisor– y de servicios médicos; su mercado laboral tiene dos características importantes: un crecimiento acelerado por la llegada de migrantes de otros estados de la república y una fuerte relación con el estado de California, Estados Unidos, donde se emplea alrededor de 8% de la PEA tijuanaense.⁶

No resulta exagerado decir que Tijuana es una de las ciudades “maquiladoras” por excelencia y Monterrey resulta un mercado característico del modelo de sustitución de importaciones reestructurado a partir de los años ochenta.

Por lo anterior, resulta interesante analizar el comportamiento de la calidad del empleo en dichas ciudades durante la década de los noventa.

Referentes teóricos y nota metodológica

Nuestro trabajo parte de los cambios experimentados en las últimas décadas en los mercados de trabajo y en las empresas; es decir, se ubica en el espacio laboral y en el ámbito productivo. En los últimos años una gran cantidad de estudios se han referido a la reestructuración productiva como un proceso que ha incidido directamente en los mercados de trabajo (Pozas, 1993; Pozos, 1996 y 2000; Contreras, 2000; De la Garza, 2000). Se interpreta que la reestructuración engloba una serie de políticas y transformaciones de muy distinta índole, que las empresas –y en ocasiones los gobiernos– acometieron para restablecer las ganancias en una economía

crecientemente globalizada con una revolución tecnológica en marcha. Este proceso generó –y produce– sucesivas olas de flexibilidad en los mercados laborales, fenómeno cuyo concepto sintetiza los cambios más importantes en las formas de regulación del trabajo, flexibilidad: para contratar y despedir, en el proceso de trabajo (funcional o polivalencia), salarial e, incluso, geográfica (Coriat, 1990; Carrillo y Hualde, 1991; Contreras, 2000). Estas formas de flexibilidad a su vez remiten a una legalidad contractual cada vez más simplificada, inexistente en ciertos ambientes o que, en muchos otros, no se cumple.

En México la flexibilidad se produce generalmente de forma impuesta o unilateral en contraste con otros países –por ejemplo, Holanda o Dinamarca– donde los sindicatos han llegado a negociar sus formas y sus límites (De la Garza, 1999).

La flexibilidad se originó a partir de los cambios que afectaron al modelo taylorista-fordista, predominante en la industria, y refleja principalmente las condiciones de empleo de los asalariados. Este fenómeno ha dado lugar a formas de trabajo precarizadas: contratos temporales, empleos sin seguridad social, desregulación de incentivos, flexibilidad salarial, etcétera (Pollert, 1994).

El análisis de la flexibilidad parece adecuado para caracterizar a una gran parte de los trabajadores asalariados en la industria (sobre todo en las grandes empresas), sin embargo, es posible que no tenga la misma pertinencia con respecto al mercado de empleo profesional. Como se sabe, las profesiones conforman un mercado de trabajo variado, heterogéneo, con jerarquías internas y con formas de regulación laboral que sólo en ocasiones se asemejan a los asalariados con grados de escolaridad inferiores (Hualde, 2000).

Tradicionalmente, la escolaridad de nivel superior daba acceso a un ámbito laboral donde los empleos independientes no asalariados eran importantes.⁷ Por otro lado, los trabajos asalariados de los profesionales se caracterizan por situar a una parte de quienes los ejercen, en puestos de mando o de gestión de la fuerza laboral. Ello tiende a otorgar a estos profesionales un estatus ambiguo entre los propietarios de las organizaciones y los trabajadores no profesionales. Las relaciones salariales suelen ser más individualizadas y –salvo en algunos sectores, universidades o empleo público– es poco frecuente la presencia de sindicatos.

Al mercado de trabajo profesional, que se identifica en buena medida con los asalariados que cuentan con estudios superiores, se le atribuye una

característica de autonomía que, en principio, da a sus actores una mayor capacidad de *gobernar* su trayectoria laboral (Abbott, 1988; Dubar y Tripier, 1998). Sin embargo, la salarización, la mayor competencia en el mercado de trabajo y la incertidumbre durante la trayectoria cuestionan esa característica. Precisamente, esta transformación es lo que pareciera asemejar a dos segmentos de mercado –profesional y no profesional– que algunos autores consideran diferentes (Reynaud, 1997:178).

Diversos autores (Carrillo y Hualde, 1991; De la Garza 2000; Contreras, 2000) han señalado que la flexibilidad ha producido una precarización del empleo caracterizada por varias dimensiones. Para Cano (1998), el “acercamiento conceptual a la precariedad laboral supone romper con una supuesta diferenciación radical entre trabajadores precarios y no precarios. Hay que hablar, más bien, de *dimensiones de precariedad* que están presentes en diversos grados y modalidades en todas las formas de empleo; entre ellas destacan cuatro: *a)* inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, *b)* degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, *c)* incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, y *d)* reducción de la protección social.

En este sentido la precarización sería el efecto más negativo de la flexibilidad sobre el empleo. La pregunta es si también afecta a los asalariados con estudios superiores y en cuáles de las dimensiones señaladas.

A partir de esta interrogante hemos conformado un indicador de la calidad del trabajo, cuyos extremos serían el empleo precario y el de alta calidad que, de alguna manera, se asemejan a las dimensiones enunciadas por Cano. La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral puede medirse mediante la temporalidad de los contratos así como, en parte, por la vulnerabilidad de la situación de trabajo. Las jornadas anormalmente largas o excesivamente cortas también remiten a la vulnerabilidad. El análisis de los salarios proporciona una idea de la tercera dimensión enunciada; mientras que la reducción de la protección social puede medirse contabilizando a los asalariados que no cuentan con seguro médico.

De esta manera, la calidad del empleo en este estudio se conformará con un indicador a partir de cinco variables principales:⁸

Pertenencia al mercado de trabajo como “asalariado”

Consideramos, por la propia definición y metodología utilizada en la ENEU, que un “asalariado” posee condiciones de empleo más estables que un “no

asalariado”; se le define como la persona que trabaja para un patrón, empresa, institución o dependencia, regido por un contrato escrito o de palabra a cambio de un jornal o salario; mientras que los no asalariados no cuentan con contrato.

Formas de los contratos de trabajo

Se refiere a la clase de convenio que establecen los trabajadores “asalariados” con su patrón, empresa, institución o dependencia, en el que se fundamenta la relación laboral. Los tipos de contrato que considera la ENEU son: escrito por tiempo indefinido⁹ (base, planta, plaza de confianza, etcétera), escrito por tiempo u obra terminada¹⁰ y verbal o de palabra. Por tanto, quienes tienen contrato escrito poseen mejor calidad de empleo que quienes lo contraen verbalmente.

Prestaciones de ley

En la ENEU (INEGI, 2000) se definen como los bienes y servicios complementarios al sueldo que obtienen los trabajadores por parte de los empleadores o instituciones de seguridad social como resultado de disposiciones legales, contratos o convenios de trabajo, o por tradición o costumbre. La Encuesta capta información sobre las siguientes prestaciones: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades, afiliación a los institutos Mexicano del Seguro Social (IMSS) o de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). En este estudio sólo consideramos si cuentan o no con servicios de salud (IMSS, ISSSTE o médico particular proporcionado por el empleador), pues se considera la prestación social más importante dentro del mercado laboral: el asalariado que tenga seguro social tendrá también un mejor nivel de calidad de empleo que quien no lo tenga.

