

La construcción social de un mercado de trabajo en el contexto fronterizo del norte de México

Marlene Solís
El Colegio de la Frontera Norte

Introducción

Esta ponencia tiene como objetivo presentar los resultados parciales de una investigación que trata sobre la precariedad laboral, considerando distintas ocupaciones y contextos regionales¹ en México. En este caso se estudia a quienes se dedican a la confección de ropa dentro de la industria del vestido en la frontera norte de México. Partimos de una propuesta teórico-metodológica en la que se identifican diferencias y semejanza entre hombres y mujeres en una perspectiva temporal que incluyen indicadores objetivos y valoraciones subjetivas.

A partir de la revisión y análisis de la literatura sobre el tema de la precariedad laboral, se propuso hacer la distinción entre precariedad en el trabajo y precariedad social e integrarlas en el estudio del proceso de precarización en tres ocupaciones distintas (call centers, confección y músicos) asociando un conjunto de dimensiones objetivas y cuantificables a la precariedad laboral y otro conjunto de dimensiones valorativas a la precariedad social. Esta consideración se fundamenta en la idea de que la precariedad implica múltiples dimensiones y que para la comprensión de la vida laboral es indispensable analizar su relación con otros ámbitos de vida.

En términos instrumentales, se propuso recabar información mediante un cuestionario aplicado a una muestra intencional, el cual permite la elaboración de perfiles a partir de los factores sociodemográficos, educativos, patrones de trayectorias y condiciones de trabajo y de vida. En una segunda etapa, utilizaremos entrevistas en

¹El proyecto de investigación se titula “*Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género*”, es financiado por Conacyt, Ciencia Básica 2008-2011, participan investigadores de El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México y de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

profundidad para analizar la experiencia de la precariedad a través de las narrativas de los sujetos.²

Parte de la estrategia de investigación que se diseñó consiste en el estudio de distintos contextos regionales para entender las diferencias en la intensidad y la forma de vivir la precarización del trabajo, según las especificidades locales, en lo que respecta a oportunidades y restricciones que resultan de una estructura socioeconómica particular.

La relevancia de considerar la frontera norte como caso de estudio, se debe al papel que ha jugado esta región en el contexto de la apertura de la economía nacional y los procesos de relocalización industrial en el pasado reciente. En esta ponencia presenta el caso de Tijuana, aunque en esta localidad la industria de la confección no tiene un peso importante en relación a otras ramas productivas, más bien se trata de mostrar los procesos de precarización en un contexto que contrasta con los casos de Torreón y el Valle de Tehuacán en Puebla. De esta manera, la condición fronteriza de Tijuana y de un mercado laboral de la confección menos extenso que en las otras localidades, permitirá destacar la importancia de las características regionales para entender las diferencias en los procesos de precarización laboral y social.

En esta etapa de la investigación el análisis de la precariedad laboral se realiza a través de las trayectorias laborales de los entrevistados, ya que consideramos que este instrumento es útil para entender y valorar los proceso de deterioro de las condiciones de trabajo a lo largo de la vida económica de las personas.

Como estrategia analítica comparamos las trayectorias entre hombres y mujeres y dividimos a la muestra no representativa en dos grupos: jóvenes (menores de 30 años) y adultos (de 30 y más años). Esta consideración tiene como propósito tomar en cuenta el contexto específico en el que los distintos grupos se insertan en el mercado de trabajo, pues en el desarrollo económico de esta industria en Tijuana presenta fuertes contrastes en la década de los noventa respecto a lo que ha ocurrido durante la última década.

² En el anexo se pueden consultar las tablas 1 y 2 en las que se especifican las dimensiones correspondientes a la precariedad en el trabajo y social.

En la primera parte de esta ponencia se la discusión teórica acerca de la heterogeneidad ocupacional y su relación con el concepto de precariedad, el objetivo de presentar esta discusión es proponer un marco teórico para el análisis concreto de los procesos de precarización laboral en la frontera norte.

La segunda parte se integra por el análisis de los resultados preliminares de la investigación empírica. Por tanto, se trata de una descripción de algunos temas que permiten mostrar las principales características del mercado de trabajo en la industria de la confección en Tijuana. Esta descripción se realiza considerando que los mercados de trabajo más que el resultado de la intersección entre oferta y demanda de fuerza de trabajo, se constituye mediante un conjunto de relaciones socialmente reguladas; estas relaciones se encuentran sujetas a diversas tensiones por la participación de distintos actores y proceso en su conformación. Al mismo tiempo, considero que el mercado laboral se encuentra situado localmente, entonces es necesario tomar en cuenta que en su constitución se involucran procesos sociales y económicos asociados a tendencias de cambio a nivel regional, nacional y global.

Finalmente, se presentan algunas consideraciones acerca del proceso de precarización laboral en este sector, sus dimensiones y sus alcances

1. Heterogeneidad del trabajo y la precariedad laboral

El concepto de heterogeneidad de la estructura del empleo tiene sus raíces en la teoría de la dependencia, propuesta a finales de los sesenta por distintos autores ligados a la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Desde esta perspectiva, los autores Furtado (1967) y Pinto (1976) plantean que la existencia de diversas formas de producción es un rasgo característico de los países en desarrollo de América Latina. De esta manera, la heterogeneidad estructural es lo que distingue al capitalismo de la periferia de aquel que se conocía como el capitalismo “clásico” de los países desarrollados.

Además se planteaba que la heterogeneidad estructural y la persistencia de formas productivas atrasadas no era solamente una herencia del pasado, sino que

formaba parte medular del modo de reproducción del capitalismo en los países de la periferia (Guillén, 2004).