Horas trabajadas

Se considera que la jornada semanal de trabajo es de 48 horas. En la ENEU se pregunta el número de horas laboradas a la semana, con tres posibles opciones de respuesta: de 35 a 48, menos de 35 y más de 48. Si el empleado laboró más de 48 o menos de 35 horas, se encuentra en condiciones de empleo de menor calidad que aquellos que trabajaron de 35 a 48 horas, siempre y cuando las razones sean exceso de trabajo para los primeros, y crisis de producción, falta de materia prima o de clientes para los segundos.

Ingresos

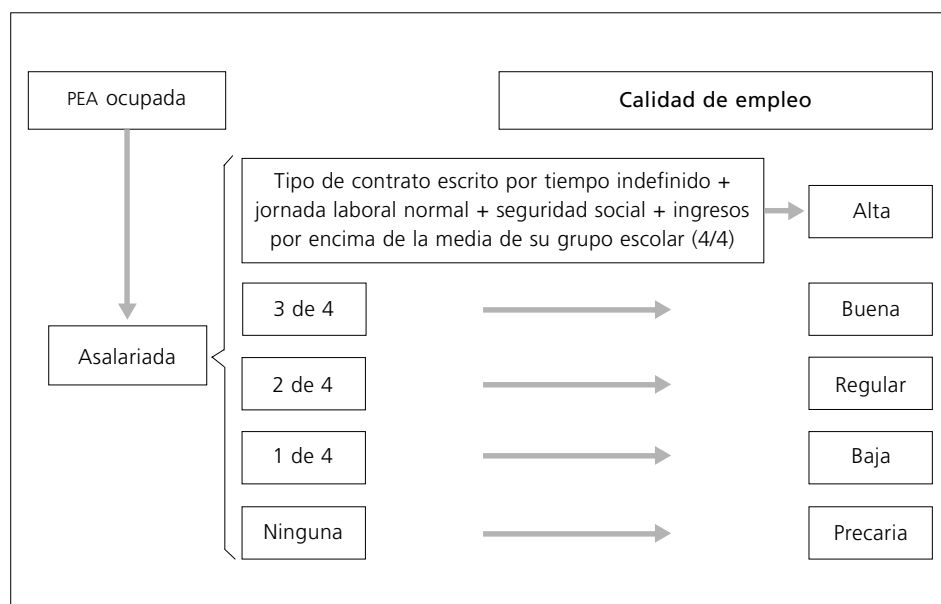
Finalmente se analizan, mediante una comparación, los sueldos percibidos por los trabajadores. Se toman los promedios de cada nivel escolar por año, y se comparan entre ellos. El cálculo permite conocer cuántos perciben ingresos por encima o por debajo del promedio de su grupo escolar, en cada año de estudio.

De este modo, obtenemos tipos de calidad de empleo en función de la presencia o ausencia de las características o variables antes mencionadas. El esquema 1 resume lo anterior.

El presente estudio se basa en marcos analíticos específicos ligados con la economía y la sociología laborales. Descarta conscientemente debates importantes sobre educación y trabajo –tratados por otros autores– provenientes de marcos interpretativos que se proponen analizar de manera amplia las relaciones entre economía y educación y viceversa. Entre ellas, las teorías de la modernización o de la funcionalidad técnica, la del capital humano o aquéllas con una visión de clase o de estatus (Rubinson y Browne, 1994).

ESQUEMA 1

Metodología para obtener la calidad del empleo



Asimismo, las relaciones entre educación y trabajo en territorios específicos se han abordado mediante perspectivas sociológicas que asumen la relativa autonomía de los sistemas educativo y productivo y la importancia de analizar las formas de interacción de los actores situados en marcos *sociales* concretos (Hualde, 2001).

En este estudio se opta por el marco proporcionado por la flexibilidad y la precarización porque el objetivo se refiere a la calidad del empleo diferenciado por nivel educativo. Por ello, se presenta con objetivos definidos y reconoce limitaciones interpretativas. Para conocer de manera más precisa la calidad del empleo hubiera sido importante complementar los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano con entrevistas o encuestas más precisas en determinados sectores, lo que permitiría llegar a conclusiones sobre el significado de algunas de las variables utilizadas. Por ejemplo, la temporalidad de los contratos es un indicador que, en líneas generales, define la calidad del empleo asumiendo que el contrato indefinido es una ventaja para el asalariado. Sin embargo, somos conscientes de que dicha ventaja, en ocasiones, no es una garantía de la estabilidad en momentos de crisis, de bajo crecimiento de la economía o cuando se dan reestructuraciones en las empresas. Del mismo modo, un trabajo de campo como el que señalamos, hubiera podido llegar a establecer relaciones causales entre distintas variables. En este sentido, el presente artículo tiene las limitaciones propias del uso exclusivo de una encuesta pero, por otro lado, permite una comparación original de dos mercados de trabajo en un periodo determinado, tomando en cuenta el grado educativo de la población.

Dimensiones de la calidad de empleo en los asalariados con educación superior

Contratos de trabajo

Nuestro análisis se refiere únicamente al trabajo asalariado, considerado tradicionalmente como aquel que configura relaciones sociales *típicas* y, sobre todo, porque es objeto de protección del derecho laboral. Asimismo, dentro de la PEA ocupada, es la categoría más importante bajo la cual se emplean las personas con y sin estudios superiores. Para el año 2002, eran asalariados 75% de los ocupados en la Zona Metropolitana de Monterrey y 71% de los de Tijuana.

En este sentido, el documento que sintetiza la relación de protección hacia los asalariados es el contrato laboral, definido en la Ley Federal del Trabajo (STyPS, 1998) como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Mientras que el INEGI (2002) señala que “se refiere a la clase de convenio que establecen los trabajadores asalariados con su patrón, empresa, institución o dependencia en el que se fundamenta la relación laboral”. De tal modo, el empleado cuenta con un contrato escrito por tiempo indefinido, que es un convenio de duración indeterminada, donde se acuerda que una persona ha sido contratada como trabajador regular de una empresa, negocio o establecimiento, haciéndose por ello sujeto de derechos y obligaciones respaldados legalmente.

Sin embargo, a pesar de que la Ley permite la contratación escrita o verbal, por tiempo definido o indefinido, numerosos estudios (Covarrubias, 1992; Pozos, 2000; Bouzas y De la Garza, 1999; De la Garza, 2000; Contreras, 2000) han postulado la necesidad de que los contratos garanticen estabilidad para el empleado, lo cual se logra, en cierta medida, otorgándole a los trabajadores una “plaza, base, planta o plaza de confianza”. No obstante en México, en los últimos años, han aumentado los empleos temporales (García, 1999; Sotelo, 1999; Pozos, 2000).

Esta tendencia se explica por las políticas de las empresas para reducir costos mediante dos procedimientos:

El primero se refiere a la reducción de personal permanente y su sustitución —cuando aumenta la producción— por personal eventual, contratado por intermedio de agencias de igual denominación. Gazzoti (1987:114) considera que esta estrategia resulta un mecanismo de precarización directa de las ocupaciones ya que el personal contratado por ese medio no goza de los mismos beneficios que el efectivo, desde la estabilidad en la tarea hasta el seguro por accidentes de trabajo.

El segundo procedimiento es la tendencia creciente a la subcontratación con empresas proveedoras de productos o servicios. En efecto, las grandes subcontratan servicios (de limpieza y reparación de determinadas piezas del producto final), tareas o etapas del proceso de trabajo (armado, pulido, teñido, etcétera), o bien, transfieren a terceros etapas de la cadena productiva (comercialización, distribución) mediante sistemas de representación, concesión o consignación. En ambos casos se transfiere parte del riesgo y se disminuyen costos. En este sentido, Gazzotti (1987:115) señala que se precariza el empleo en forma indirecta.