La genealogía del concepto de heterogeneidad la encontramos también en otros campos de investigación. Así, en los setentas y teniendo como referente a Perú, Cornejo (1978) elabora el concepto de heterogeneidad literaria para caracterizar la narrativa latinoamericana y de esta manera mostrar la fragmentación cultural en mundos opuestos y antagónicos existente en un mismo país. Esta idea es retomada por otros estudiosos de la cultura, como García Canclini (1990) que plantea el concepto de heterogeneidad multitemporal, refiriéndose a las múltiples temporalidades históricas, cada una con condiciones socioeconómicas específicas, que coexisten en las naciones latinoamericanas. En el sentido empleado por este autor, el concepto tiene una doble connotación, pues implica el orden cultural y la desigualdad social creada por la participación subordinada en el capitalismo³.

También en las propuestas del politólogo Laclau (2005) se utiliza el concepto de heterogeneidad social para dar cuenta de la falta de un espacio discursivo común por la participación política de diversos sujetos sociales, que se conforman a partir de distintos sistemas de diferenciación.

A partir de estos antecedentes, en los estudios sobre la ocupación se plantea que el mercado de trabajo se caracteriza por su heterogeneidad⁴. Lo cual hace referencia a la existencia de dos grupos de trabajadores distintos, dando a lugar a nociones como subempleo, marginalidad e informalidad para entender formas de empleo no asalariadas, por cuenta propia y generalmente precarias. Estas formas de empleo se consideraban como actividades productivas no incorporadas o fuera de la lógica de producción capitalista.

De esta manera, la estructura del empleo heterogénea se refiere a la persistencia de una porción significativa de trabajadores no asalariados, tendencia que parecía contraria a los procesos de salarización creciente que se había dado en los países desarrollados y que el modelo de desarrollo basado en la sustitución de

³ El concepto de heterogeneidad ha sufrido cambios desde el campo de la cultura, pues al entrar en contacto con las ideas posmodernas, se relaciona con el carácter relativo de los puntos de vista y de narrativas múltiples coexistentes como parte de la época contemporánea. Entonces el concepto adquiere otro sentido más cercano al de pluralidad y diversidad.

⁴ Véase Marsden (1994), Peck (1996) y Pacheco (2004).

importaciones junto con las políticas del Estado Benefactor pretendía alcanzar⁵. Sin embargo, como señalan Rojas y Salas (2008), el empleo formal o estándar nunca fue en México el empleo típico ni en términos sociológicos y ni estadísticos.

Por otra parte, en lo que respecta al concepto de trabajo precario, el debate inicia en Europa a inicios de los años setenta, mientras que en México la noción de precariedad laboral adquiere importancia en años recientes. Esta aparente falta de interés sobre el tema, se debió precisamente a la heterogeneidad del mercado de trabajo en el país y la asociación del trabajo no asalariado con las nociones antes mencionadas, es decir, con el subempleo, la marginalidad, la informalidad y con trabajo precario.

Sin embargo, con la crisis de los años ochenta y el aumento de las actividades no asalariadas en el país y el estancamiento del crecimiento del empleo asalariado, se empieza a evidenciar cambios en la asociación directa entre trabajo no asalariado con precariedad laboral, sobre todo, en los estudios que Pacheco (2004) identifica como la segunda etapa de la investigación que toman la heterogeneidad como eje analítico.

Precisamente, uno de los estudios que presenta elementos para cambiar este vínculo conceptual y empírico es el de Pacheco (2004), quien encuentra en su análisis sobre la heterogeneidad y las condiciones de trabajo en la Ciudad de México durante el periodo 1989-1998, que para los hombres el trabajo no asalariado en algunas ramas de los servicios constituía una mejor opción de remuneración frente al empleo asalariado⁶. En cambio, esto no ocurre para el empleo femenino para quienes el trabajo no asalariado sigue representando menores ingresos.

Al mismo tiempo, García y Oliveira (2000) abordan el tema de la heterogeneidad a la luz del modelo de desarrollo neoliberal. Las autoras identifican las consecuencias en la estructura del empleo de la privatización y la reducción del presupuesto

⁵ Recordemos que el salario sintetiza una regulación por parte del Estado sobre el mercado laboral, ya que implica la formalización de la relación patrón-empleado, acordando tiempos, formas de pago, jornada y monto de la remuneración. Además el salario, durante la etapa del Estado Benefactor, significaba ciertas garantías de acceso a prestaciones y a logros que impulsarían la movilidad social y el progreso económico familiar.

⁶ Aunque ya en el trabajo de Muñoz 1977, se estudiaba la heterogeneidad en relación a las remuneraciones y se señalaba que la desigualdad en los ingresos no se encontraba solamente entre asalariados y trabajadores por cuenta propia, sino que también se observaban grandes diferencias al interior de las grandes empresas.

gubernamental para otorgar prestaciones sociales, señalando el deterioro de la calidad del empleo en general y la coexistencia de un sector del comercio y los servicios modernos junto con los que proporcionan más bajos ingresos.

Las empresas maquiladoras y la heterogeneidad ocupacional

Por otra parte, el modelo de industrialización fronteriza basado en la relocalización de empresas maquiladoras, desde distintas localidades de Estados Unidos y de países asiáticos, generó un nuevo debate entorno al tema de la heterogeneidad desde los modelos productivos de las empresas. Así, Carrillo plantea que "...la heterogeneidad no está asociada sólo con la ciudad donde se establecen las plantas y con las actividades económicas, sino que hay diferencias internas en muchas variables analizadas, por lo que existe, en general, heterogeneidad estructural en el conjunto de la industria maquiladora" (Carrillo, 2001:126). Por ello, propone ver a las maquiladoras más que como una industria homogénea, como un régimen arancelario. En otros trabajos igualmente, se muestra la coexistencia de modelos productivos diferentes entre las maquiladoras y un uso variado de prácticas de flexibilización laboral⁷.

En lo que respecta a la heterogeneidad en la estructura ocupacional-organizacional, el mismo autor concluye que –a manera de hipótesis- hay dos modelos básicos uno de tipo "trabajo temporal" y otro tendiente al modelo "carreras-profesionales".