Sin embargo, los estudios mencionados han aludido principalmente a los obreros de la industria o los servicios, sin tener en cuenta a la mano de obra con estudios superiores o a los profesionales.

Así, en nuestro análisis encontramos que durante el periodo considerado, en ambas ciudades los trabajadores con estudios superiores y contrato indefinido suponen alrededor de 90%: para la ZMM 87% en promedio y en Tijuana 93% (cuadro 1). En Monterrey se observa un aumento de los contratos indefinidos hasta 1999, una caída en los años siguientes y un repunte en 2002. En Tijuana, la tendencia es fluctuante pero casi nunca baja de 90%. De tal modo, en ambas ciudades los contratos por tiempo indefinido para los trabajadores con estudios superiores son la norma y los que no cuentan con él, la excepción.

CUADRO 1

Distribución porcentual de asalariados con estudios superiores, según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, 1994-2002

Años	Zona Metropolitana de Monterrey		Tijuana	
	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene
1994	85.2	14.8	91.6	8.4
1995	85.9	14.1	88.3	11.7
1996	85.2	14.8	94.2	5.8
1997	84.9	15.1	93.4	6.6
1998	90.0	10.0	97.4	2.6
1999	91.1	8.9	91.7	8.3
2000	86.4	13.6	92.8	7.2
2001	89.3	10.7	95.3	4.7
2002	91.0	9.0	92.7	7.3
Promedio 1994-2002	87.7	12.3	93.0	7.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994-2002, INEGI

En ambas ciudades, la mayoría de los empleados con contratos temporales se ubican en el sector servicios (cuadro 2), aunque es relativamente impor-

tante la proporción de trabajadores con contrato por tiempo determinado en la manufactura, siempre considerando que la proporción sobre el total es muy baja. En Tijuana es notable la baja en el periodo de los *temporales en la manufactura*.

CUADRO 2

Distribución porcentual de asalariados con educación superior en contratos temporales. Zona Metropolitana de Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002

Sector de actividad	ZMM		Tijuana	
	1994	2002	1994	2002
Sector agropecuario, silvicultura y pesca	00.0	01.0	01.2	01.1
Industria manufacturera	16.8	20.8	36.6	08.5
Construcción	07.6	04.7	12.9	15.4
Comercio, restaurantes y hoteles	20.4	15.5	22.1	26.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	02.1	05.6	01.2	01.4
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	01.5	01.0	00.4	01.0
Servicios comunales, sociales y personales	51.6	51.4	22.8	36.7
Trabajadores transfronterizos	00.0	00.0	02.8	09.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994-2002, INEGI.

El comercio también ha cobrado importancia en el empleo y, al mismo tiempo, ha contribuido a aumentar el número de trabajadores en condiciones laborales precarias. Esto se debe a la creación de nuevas modalidades de empleados en el comercio tales como “distribuidores escalonados” de productos a quienes se les paga según el volumen de ventas, al tiempo que obtienen diferentes descuentos por parte del fabricante en función de ese volumen; de este modo, cada “distribuidor” incentiva a otros a vender el producto con el objeto de obtener el descuento de la empresa. Aquí el mensaje explícito es el de convertirse en empresario, ocultando el verdadero carácter de asalariados encubiertos cuyo ingreso es determinado a destajo por el volu-

men de ventas (Gazzotti, 1987:117). Estos trabajadores disfrazados como “empresarios” no gozan de ninguno de los beneficios que otorgan las leyes laborales.

Lo anterior nos lleva a señalar que aunque la flexibilidad ha afectado a la industria, los servicios siguen siendo, incluso para la mano de obra con estudios superiores, un sector donde la temporalidad es mucho más frecuente y, en consecuencia, la inestabilidad.

En ambas ciudades, los resultados obtenidos para el nivel de escolaridad analizado indican una ventaja importante con respecto a quienes no tienen educación superior. Como en el caso anterior, en Tijuana la situación es más favorable que en Monterrey pero en ambas ciudades los promedios de quienes tienen contratos por tiempo indefinido –73.3 y 62.9%– claramente son inferiores que los de aquellos que cuentan con estudios superiores. Es importante destacar que en las dos ciudades, especialmente en Monterrey, se percibe una tendencia al aumento de los contratos por tiempo indefinido.

Servicios de salud

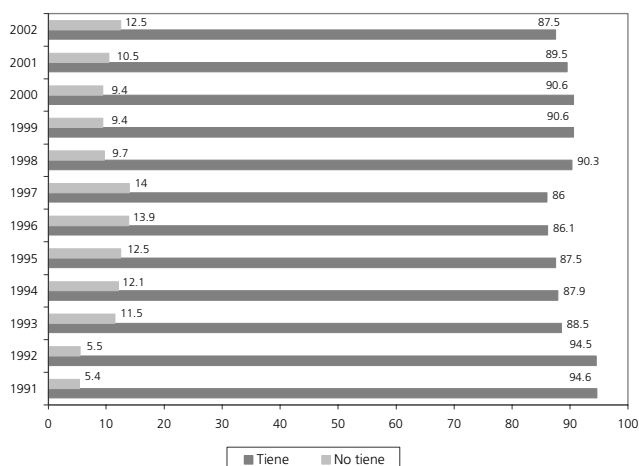
Sin duda la protección de la salud es uno de los derechos más importantes de los trabajadores. Sin embargo, no todos los empleadores cumplen con esta norma fundamental; por el contrario, durante las últimas dos décadas se han tratado de disminuir e incluso eliminar las protecciones que el derecho laboral otorga a los asalariados.

En principio, el tema de la seguridad social se relaciona con la contratación temporal, ya que el personal empleado por ese medio no goza de los mismos beneficios que aquellos que tienen base o plaza y que van desde la estabilidad en el empleo hasta el seguro por accidentes de trabajo. Sin embargo, como veremos a continuación, la flexibilidad en materia de salud entre los asalariados con estudios superiores está mucho más extendida que los contratos no indefinidos.

En ambas ciudades encontramos incrementos en la proporción de asalariados con estudios superiores que carecen de servicios de salud: en la ZMM, de 1991 a 2002, pasaron de 5.4 a 12.5% (gráfica 1). En este mercado de trabajo se observa una tendencia al alza desde 1993 que se interrumpe cuando crece la economía a finales de los noventa y se reinicia a partir de 2001. En Tijuana la tendencia también es al alza pero con proporciones mayores, 20 a 25% durante todo el periodo (gráfica 2).

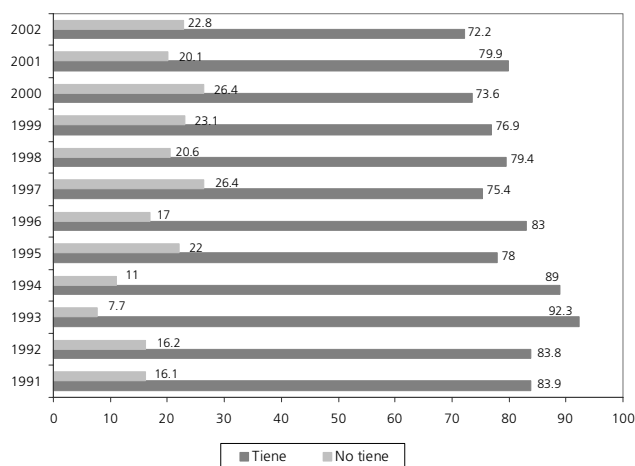
GRÁFICA 1

Distribución de asalariados con estudios superiores, según condición de servicios de salud. Zona Metropolitana de Monterrey, 1991-2002 (%)*



GRÁFICA 2

Distribución de asalariados con estudios superiores, según condición de servicios de salud. Tijuana, 1991-2002 (%)*



* Incluye IMSS, ISSSTE, servicio médico particular pagado por el patrón y seguro social voluntario (éste sólo de 1991 a 1993).

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENEU-INEGI, de acuerdo con los años señalados, al igual que para todas las gráficas del presente artículo.

Así pues, contar con estudios superiores es casi una garantía de tener un contrato de tiempo indefinido; sin embargo, la probabilidad de estar afiliado al Seguro Social es cada vez menor, sobre todo en el mercado de trabajo de Tijuana, donde alrededor de 20% de los empleados con estudios superiores no están afiliados.

Si relacionamos la carencia de seguro social por sector de actividad, nuevamente encontramos, en ambos casos, que el más desprotegido es el de servicios. En la ZMM, para 2002, 70% de los que carecían de esta prestación trabajaba en dicho sector, mientras que en Tijuana esta porción representaba 36.4%. Estos porcentajes aumentaron durante el periodo de estudio.

En segundo lugar encontramos a la industria manufacturera y al comercio para el caso de Monterrey, donde trabaja 9.2% de los que no tienen seguridad social. En Tijuana es en los trabajos transfronterizos donde emplean a 28.2% de quienes no tienen dicha prestación. Este dato refleja las diferentes dinámicas económicas entre las ciudades, ya que mientras en Monterrey el empleo transfronterizo es casi inexistente, en Tijuana resulta significativo sobre todo en su situación de salud. En esta última la ventaja de tener un ingreso en dólares por trabajar en Estados Unidos no necesariamente significa tener un empleo con afiliación al sistema de seguridad social estadounidense.¹¹

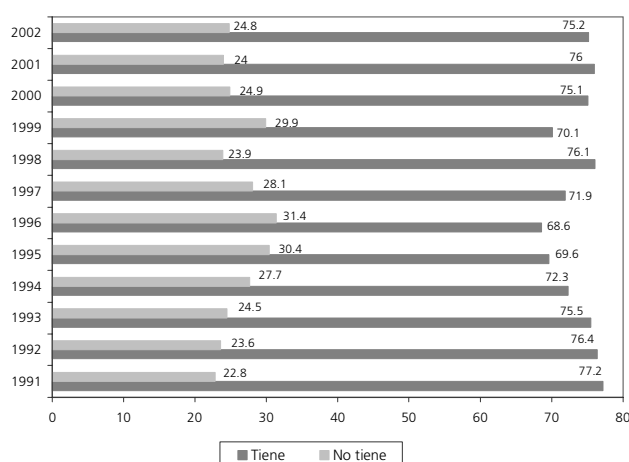
La desprotección en el tema de la salud es en todo caso mayor para los trabajadores sin educación superior. Así ocurre en el periodo considerado: entre 25 y 30% de los asalariados de la ZMM y 30 o 35% de los de Tijuana. En este segmento no se observan tendencias claras. En Monterrey se alcanzan cifras máximas en 1995 y 1996 y después parece haber una tendencia a la baja y, finalmente, una situación estable en los últimos tres años, en torno a 25%. En Tijuana, como parece ser lo habitual, las fluctuaciones no muestran una tendencia definida (gráficas 3 y 4).

La jornada laboral

La Ley Federal del Trabajo establece que la jornada laboral normal es de 48 horas en tanto que la Encuesta Nacional de Empleo Urbano considera un rango de 35 a 48 horas. El análisis de la extensión de la jornada es importante, porque cuando los salarios se deprimen los trabajadores se emplean durante más horas para tratar de mantener su ingreso. Con referencia a la crisis de los ochenta se hablaba de una suerte de *autoexplotación*

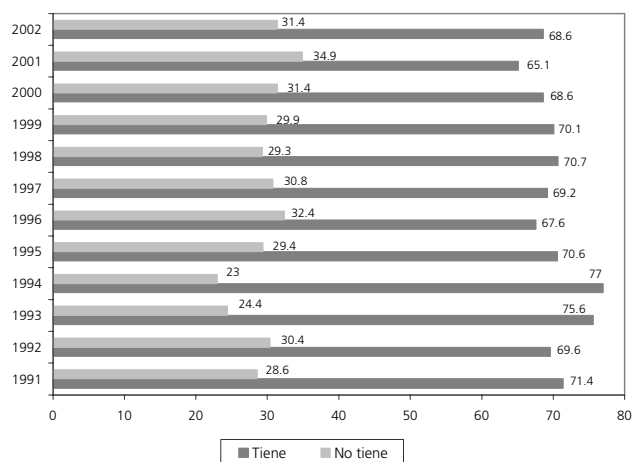
GRÁFICA 3

Distribución de asalariados sin estudios superiores, según condición de servicios de salud. Zona Metropolitana de Monterrey, 1991-2002 (%)*



GRÁFICA 4

Distribución de asalariados sin estudios superiores, según condición de servicios de salud. Tijuana, 1991-2002 (%)*



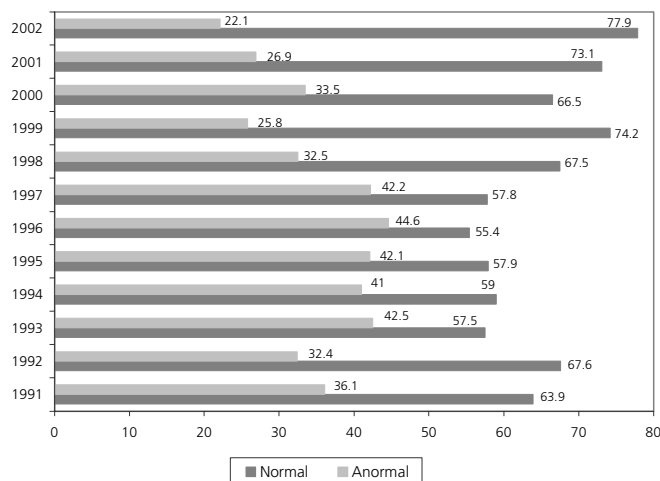
* Incluye IMSS, ISSSTE, servicio médico particular pagado por el patrón y seguro social voluntario (éste sólo de 1991 a 1993).

forzada (Cortés y Ruvalcaba, 1991) y otros autores han abundado en este fenómeno (Sotelo, 1999; Pozos, 2000; Ramos, 2000). Por otro lado, las jornadas menores de 35 horas suelen darse en empleos inestables o en sectores de la población como mujeres o estudiantes que no pueden comprometerse a una *jornada normal*.

Sin embargo, estos fenómenos no han sido muy estudiados entre los asalariados con estudios superiores; en Tijuana y la ZMM se observa que un sector de estos trabajadores tiene jornadas *anormales*. En Monterrey, en 1996 se encontraban en este caso hasta 45% de los asalariados; aunque en los últimos del periodo de análisis se observa una fuerte tendencia a la baja, de manera que en 2002 únicamente 22.1% trabajaba en jornadas anormales (gráfica 5).