El uso del término heterogeneidad dentro de los estudios del trabajo, como ocurrió en el campo de la cultura, ha sido utilizado con distintos sentido al que originalmente se discutía, y que hacía alusión al carácter específico del desarrollo de la periferia y que apuntaba a la existencia de asimetrías en la estructura sociocultural. En cambio, se le otorga una connotación más cercana al concepto de pluralidad o diversidad, sobre todo, cuando el foco de atención se dirige a las características de la oferta de trabajo, que efectivamente se hacían más diversas con el aumento de la presencia de las mujeres en la población económicamente activa.

⁷ Se discute por ejemplo si se debe llamar a estos modelos organizacionales postfordistas o si es una combinación de taylorismo con flexibilización laboral.

Además es importante tomar en cuenta que el giro en el sentido que cobra la noción de heterogeneidad, se debe a los procesos de cambio sociocultural asociados a la globalización. En particular, me refiero a lo que distintos teóricos, como Barbero (1997), han llamado el descentramiento de la cultura, para referirse a la disolución de los principales centro de poder y la ausencia de grandes relatos de transformación. Por ello, lo que venía ocurriendo en lo que respecta a la multiplicidad de sistemas de clasificación y dominación en América Latina, aparece como un rasgo de las sociedades en su conjunto.

Por otra parte, el tema del trabajo precario cobra relevancia como un proceso que se presenta independientemente de la existencia o no de una relación asalariada, se habla entonces de precarización laboral al deterioro general de las condiciones de trabajo. García (2009) para el años 2006 caracteriza al mercado de trabajo de la siguiente manera: el 60.8% de la Población Económicamente Activa (PEA) no percibía ninguna prestación, el 73.6% no tenía contrato permanente, y el 90.6% de los trabajadores no estaban sindicalizados.

De esta manera, la heterogeneidad ocupacional entendida como la división entre empleo asalariado- no asalariado o formal-informal y típico-no típico, requiere una nueva mirada a la luz de los procesos de precarización laboral que se presentan de manera desigual entre los distintos sectores y regiones del país.

El caso del mercado de trabajo de la industria de la confección en la ciudad de Tijuana, es relevante para esta discusión en la medida en que constituye un referente fundamental para analizar cómo la presencia de empresas maquiladoras en el contexto fronterizo modifica la estructura ocupacional en el país con la constitución de implica nuevos escenarios laborales. El mercado laboral de las maquiladoras es un referente clave que ha impulsado la necesidad de re-conceptualizar las diferencias entre el empleo asalariado y no asalariado.

En la literatura sobre el tema de la heterogeneidad ocupacional, Pérez Sainz (1994), a partir de las experiencias de la instalación de maquiladoras en Centroamérica, propone una manera distinta de analizar los mercados laborales, dejando de lado la división asalariados-no asalariados. En cambio, identifica distintas relaciones laborales y tipos de informalidad y las clasifica de acuerdo a las siguientes

dimensiones: dinámica del empleo, el tipo de fuerza de trabajo, las condiciones laborales, la organización del proceso productivo y los actores laborales. Esta combinación da lugar a lo que el autor llama “escenarios laborales”, sustituyendo la división entre asalariados-y no asalariados.

En México, distintas investigaciones⁸ ha insistido en el carácter precario del empleo en las maquiladoras, debido a la persistencia de bajas remuneraciones e inestabilidad laboral –expresada en altas tasas de rotación y en trayectorias laborales intermitentes-, y en algunos otros se ha hecho notar la débil línea que divide estos empleos y los empleos informales⁹. En particular, los estudios sobre las trayectorias laborales muestran cómo el mercado laboral de las maquiladoras a lo largo de la vida económica de las personas forma parte de un conjunto de experiencias de empleos precario y muchos de ellos no asalariados¹⁰.

El salario en las relaciones laborales que se establecen en las empresas maquiladoras no tienen el mismo significado que aquella relación que se establecía en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, este último respondía a un proyecto de nación distinto, donde había un interés por integrar a la sociedad alrededor de la pertenencia a la nación. La promesa del progreso y la movilidad social se asociaba a la salarización de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, en las últimas décadas -como plantean Rojas y Salas (2008)- el recibir bajos ingresos se ha convertido en una característica generalizada en la fuerza de trabajo mexicana, en parte debido a que -con la apertura de la economía- la competitividad del mercado mexicano se ha logrado mediante la contención salarial. Así, los bajos niveles salariales son uno de los principales rasgos de la precariedad laboral en el país.

En esta tendencia, el empleo en las maquiladoras ha sido punta de lanza, pues la precariedad de los empleos ha persistido desde la instalación de las primeras maquiladoras, hasta hoy en día, cuando a la luz de la crisis económica mundial del

⁸De acuerdo a los datos de la ENESTYC (1999) Bedensky et. al., muestran que la mayoría del personal ocupado en empresas maquiladoras (67.3) no rebasaba los tres años de antigüedad, y en lo que respecta al salarios se ha presentado un estancamiento y el salario por hora para el 2002 se encontraba por abajo del encontrado en la manufactura :1.1 dólares contra 1.78 dólares respectivamente.

⁹ Véase los planteamientos de Fernández de Kelly (1983) y Solís (2009).

¹⁰ Véase De la O (2006) y Solís (2009).

siglo XXI, las condiciones laborales continúan deteriorándose. Por lo tanto, podemos plantear que la precariedad en estos empleos tiene un carácter estructura.

Género y precariedad laboral

La preocupación por la creciente incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo junto con la precarización del empleo, ha generado un intenso debate acerca del significado de esta feminización. De manera que se considera que la incorporación femenina al trabajo remunerado ha constituido una tendencia de abaratamiento de la fuerza de trabajo en México y en particular en las empresas maquiladoras.