GRÁFICA 5

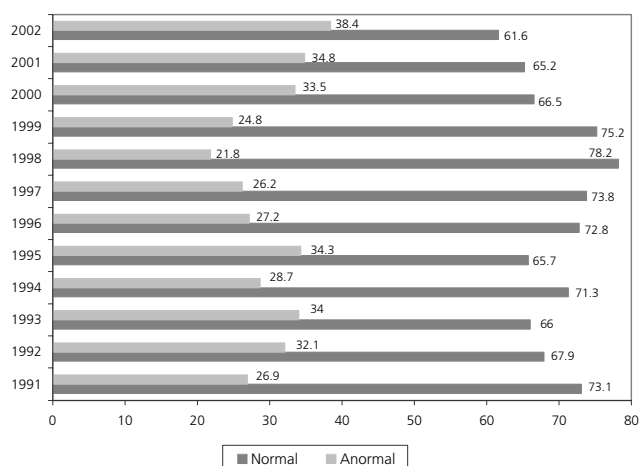
Distribución de asalariados con estudios superiores, según condición de jornada laboral. Zona Metropolitana de Monterrey, 1991-2002 (%)



El panorama es muy diferente en Tijuana durante los años noventa, cuando el porcentaje de asalariados con estudios superiores con jornadas superiores o inferiores a la normal era menor al de la ZMM, pues nunca sobrepasó 34%. Sin embargo, se da un repunte importante y sostenido de 2000 a 2002, cuando se alcanza 38.4% (gráfica 6).

GRÁFICA 6

Distribución de asalariados con estudios superiores, según condición de jornada laboral. Tijuana, 1991-2002 (%)



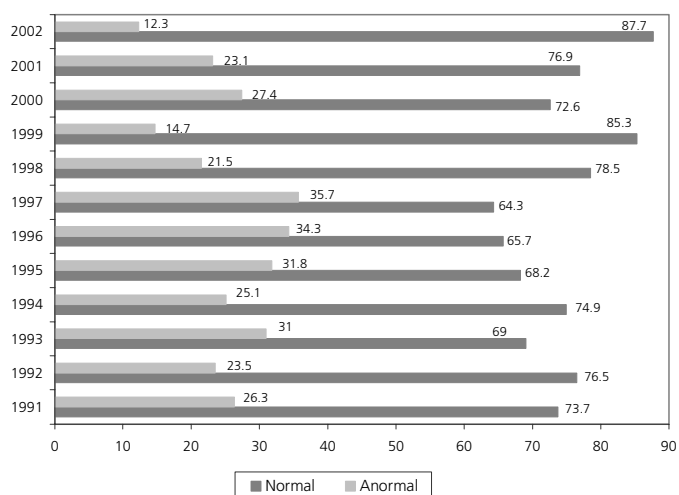
Lo interesante es que en Monterrey el fenómeno de las jornadas atípicas se localiza principalmente en el sector servicios, mientras que en Tijuana es más abundante en la manufactura, es decir, en la industria maquiladora. Esto último coincide con otras investigaciones donde se ha subrayado que si bien los ingenieros en la maquiladora percibían un ingreso relativamente alto, la disponibilidad horaria era una constante en este tipo de empleos (Hualde, 2001).

Aún resulta más interesante la comparación con los asalariados sin estudios superiores, pues en ambas ciudades las jornadas atípicas son, en líneas generales, inferiores a las de quienes cuentan con ellos. Así, se puede afirmar que las mejores condiciones de los asalariados con estudios superiores se dan con jornadas de trabajo *anormales* en una tercera parte de los casos.

Por ciudades, los datos de la ENEU señalan para la Zona Metropolitana de Monterrey una evolución muy fluctuante, donde lo más claro es el aumento de las jornadas *anormales* en los años 1995, 1996 y 1997 –siguientes a la crisis de 1994– y porcentajes menores pero con fuertes variaciones en los años siguientes (gráfica 7). En Tijuana, los porcentajes de aquellos con estudios superiores que trabajan jornadas *anormales* son, en general, inferiores que en Monterrey, pero empiezan a crecer de forma significativa a partir de 1999 hasta alcanzar, en 2002, 26.6%. La mayoría de quienes tienen una jornada *anormal* trabajan más de 48 horas (gráfica 8).

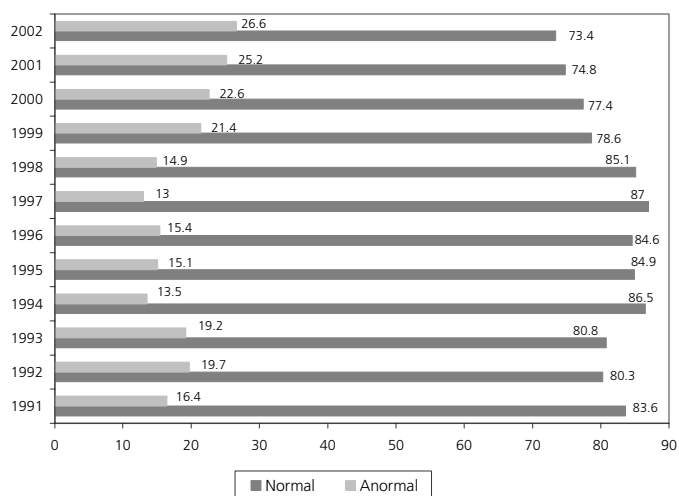
GRÁFICA 7

Distribución de asalariados sin estudios superiores, según condición de jornada laboral. Zona Metropolitana de Monterrey, 1991-2002 (%)



GRÁFICA 8

Distribución de asalariados sin estudios superiores, según condición de jornada laboral. Tijuana, 1991-2002 (%)



Parece ser que en cuanto a los segmentos profesional y no profesional del mercado de trabajo, en Monterrey es más importante la existencia de empleos con jornadas *anormales*, pero la tendencia es más bien a la baja; en Tijuana ocurre lo contrario pero a partir de 1999-2000 el fenómeno se incrementa, principalmente, con jornadas superiores a las 48 horas.

Ingreso mensual

Es conocida la tendencia general de la caída de los sueldos en el mercado de trabajo mexicano donde el salario mínimo ha perdido su significado de permitir “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Sin embargo, también se han estudiado las diferencias salariales y la polarización del ingreso entre distintos sectores de la población. En Tijuana y la ZMM estas diferencias, según el nivel de escolaridad, están reflejadas en el cuadro 3, donde el grado de estudio alcanzado supone un ingreso superior al anterior.

En la ZMM el ingreso de quienes concluyeron la licenciatura es aproximadamente el triple del de los trabajadores sin instrucción y en el caso de los asalariados con posgrado, seis veces mayor. En Tijuana, las diferencias son algo menores, especialmente en los que cuentan con posgrado, pero, en todo caso, el “premio” a la escolaridad en ambas ciudades es evidente.

Si observamos la evolución del ingreso durante el periodo 1994-2002, constatamos una cierta mejoría para los asalariados con estudios superiores en lo que se refiere al número de salarios mínimos que perciben (gráficas 9 y 10). Esto no significa necesariamente mejoría en su nivel de vida o poder adquisitivo, dado el mencionado deterioro de los salarios mínimos.¹²

En la ZMM disminuyen tanto los que perciben menos de dos salarios mínimos como los que obtienen de dos a cinco. El grueso de los asalariados con educación superior se encuentran en la banda de cinco a diez salarios mínimos, pero alrededor de 30% percibe diez o más. Hay una relación significativa entre los ingresos y el número de horas trabajadas puesto que la mayoría de los que ganan más de 20 salarios mínimos trabajan más de 48 horas (ver cuadro 4).