La desigualdad de género en las últimas décadas se ha evidenciado en la segmentación de los mercados de trabajo por sexo, en esta división las desventajas femeninas siguen siendo importantes.

Sobre esta discusión solamente me interesa destacar que sin duda la presencia femenina en la PEA y en la industria maquiladora en particular ha obligado a replantear el modelo ideal de trabajo de la época de sustitución de importaciones: los trabajadores eran hombres jefes de hogar y único proveedores. En particular, ha obligado a retomar el tema de la diversidad y las diferencias en la orientación y el significado del trabajo, así como la relación entre los ámbitos de producción y reproducción.

Los estudios más recientes sobre el tema han dado cuenta de la relación entre los mundos fuera y dentro del trabajo, el hallazgo más sobresaliente al respecto es que la experiencia laboral en las maquiladoras en la frontera, forma parte de un proceso de construcción de modos de vida urbanos que van desde aquellos con carácter comunitario hasta modos de vida individualizados y fluidos (Solís,2009). En este sentido, la industrialización fronteriza ha contribuido a la reproducción de multitemporalidades socioculturales, propios de las sociedades periféricas o en desarrollo.

A partir de la discusión anterior, propongo recuperar el sentido que le otorga Laclau (2005) a la noción de heterogeneidad social, pues me parece que entendida solamente como diversidad o pluralidad, invisibiliza las relaciones de poder que los sistemas de clasificación entrañan. Entonces al pensar la heterogeneidad ocupacional en relación a la presencia de distintos sistemas de clasificación-dominación en el

mercado de trabajo, entonces podemos caracterizar al mercado de trabajo de las empresas maquiladoras constituido principalmente por el sistema de diferenciación de clase social, género y calificación¹¹. Desde esta perspectiva, estaremos definiendo la condición social de las ocupaciones y su relación con los procesos de precarización del trabajo.

En segundo lugar, considero que es necesario distinguir entre heterogeneidad ocupacional y diversidad laboral. Esta distinción es pertinente en la medida en que los hombres jefes y proveedores de familia han dejado de ser representativos de la oferta de fuerza de trabajo en el país. La diversidad de la fuerza de trabajo, se refiere de esta manera a las diferencias entre la PEA, no solamente en cuanto a sus características sociodemográficas, pero sobre todo pensando que las personas son portadoras de una cultura de trabajo específica, tienen una manera particular de otorgarle significado al trabajo según sus recursos, circunstancias y proyectos de vida.

Por último, me parece que es importante tener en cuenta la multitemporalidad o fragmentación presente en los mundos de vida de las y los trabajadores de las maquiladoras, pues la vivencia de la precariedad es relativa y diacrónica. De ahí, la pertinencia de estudiar la dimensión subjetiva que solamente puede interpretarse considerando los contextos de vida y la experiencia vivida.

Así, en esta investigación empírica del caso de la industria de la confección en la frontera norte de México, nos interesa mostrar los procesos socioculturales presentes en la conformación de este mercado de trabajo, considerando: 1) que si bien la precariedad ha tenido un carácter estructural, ésta es relativa y solamente puede entenderse en un eje diacrónico; 2) que la oferta laboral es diversa en razón de las experiencias individuales y que por ello es importante distinguirla de los sistemas de diferenciación que operan a nivel estructural; y 3) que los principales sistemas de diferenciación que operan en este mercado de trabajo son de clase, de género y de calificación.

Esta propuesta responde a la idea de que los condicionantes sociales, en este caso la precariedad estructural, se negocian por los actores y generan procesos de

¹¹ A lo largo del trabajo identificaremos otros sistemas de diferenciación social, especialmente importante para el contexto fronterizo consideraremos la cuestión étnica (nativos-no nativos).

reproducción y producción de nuevas condiciones que posibilitan o no el mejoramiento y dignificación del empleo.

Además, dada la apuesta comparativa del proyecto general, se requiere identificar las especificidades del contexto local y su papel en los cambios en la heterogeneidad ocupacional, en los distintos procesos de precarización de hombres y mujeres, así como en las posibilidades de negociación de la condición social de las y los trabajadores.

2. La construcción del mercado de trabajo de la confección

En los últimos años la industria del vestido se ha transformado considerablemente en México, debido a su inserción en la economía global a través de la creciente subcontratación internacional de empresas. El dinamismo que generó la apertura al mercado externo en este sector, sobre todo durante los noventa, implicó un ascenso en la actividad productiva de la industria del textil y del vestido, por lo que llegó a ser a finales de los noventa la cuarta actividad manufacturera en importancia por su nivel de producción y la primera por su participación en la generación de empleos. Además se convierte en una fuente de divisas de primer orden, pues se ubicó como la segunda rama industrial por su volumen de exportaciones (García, 2004).

Sin embargo, esta industria ha tenido un desempeño desfavorable y enfrenta una perspectiva adversa, a consecuencia de los problemas presentes en la trayectoria del sector¹², la creciente competencia internacional a la que se enfrenta y la crisis económica.

En la última década de este siglo, la mayor presencia de China y la crisis de la economía estadounidense y mundial, trajeron una contracción en la industria de la confección, registrándose una pérdida de cerca de 185 mil empleos de diciembre del 2000 a diciembre del 2003. Aunque el nivel de las exportaciones hicieron menos

¹² Según García (2004) los problemas estructurales de esta industria son: el rezago tecnológico, la falta de diseño propio, escasez de personal capacitado, la poca integración de los eslabones de la cadena productiva del textil, además de la caída del Mercado interno, la falta de financiamiento a las empresas, la creciente participación en el Mercado de la industria ilegal y los costos derivados de la inseguridad.

drástica la contracción del Producto Interno Bruto del sector, en este periodo la tendencia ha sido a la baja (Ibid, 2004).