En ambas ciudades, la mayor parte de los asalariados con estudios superiores se encuentran en el rango de cinco a diez salarios mínimos. Es casi inexistente el porcentaje de los que perciben menos de dos, pero entre dos y cinco salarios hay una porción de alrededor de 30% que si bien disminuye a partir de 1996, después tiene una evolución fluctuante sin una tendencia definida.

CUADRO 3

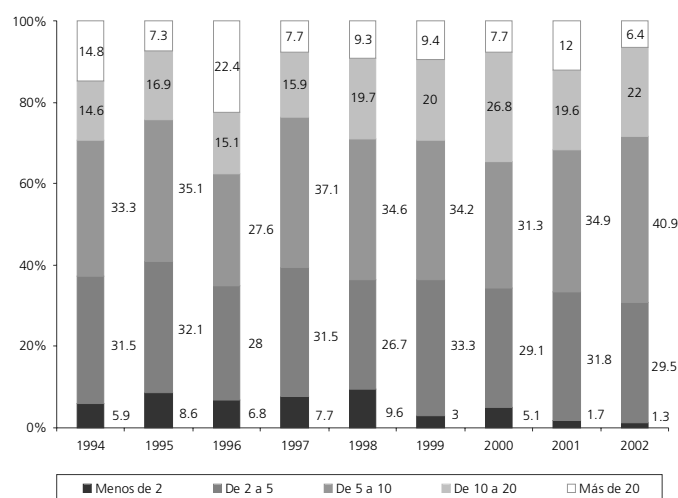
*Cantidad de ingresos (promedio, máximos y mínimos)
de asalariados, según nivel escolar. ZMM y Tijuana, 2002 (pesos)*

Nivel de escolaridad	Ingreso:		
	Promedio	Mínimo	Máximo
Zona Metropolitana de Monterrey			
Sin instrucción	3 540	645	13 545
Primaria incompleta	3 812	387	19 350
Primaria completa	3 965	600	34 730
Secundaria incompleta	4 030	400	21 500
Secundaria completa	4 078	215	36 001
Preparatoria incompleta	4 724	430	26 000
Preparatoria completa	6 737	62	38 700
Subprofesional incompleto	3 883	900	18 060
Subprofesional completo	5 044	200	24 510
Licenciatura incompleta	6 019	430	40 000
Licenciatura completa	10 372	860	91 400
Maestría y/o doctorado	19 050	4 300	68 000
Tijuana			
Sin instrucción	3 693	1000	13 545
Primaria incompleta	4 345	430	19 350
Primaria completa	4 368	645	34 730
Secundaria incompleta	4 528	645	21 500
Secundaria completa	4 947	860	30 960
Preparatoria incompleta	5 721	860	26 000
Preparatoria completa	6 856	62	38 700
Subprofesional incompleto	5 345	3 010	10 320
Subprofesional completo	6 684	1 935	24 510
Licenciatura incompleta	7 024	1 290	40 000
Licenciatura completa	10 243	1 900	38 700
Maestría y/o doctorado	14 287	4 300	45 000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002.

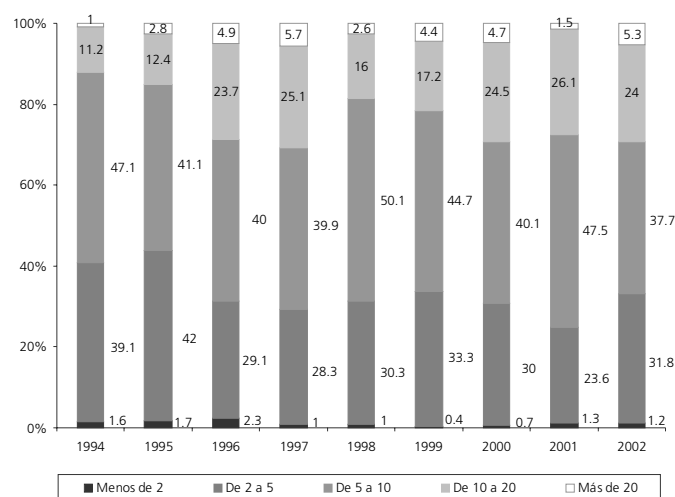
GRÁFICA 9

Distribución de asalariados con estudios superiores, según salarios mínimos percibidos. Zona Metropolitana de Monterrey, 1994-2002 (%)



GRÁFICA 10

Distribución de asalariados con estudios superiores, según salarios mínimos percibidos. Tijuana, 1994-2002 (%)



Al igual que en la ZMM, en Tijuana hay una relación estrecha entre las horas trabajadas y el ingreso percibido, de manera que la mayor parte de los que ganan de dos a cinco salarios mínimos trabajan menos de 35 horas (cuadro 4).

CUADRO 4

Distribución porcentual de asalariados con estudios superiores, según salarios mínimos por horas trabajadas. ZMM y Tijuana, 2002

Zona Metropolitana de Monterrey

Horas	Salarios mínimos									Total
	- 1	1- 2	2-5	5-7	7-10	10-15	15-20	20-30	+ 30	
Menos de 35	02.0	01.2	39.8	22.6	26.2	04.4	03.8	—	—	100.0
35-48	00.2	00.7	28.1	20.2	18.9	14.3	11.4	04.6	01.6	100.0
Más de 48	—	—	16.9	10.4	23.2	11.4	12.2	11.7	14.2	100.0
Total	00.5	00.8	29.5	20.3	20.5	12.3	9.7	04.2	02.2	100.0

Tijuana

Horas	Salarios mínimos								Total
	1-2	2-5	5-7	7-10	10-15	15-20	20-30	+ 30	
Menos de 35	6.4	56.5	09.5	14.8	08.2	02.5	02.1	—	100.0
35-48	0.4	32.8	25.9	13.3	18.7	03.1	04.4	1.4	100.0
Más de 48	—	03.6	11.1	28.6	40.4	08.8	07.5	—	100.0
Total	1.2	31.8	20.9	16.9	19.5	04.4	04.5	0.8	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI.

En el segmento de asalariados sin estudios superiores también se observan tendencias interesantes. En la ZMM lo más importante es una tendencia a la concentración en el rango de dos a cinco salarios mínimos –casi 80% en 2002– y un fuerte decremento de los que perciben menos de dos. Asimismo hay un aumento de quienes obtienen entre cinco y diez salarios mínimos.

En Tijuana la tendencia es similar, con fuerte concentración en el rango de dos a cinco salarios mínimos, una disminución en el rango de menos de dos y un aumento sostenido de quienes perciben de cinco a diez salarios, grupo que en Tijuana llegan a ser de 17.6% del total en 2002.

Calidad del empleo de los asalariados con estudios superiores

Como ya se explicó en la nota metodológica la calidad del empleo se relaciona con los indicadores que hemos analizado por separado: tipo de contrato, servicios de salud, jornada laboral e ingreso percibido. Un asalariado que cuente con contrato indefinido, afiliación al Seguro Social, una jornada laboral *normal* (de 35 a 48 horas semanales) y un ingreso superior al promedio tiene una alta calidad del empleo. En la medida en que carece de cada uno de los indicadores mencionados su calidad se considera, respectivamente, como buena, regular, baja y precaria.

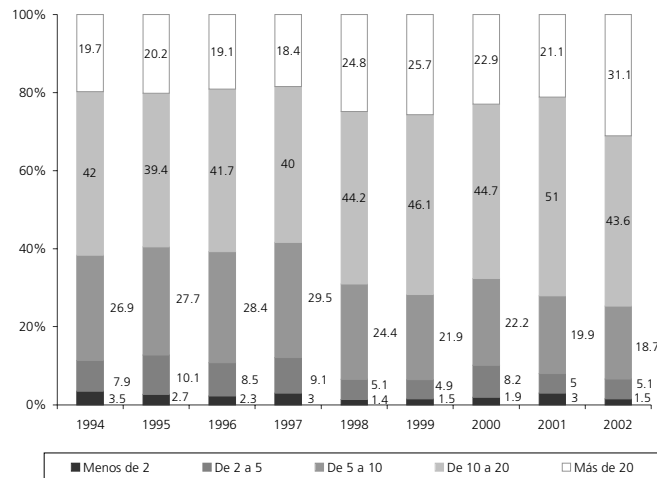
En lo que respecta a la ZMM, entre los asalariados con estudios superiores encontramos una tendencia general a la mejoría del empleo en el periodo analizado. En la parte baja de la escala se observa una disminución de los indicadores de calidad precaria, baja y regular. En el otro extremo se da una tendencia con altas y bajas en el aumento de empleos con buena y alta calidad. Por ejemplo, hasta 1997, los de alta calidad no superan 20% del total de empleos; a partir de esa fecha los índices sobrepasan la cifra, especialmente en 2002 alcanzando 31.1%. Por otro lado, la mayor parte de los empleos se agrupa en los que hemos denominado de “buena calidad” que, hasta 1997, oscilan entre 40 y 42% y, posteriormente, aumentan hacia 44% alcanzando la cifra máxima en 2001 cuando algo más de la mitad de los asalariados de la ZMM se encuentran en este rango (gráfica 11).

En Tijuana tanto la calidad del empleo como la tendencia observada, aunque muy fluctuante, es menos favorable que en Monterrey. Se observan cifras relativamente altas de empleos de baja calidad en 2000 y 2002. Algo similar ocurre en 1999, 2001 y 2002 en las cifras relativas a los del segmento regular. En tercer lugar, la proporción de asalariados con estudios superiores con buena calidad del empleo es más de la mitad en Tijuana,

pero los de alta son menos –entre 14% y 19%– y tienden a la baja en los últimos cuatro años (gráfica 12).

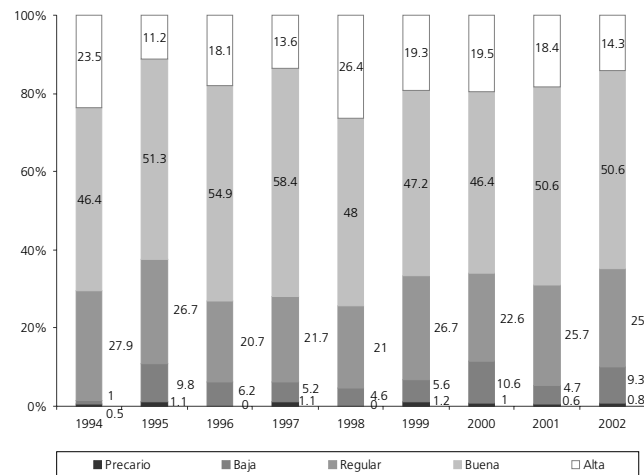
GRÁFICA 11

Distribución de asalariados con estudios superiores, según calidad de empleo. Zona Metropolitana de Monterrey, 1994-2002 (%)



GRÁFICA 12

Distribución de asalariados con estudios superiores, según calidad de empleo. Tijuana, 1994-2002 (%)



Dados los resultados de los factores analizados anteriormente, por separado, en Tijuana las largas jornadas de trabajo y los porcentajes de asalariados con educación superior que no cuentan con seguridad social contribuyeron en los cuatro últimos años analizados a un ligero deterioro de la calidad del empleo en este segmento del mercado de trabajo. Probablemente, esto se relaciona con el estancamiento en la economía estadounidense y la consecuente crisis experimentada por la industria maquiladora fronteriza, que provocó un aumento en la proporción de empleo en el sector servicios.

Conclusiones

En las dos ciudades analizadas en este trabajo, las condiciones de empleo de los asalariados con estudios superiores siguen manteniendo ventajas evidentes con respecto a aquellos con menores grados de escolaridad. No obstante, entre 1998 y 2002, tanto en Tijuana como en la ZMM, las tasas de desempleo entre quienes tienen estudios superiores han aumentado e incluso sobrepasado, en algunos casos, a las de quienes no tienen alta escolaridad.¹³

Asimismo, en el periodo analizado, las condiciones de empleo de los asalariados con estudios superiores han experimentado variaciones que apuntan a tendencias *precarizantes* especialmente en cuanto a la carencia de seguridad social y al alargamiento de la jornada de trabajo en el mercado de trabajo de Tijuana. En cambio, los resultados de la ZMM muestran una mejora de la calidad del empleo de estos asalariados.

En este sentido puede hablarse de un cierto deterioro de la calidad del empleo y de un aumento de la flexibilidad. Este aspecto parece más claro en lo que se refiere a la renuencia de ciertos empleadores a afiliar a sus trabajadores a la seguridad social. Sin embargo, respecto de las jornadas de trabajo esta tendencia puede surgir de una aceptación *voluntaria* de jornadas más largas para obtener ingresos más elevados.

El trabajo también muestra que, a pesar de los intentos por flexibilizar las condiciones de empleo en la manufactura, este sector –incluso en ciudades como Tijuana, donde predomina la industria maquiladora– sigue siendo más rígido que el de servicios o comercio, donde la regulación laboral siempre ha sido más laxa.

Si referimos los resultados expuestos a las caracterizaciones de los modelos industriales señalados anteriormente podemos concluir que, aunque

las diferencias en los indicadores no son muy importantes, la calidad del empleo en Monterrey conserva algunos rasgos más favorables que en Tijuana. Desde esta perspectiva, el modelo reestructurado de sustitución de importaciones parece más positivo que el *maquilador*, que en buena medida caracteriza a Tijuana.

Queda por dilucidar con otro tipo de análisis la forma en que determinados factores como la migración, la situación fronteriza de Tijuana o la presencia de determinadas culturas empresariales contribuyen a reproducir esas diferencias.

Notas

¹ En este sentido se interpreta el texto de ANUIES, ver por ejemplo <http://www.campusmilenio.com/n65/rodriguez65.htm> o Planas (2004).

² Llamas y Garro (2003:156) calculan que en los años noventa uno de cada cinco nuevos trabajadores (o 20 de cada 100) tenían estudios profesionales.

³ El INEGI (2003) revela que la proporción de la PEA urbana con escolaridad media superior o superior que se encuentra en condiciones de desempleo abierto (3.5%) es de casi el doble que la correspondiente a quienes no han concluido la primaria (1.8%).

⁴ Se exceptúan ciudades como Monclova, que ha experimentado altas tasas de desempleo en los últimos años.

⁵ Datos obtenidos del “Perfil sociodemográfico del área metropolitana de Monterrey, (INEGI, 2000:31).

⁶ Para el año 2000 los estados de Nuevo León y de Baja California ocupaban, respectivamente, el segundo y tercer lugar a nivel nacional en cuanto a años promedio de escolaridad, 9.7 para Nuevo León y 8.8 para Baja California (Aguayo, 2002:256).

⁷ De hecho la teoría de las profesiones anglosajona, que es la que ha conocido un mayor desarrollo, sitúa en el centro de sus análisis a las profesiones liberales como la medicina o la abogacía (Dubar y Tripier, 1998; Hualde, 2000).