La industria del vestido es el sector de la cadena productiva del textil de mayor tamaño y dinamismo, en el 2003 se integraba por 13,997 empresas en todo el país. De estas empresas han predominado las de tamaño micro, que en esa fecha representaban el 80.5%, las pequeñas el 10.6%, las medianas el 7.1% y solamente el 1.8% -258 empresas- eran grandes empresas¹³.

En el contexto de la globalización, la industria del vestido se ha transformado mediante la flexibilización de la producción y la diversificación del producto, a fin de responder más rápidamente a los cambios en la demanda. Lo anterior, ha implicado cambios en la organización de la producción y nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo. Las líneas de producción en masa se han transformado en líneas que producen pequeños lotes diferenciados y de rápida programación, dando lugar a la mayor segmentación de las tareas y a la creciente importancia del ensamble de piezas, como la actividad preponderante en las empresas deslocalizadas en países como México. Esta división del proceso productivo resultó a su vez en la conformación de cadenas productivas globales¹⁴.

El proceso de relocalización industrial en México inicia a finales de los años sesenta, de tal manera que en cuatro décadas de su existencia se han configurado distintas dinámicas territoriales y diversos cambios en las condiciones de trabajo, en la organización de la producción, en las relaciones laborales y en la composición de la fuerza de trabajo, tal como se describe en los apartados siguientes.

Los cambios territoriales en la industria del vestido

De acuerdo a De la O (2006) la expansión territorial de la industria maquiladora ha tenido cuatro ciclos: 1) 1966-1980, 2) 1980-1990, 3) 1990-2000 y 4) 2000-2004. En un principio se localizaron en la región pionera o de tradición maquiladora en la frontera

¹³ Las micro empresas tienen hasta diez empleados, las pequeñas entre 10 y 50, las medianas entre 50 y 250 empleados y las grandes más de 250.

¹⁴ El desarrollo productivo de esta industria, de acuerdo a la teoría de las cadenas de valor internacional (Bair y Gerreffi, 2002), se logra con la expansión de la industria maquiladora de la confección transite al paquete completo, es decir, que se de una mayor participación de los proveedores de fibras y textiles y se incorporen otros procesos productivos que permiten aumentar la generación de valor, como ocurrió con algunas empresas productoras de pantalones de mezclilla en Torreón.

norte, la importancia de esta región se extiende desde mediados de los sesenta hasta finales de los ochenta, cuando es notorio el proceso de expansión hacia otras regiones, que coincide además con cambios en la política industrial mexicana que generaron las condiciones necesarias para la instalación de este tipo de empresas en otras latitudes del país. A partir de la movilidad de estas empresas se definió un segundo eje de actividades de ensamble en el país. Esta reorganización territorial ocurrió principalmente en aquellas ciudades que resintieron la caída de su actividad económica, dando lugar a un excedente de fuerza de trabajo (De la O, 2004).

Durante los noventa, la industria maquiladora transitó por una época de auge, lo cual se debió en buena medida a las facilidades que brindó el Tratado de Libre Comercio firmado con Estados Unidos y Canadá, que se firmó en 1994. En este ciclo, en la región tradicional, se gestó un proceso de especialización productiva, pues se observó un mayor crecimiento de la industria textil y del vestido en las regiones de expansión y emergente, mientras que la electrónica y de autopartes adquirieron una mayor importancia relativa¹⁵, sobre todo, en ciudades como Ciudad Juárez (autopartes) y Tijuana (electrónica). Además, en esta década, se conforma un movimiento más intenso de estas empresas hacia el centro-occidente y sur del país. En particular, se observó el traslado de la industria de la confección hacia ciudades no fronterizas con ello se conformó la región emergente de la maquiladora (norte, occidente, centro y península de Yucatán).

En el cuadro siguiente, se puede ver que -en la década de los ochenta- los establecimientos activos de ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textil y otros materiales, tenían mayor presencia en los municipios fronterizos, mientras que en los noventa se inicia un proceso de crecimiento sostenido del número de establecimientos a un ritmo mucho mayor en los municipios no fronterizos. A partir del 2001, como efecto del once de septiembre, de la crisis de la economía estadounidense y la mayor competencia de China, hubo un cambio drástico en esta dinámica, pues el número de establecimientos empezó a disminuir en ambas regiones hasta llegar a la capacidad instalada que se tenía en 1995.

¹⁵ En estos años las ciudades de Tijuana y Ciudad Juárez.

**Cuadro 1. IME: Establecimientos activos según municipios
fronterizos y no fronterizos, 1980-2006**

Año	Establecimientos	
	Fronterizos	No Fronterizos
1980	94	23
1985	81	27
1990	165	128
1995	159	306
1996	189	399
1997	227	493
1998	255	583
1999	283	692
2000	306	783
2001	326	766
2002	242	603
2003	185	481
2004	173	406
2005	171	380
2006	160	324

Fuente: INEGI, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1975, 1985, 1978, 1988 and 1995-2000 e INEGI, La industria textil y del vestido en México, 2002, 2005, 2008.

** Se refiere a personal ocupado remunerado en establecimientos de ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles y otros materiales.*

La heterogeneidad de las empresas de la confección en Tijuana

La industria de la confección se caracteriza por su heterogeneidad, en lo que respecta al tamaño de las empresas, los niveles tecnológicos, los sistemas productivos, relaciones laborales y condiciones de trabajo. Aunque ha habido un predominio del ensamble, pues es hasta mediados de los noventa cuando empieza a tener cierta importancia procesos productivos más complejos y se instalan en el país algunas

empresas esquemas de paquete completo, sobre todo, en Torreón (Guadarrama, Hualde y López, 2010).

En el caso de la ciudad de Tijuana, predominan las pequeñas y medianas empresas¹⁶. Esta información se obtuvo a partir de un directorio de empresas maquiladoras de la rama del textil y del vestido, elaborado por la secretaria de economía del gobierno estatal de Baja California en 2009. Se trata de una muestra de 28 empresas¹⁷, entre las cuales 4 son grandes, 13 medianas, 10 pequeñas y 1 micro¹⁸; y que en total emplean cerca de 4 mil trabajadores.

Por otra parte, en estos registros no se captan los talleres a domicilio, sin embargo, en los recorridos por algunas colonias localizamos tres talleres y tuvimos noticias de la existencia de otros más. La ubicación de los talleres hace difícil que se puedan contabilizar, pues son talleres a domicilio en colonias poco consolidadas y algunas marginadas. En cambio, las empresas de los directorios se encuentran en parques industriales (Pacífico, Las Brisas, Los Pinos, entre otros), se concentran en un área muy consolidada y bien comunicada de la ciudad, a lo largo de una de las avenidas más antiguas e importantes de Tijuana: la Av. Gustavo Díaz Ordaz.

La mayoría de las empresas se concentran en el ensamble de ropa, distribuyen sus productos en tiendas departamentales, mientras que algunas son ropa de marca que se vende en boutiques, algunas en Estados Unidos y otras extienden su mercado

¹⁶ Recuérdese que de acuerdo a las estadísticas oficiales, las empresas micro tienen hasta diez trabajadores, las pequeñas de once a cincuenta, las medianas de cincuenta y uno a doscientos cincuenta, y las grandes más de doscientos cincuenta trabajadores.

¹⁷ El Centro de Información Industrial de Tijuana (Cendii), contabilizó -en el 2009- 34 empresas del ramo de textil en la ciudad y en ese mismo año cinco empresas de confección de prendas de vestir, obtuvieron un nuevo registro en la secretaría de economía del gobierno del estado.

¹⁸ Esta muestra difiere de otro directorio que construye una empresa privada en la que se registran 29 empresas, trece de las cuales no aparecen en el directorio de la secretaria de economía, y en sentido contrario, hay 15 empresas del directorio de la secretaria de economía que no están en este último. Además, en estas dos listas de empresas encontramos que no están algunas otras, por ejemplo, en el recorrido que hicimos por las fábricas encontramos a Ranboy de México, empresa de origen coreano, que emplea a 6750 personas. Ahora bien, de acuerdo a la muestra del Censo del 2000, el número de personas que empleadas en la industria del vestido en el municipio de Tijuana era de 7,663, esta diferencia puede deberse a la pérdida de empleos ocurrida en el periodo de diez años, que ascendería a cerca de mil puestos de trabajo. Aunque es una cantidad poco representativa de la pérdida de empleos, según algunos testimonios que constatan los frecuentes despidos y el cierre de algunas áreas de las empresas. Por otra parte, en los últimos años se han instalado algunas empresas de la confección en Tijuana, como indica el reporte de la asociación.. del 2010, esto puede ser por el efecto de la relocalización de empresas en Los Ángeles, California, que por las restricciones en las leyes laborales dejó de ser un nicho de esta industria, como lo fue a finales del siglo anterior.

hacia otros países de Europa. Una de las empresas que integra en su planta una mayor complejidad del proceso productivo es St John, ubicada en el Parque Industrial Pacifico, en esta empresa estadounidense, se fabrica ropa exclusiva de diseñador, parte de la materia prima (telas) se produce en la propia fábrica y tiene una división en donde se confeccionan accesorios con un uso intensivo de mano de obra principalmente femenina.

En cuanto a las relaciones laborales se establecen principalmente a través de sindicatos blancos por lo que pocas veces los trabajadores tienen relación directa o conocen al líder sindical, en otros casos se trata de contratos individuales de trabajo depende fundamentalmente del tamaño de las empresas. En las pequeñas y micro empresas las relaciones laborales tiene un grado mayor de individualización y escasa regulación (en las entrevistas, por ejemplo, se tenía poco conocimiento de las prestaciones y el tipo de contrato que tenían). En los talleres a domicilio, las personas trabajo, así como contratos por trabajo a destajo o temporales, o trabajo sin pago¹⁹.

Otras diferencias relativas a las condiciones de trabajo se refieren a las prestaciones: en las empresas grandes ofrecen servicios adicionales, por ejemplo, en St John se les brinda servicio de transporte, comedor y guardería, lo que no se encuentra en otras empresas de menor tamaño.

Los cambios en la composición de género

Paralelamente a la redistribución territorial de la industria maquiladora, se han presentado distintos ciclos de la participación femenina. Siguiendo a De la O (2006) estos son cuatro: el primer ciclo (1966-1980) se presentó en la región tradicional la propagación de empleos femeninos; en el segundo ciclo (1980-1990) hubo una desfeminización de los empleos tanto en la región pionera como en la de expansión; en el tercer ciclo (1990-2000) continuó esta tendencia en estas regiones mientras que en la región emergente se presentó una nueva feminización, en gran parte por la movilidad de la industria del vestido. Finalmente, durante el último ciclo (2000-2004), tenemos

¹⁹ Como en el caso de Yeseña que recién llegó a Tijuana de su tierra natal, empezó a trabajar en un taller de confección de una vecina, quien ayudó a su esposo a encontrar empleo y que le daba a cambio solamente comida o una despensa pero durante más de dos años no recibió ningún pago.

que: en la región tradicional hay una desaceleración de la masculinización del empleo maquilador; en la región de expansión se sigue este patrón pero de manera desigual entre estados; y en la emergente se inicia un proceso de desfeminización en algunas zona.

Estos cambios en la composición por sexo del empleo en la confección, presentan entonces distintos patrones territoriales. En el cuadro 2, se observa para los municipios fronterizos el siguiente comportamiento: en la década de los ochenta (primer ciclo) hay un predominio del empleo femenino, solamente dos por cada diez empleos femeninos eran para los hombres. Durante los noventa inicia el proceso de desfeminización, como lo señala De la O (2006), hasta llegar a emplearse casi un hombre por cada mujer empleada. Con el inicio del nuevo milenio, esta tendencia empieza a revertirse de tal manera que en el 2006, que por cada diez mujeres obreras se empleaban siete hombres.