⁸ Autores como Jurado (2003:27) y Martínez (2002) utilizan un indicador similar para medir la calidad de empleo; sin embargo, sólo usan tres variables. Jurado no toma en cuenta el número de horas trabajadas a la semana y Martínez, dentro del indicador de calidad de empleo, no introduce los ingresos sino que los analiza por separado.

⁹ De acuerdo con la ENEU 2000: “Convenio escrito de duración indeterminada donde se acuerda que una persona ha sido contratada como trabajador regular de una empresa, negocio o establecimiento, haciéndose por ello sujeto de derechos y obligaciones respaldadas legalmente”, (INEGI, 2002).

¹⁰ De acuerdo con la ENEU 2000: “Convenio escrito donde la instancia empleada asume su responsabilidad jurídica en términos de aceptar un ingreso único o regular por la realización de un trabajo específico, o bien por un periodo de tiempo previamente establecido” (INEGI, 2002).

¹¹ Se supone que no están afiliados al Seguro Social de Estados Unidos.

¹² Conviene mencionar que el salario mínimo en Tijuana es más alto que en la ZMM.

¹³ En el año 2002 la tasa de desempleo de personas con estudios superiores fue de 3.6% en la ZMM, y de 1.8% en Tijuana, mientras que la de aquellas sin alta escolaridad fue menor: 3.5% en Monterrey y 1.2% en Tijuana.

Bibliografía

- Abbott, A. (1988). *The system of professions*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Aguayo, S. (2002). *México en cifras*, México: Grijalbo.
- ANUIES (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México*, México: ANUIES.
- Bendensky, L.; E. de la Garza, J. Melgoza y C. Salas (2004). “La industria maquiladora de exportación en México; mitos, realidades y crisis”, *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 65, mayo-agosto.
- Bouzas, J. A. y E. de la Garza (1999). “El cambio en la contratación colectiva de jurisdicción federal y local”, en E. de la Garza y A. Bouzas (coords.), *Cambio en las relaciones laborales en México. Enfoque sectorial y regional*, vol. 1, México: UAM.
- Cano, E. (1998). “La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 13, Universidad Complutense de Madrid.
- Carrillo, J. y A. Hualde (1991). “El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo”, en *Cuaderno de Discusión número 3*, presentado en el Departamento de Estudios Sociales en el Seminario permanente Perspectivas de la modernización y del cambio social, México: COLEF.
- Contreras, O. (2000). “Un mercado en busca de actores”, en *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, México: El Colegio de México, pp. 21-63.
- Coriat, B. (1990). *L'atelier et le robot. Essai sur le fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique*, París: Christian Bourgois Editeur.
- Cortés, F. y R. M. Rubalcava, (1991). *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento*, México: El Colegio de México.
- Covarrubias, A. (1992). *La flexibilidad laboral en Sonora*, México: El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Ebert.
- De la Garza (1999). “Flexibilidad del trabajo, discurso y construcción social”, en C. Montero, M. Alburquerque y J. Ensignia (eds.), *Trabajo y empresa: entre dos siglos*, Caracas: Sociedad Chilena de Sociología / Nueva Sociedad, pp. 25-43.
- De la Garza, E. (2000) “La flexibilidad en el Trabajo en América Latina” en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE, pp 148-178.
- De la Garza, E. (coord.) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México /FLACSO/UAM/FCE.
- Dubar y Tripier (1998). *Sociologie des professions*, París: Armand Colin.
- García, Brígida (1999). “Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI”, en *Papeles de Población*, año 5, núm. 21, julio-septiembre.
- García, B. y O. de Oliveira (2003). “Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México Metropolitano”, en De la Garza, E. y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza y Valdés, pp. 77-96.
- Gazzotti, A. (1987). “La inserción precaria al mercado de trabajo”, en Marta Novick (comp.) *Condiciones de trabajo en América Latina*, Argentina: CLACSO, pp. 111-120.

- Hualde, A. (2000). "La sociología de las profesiones: asignatura pendiente en América Latina", en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México /FLACSO/UAM/FCE, pp 664-682.
- Hualde (2001). *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*, 2ª ed., México: Plaza y Valdés / El Colegio de la Frontera Norte.
- INEGI (2000). "Perfil sociodemográfico de Baja California" y "Perfil sociodemográfico del área metropolitana de Monterrey", *XII Censo General de Población y Vivienda*, México: INEGI.
- INEGI (2002) Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, CD, México: INEGI.
- INEGI (2003) y (2004). "Secciones de coyuntura económica", disponible en www.inegi.gob.mx
- Jurado, M. A. (2003). *Formas de empleo de los técnicos y profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey (1987-2000)*, tesis doctoral, Guadalajara, Jal.: Universidad de Guadalajara / CIESAS-Occidente.
- Llamas, I. y N. Garro (2003). "Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación", en E. de la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México: Plaza y Valdés, pp. 151-176.
- Martínez, M. (2002). *Calidad del empleo manufacturero de Monterrey en los noventa*, tesis de maestría, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Meléndez Barrón, J. (2003). "Demanda de trabajo, niveles educativos y salarios en el noreste de México, 1984-1998", en M. Cerutti (coord.), *Del mercado protegido al mercado global. Monterrey 1995-2000*, México, pp. 177-207.
- Micheli, J. (2002). "Digitofactura: flexibilización, internet y trabajadores del conocimiento", en *Comercio Exterior* (México), vol. 52, núm. 6, junio.
- Pollert, Anna (comp.) (1994). *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Muñoz Izquierdo, C. (1979). "Políticas educativas y los problemas de empleo", *Clásicos y modernos*, p. 323-337.
- Muñoz I., C. (1992), "Relaciones entre la educación superior y el sistema productivo", en V. Arredondo, (coord.), *La educación superior y su relación con el sector productivo*, México: SECOFI/ANUIES.
- Muñoz Izquierdo, C. (2001). "Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo", en Pieck (coord.) *Los jóvenes y el trabajo, la educación frente a la exclusión social*, México: UIA/IMJ/UNICEF, Cintefor-OIT/ RET/Conalep, pp. 155-200.
- Planas, J. (2004). "¿Sobran o faltan profesionistas en México? ¿Se puede analizar un mercado sin los precios?", *Milenio Diario*, 30 de junio.
- Pozas, M. A. (1993). *Industrial restructuring in Mexico*, Estados Unidos: Center for US-Mexican Studies/UCSD /El Colegio de la Frontera Norte.
- Pozas, M. A. (2003). "La nueva forma de la competencia internacional. La experiencia de las empresas regiomontanas", M. Cerutti (coord.), *Del mercado protegido al mercado global. Monterrey 1995-2000*, México, pp. 23-55.

- Pozos, F. (1996). *Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Guadalajara, Jal.: Universidad de Guadalajara.
- Pozos Ponce, F. (2000). "Reestructuración económica y deterioro de la calidad del empleo en México", trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, 17-20 de mayo.
- Ramos, P. (2000). *Calidad del empleo en Costa Rica, Octavo informe sobre el estado de la nación en desarrollo humano sostenible*, Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica.
- Reynaud, J. D. (1997). *Les regles du jeu. L' action collective et la regulation sociale*, París: Armand Colin.
- Rubinson, R. e I. Browne (1994). "Education and the economy", en Neil J. Smelser y Richard Swedberg (ed.), *The handbook of economic sociology*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1998). *Ley Federal del Trabajo*, disponible en www.styps.gob.mx
- Sotelo, Adrián (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México: El Caballito.

Recibido: 3 de noviembre de 2004

Aceptado: 9 de marzo de 2005