En el cuadro 2, puede observarse también que en los municipios fronterizos la pérdida de empleo ha afectado ligeramente más a los hombres que a las mujeres, pues del 2000 al 2006, las pérdidas registradas de puestos para los hombres representan el 42%, mientras que para las mujeres el 38%. Para los municipios no fronterizos la pérdida de empleos impactó más a los puestos femeninos: los puestos perdidos representaron el 46% para mujeres y el 32% para los hombres.

Cuadro 2. IME: Obreros según el sexo e índice de masculinidad por municipios fronterizos y no fronterizos, 1980-2006

Año	Municipios Fronterizos			Municipios no fronterizos		
	Hombres	Mujeres	Índice de Masculinidad	Hombres	Mujeres	Índice de Masculinidad
1998	13,793	20,323	67.9	47,985	93,165	51.5
1999	14,971	18,923	79.0	62,545	112,830	55.4
2000	15,923	21,882	72.8	76,522	124,640	61.4
2001	15,299	21,878	70.6	62,581	88,822	70.6
2002	12,189	19,532	72.9	66,237	99,440	68.8
2003	14,208	14,878	78.7	62,561	88,622	70.8
2004	11,808	14,374	75.6	61,587	85,248	74.0
2005	8,689	15,277	55.9	66,588	79,928	76.4
2006	10,182	16,688	69.8	37,352	67,843	78.9
1997	12,625	18,997	66.5	36,039	80,787	44.6

Fuente: INEGI, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1975, 1985, 1978, 1988 and 1995-2000 e INEGI, La industria textil y del vestido en México, 2002, 2005, 2008.

** Se refiere a personal ocupado remunerado en establecimientos de ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles y otros materiales.*

En el trabajo de Carrillo et al. (2005) se planteaban algunas hipótesis para explicar estos cambios en la composición de la fuerza de trabajo según el sexo ocurrido en la industria maquiladora de exportación, localizada en la frontera norte de México: la mayor presencia de empresas de la rama automotriz, la disminución de oportunidades de empleo masculino por la crisis de los ochenta; el establecimiento de empresas más intensivas en tecnología, que abrió oportunidades para los hombres; y las políticas empresariales para bajar las altas tasas de rotación en el trabajo²⁰. Asimismo, se pensaba que la migración de las empresas del ramo de la confección hacia los municipios no fronterizos, contribuyó a la masculinización de la fuerza de trabajo de las maquiladoras en general, pensando en la ocupación de la costura como típicamente femenina²¹.

Sin embargo, según los datos descritos anteriormente, el cambio en la composición del empleo por sexo en la frontera norte se relacionó con la migración de la industria del vestido hacia el sur, solamente durante los primeros años. En la última década es claro que son otros factores los que explican dicha tendencia. Aunque considero que están presentes algunos de los elementos señalados por el autor citado, como el impacto de la crisis en el empleo masculino y las políticas empresariales, en el trabajo de campo realizado para esta investigación, se observaron otros factores.

La mayor presencia de hombres depende en cierta medida de las tareas y los requerimientos físicos de los puestos dentro de las empresas, esto se ha observado también en las empresas de la electrónica, donde secciones completas son masculinas debido al esfuerzo físico requerido²².

Podemos sugerir entonces que en el ensamble de prendas de vestir, se presenta un proceso de masculinización asociado a distintos factores externos a la

²⁰ Recuérdese que las mujeres presentan mayor número de salidas del mercado de trabajo por sus dinámicas familiares, como la maternidad y otros requerimientos en el cuidado y el mantenimiento del hogar.

²¹ Consultar para entender el carácter femenino del oficio de la costura en México y en el mundo.

²² Esto ocurre en Samsung, en el área donde se fabrican televisiones de gran formato.

fábrica; pero también juegan un papel importante, los cambios en los procesos productivos y las condiciones de trabajo, en particular, la intensificación de las jornadas laborales puede sumarse a los otros factores que favorecen la entrada de hombres. Como señalan Guadarrama, Hualde y López (20010), la crisis del 2001 generó cambios en la producción en las fábricas de prensas de vestir, se modificaron las cuotas de producción con niveles más altos de intensidad y calidad, pero con salarios menores e incremento en el desempleo abierto. Distintos estudios (como el de Miker (2001) y Barrios y Hernández (2004), documentan la implementación de sistemas de 3 por 4 días de descanso a la semana, jornadas de 12 horas, turnos rotativos y reducciones salariales.

Además otros estudios han mostrado las diferencias por sexo al interior de las fábricas, en términos de la división del trabajo. Así, se ha encontrado que las actividades de diseño, corte y lavandería se reservan para los hombres y son mejor remunerados; mientras que las mujeres se ocupan en el bordado, costura, secado, inspección, limpieza y empaque (Bair y Gereffi, 2002 y Castilla y Torres, 2009:37)²³.

En Tijuana, por ejemplo, en la empresa St, John y en Tres Industrias Unidas se emplean preferentemente mujeres en las áreas donde el trabajo manual es más intenso, como aquellas donde se elaboran accesorios.

Precariedad y trayectorias laborales entre costurer@s en Tijuana

Para el análisis de estas dimensiones se recolectó información cuantitativa acerca de la vida laboral a una muestra intencional de 27 personas empleadas en la industria de la confección en Tijuana. Se aplicó un cuestionario durante el periodo febrero-marzo del presente año. Los criterios de selección de la muestra que se adoptaron tienen como fundamento el objetivo del proyecto de mostrar la heterogeneidad respecto a las variables sexo-género y edad. Asimismo, buscamos capturar los distintos ámbitos laborales, por lo que se incluyen personas que trabajan en fábricas, en talleres a domicilio y por cuenta propia.

²³ Esto ocurre en las empresas que tienen el llamado “paquete completo”, en donde además de ensamble de las piezas, se diseñan y en algunos casos se elaboran las telas.

La estrategia que se siguió para acercarse a la población objetivo fue la de ir a la salida de las fábricas, pues no fue posible seguir el recurso de bola de nieve, pues el número de empleados en las fábricas de confección en la ciudad es pequeño considerando el tamaño de la ciudad. En cambio, se fueron ubicando algunas empresas del vestido a lo largo de la Avenida Díaz Ordaz, donde se localizan de manera aislada o como parte de distintos parques industriales empresas del ramo.

Los criterios de selección de los casos se pensaron considerando el interés por captar la heterogeneidad del mercado de trabajo, en relación a las diferencias sociodemográficas de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, se encuestaron a 10 hombres y 17 mujeres, de los cuales 9 son menores de 29 años, y 18 tienen entre 30 y 57 años. Para el análisis de sus características sociodemográficas y las dimensiones de la precariedad se dividió la muestra en jóvenes (menores de 30 años) y adultos (de 30 años y más). Esta decisión responde al interés por mostrar las diferentes trayectorias laborales encontradas que se asocian al contexto del desarrollo de la industria en el país. De tal manera que los jóvenes entran al mercado laboral en una época de crisis, finales de los noventa y durante el principio de este siglo, mientras que los adultos ingresan en una época de auge de las maquiladoras, que fueron básicamente los años noventa. Asimismo, estaremos identificando diferencias según el sexo, a fin de acercarnos a trayectorias definidas a partir de las distintas condiciones de género.

Antes de pasar al análisis de las trayectorias laborales, es importante mostrar algunas de las características sociodemográficas del grupo de 27 trabajadores y trabajadoras de la confección del estudio realizado, pues este ejercicio nos permite dar cuenta de las ventajas y desventajas que presenta esta población en su esfuerzo por construirse una vida laboral.

Características sociodemográficas de la muestra

Cuadro 3. Tijuana: características sociodemográficos de los jóvenes

Nombre	Ciudad	Sexo	Edad	Lugar de nacimiento	Estado Civil	Num. Hijos	Escolaridad
Ricardo	Tijuana	Masc	19	Tijuana	soltero(a)	0	primaria
Dionisia	Tijuana	Fem	19	Uruapan (Mich)	soltero(a)	0	ninguno
José Luis	Tijuana	Masc	21	Veracruz	soltero(a)	0	ninguno
Jazmín	Tijuana	Fem	22	Ezatlán (Jal)	unido(a)	1	ninguno
Gloria	Tijuana	Fem	23	Zacatelco (Tlax)	casado(a)	1	secundaria
Juan Carlos	Tijuana	Masc	25	Tapachula (Chis)	soltero(a)	0	secundaria
Humberto	Tijuana	Masc	26	México	separado(a)	1	primaria
Patricia	Tijuana	Fem	27	Guadalajara	unido(a)	2	primaria
Marisela	Tijuana	Fem	29	Huatabampo (Son)	casado(a)	2	Primaria

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

Jóvenes

Este grupo se integra por cuatro hombres y cinco mujeres, con un estado civil variado, cuatro se encuentran solteros (a), uno es separado(a) y los otros cinco son unidos(as) o casados(as). Los solteros(as) no tienen hijos, mientras que, los cuatro casados(as) tienen uno o dos hijos.

Como lo han mostrado otros estudios²⁴ la fuerza de trabajo de este sector de las maquiladoras se encuentra compuesto por inmigrantes, esto se refleja en que el lugar de nacimiento de estos jóvenes es muy variado, solamente uno de ellos, Ricardo, nació en Tijuana, los demás vienen de distintas regiones del país: algunos de zonas con larga tradición migratoria hacia norte, como Sonora y Jalisco; otros provienen del centro, esto es, Tlaxcala y Ciudad de México; y del sur: Chiapas, Michoacán y Veracruz.

²⁴ Contreras (2000).

Otra característica de quienes entran a este mercado de trabajo se refiere a su calidad de mano de obra no calificada. A esto corresponde los bajos niveles de de escolaridad encontrados, indicado como el último grado de estudios, tenemos varios casos que no tienen ni siquiera la primaria completa, cuatro solamente estudiaron primaria y dos han estudiado secundaria.

Una de las diferencias por sexo observables entre este grupo de jóvenes se refiere al número de hijos, pues son las mujeres de este grupo las que tienen dos hijos o uno. Mientras que solamente Humberto tienen un hijo y se encuentra separado. Este dato, podría considerarse un indicio de la desventaja femenina, por la mayor carga de trabajo que implica tener un empleo asalariado y la responsabilidad del cuidado de dos hijos.

Cuadro 4. Tijuana: características sociodemográficos de los adultos

Nombre	Ciudad	Sexo	Edad	Lugar de nacimiento	Estado Civil	Num. Hijos	Escolaridad
Víctor	Tijuana	Masc	31	Tijuana	casado(a)	2	primaria
Nicolás González	Tijuana	Masc	32	Canatlán (Dgo)	casado(a)	3	primaria
Fernando	Tijuana	Masc	36	Tlaxcala	casado(a)	6	primaria
José Luis	Tijuana	Masc	35	Celaya	soltero(a)	5	secundaria
Carlos	Tijuana	Masc	36	Tijuana	soltero(a)	0	ninguno
Isidro	Tijuana	Masc	42	Oaxaca	casado(a)	2	ninguno
Enriqueta	Tijuana	Fem	33	Tepic	casado(a)	2	ninguno
Yesenia	Tijuana	Fem	36	Culiacán	casado(a)	4	primaria
Ana Luisa	Tijuana	Fem	36	Guadalajara	soltero(a)	0	secundaria
María	Tijuana	Fem	38	Tijuana	casado(a)	2	primaria
Cristina	Tijuana	Fem	42	Progreso (Honduras)	casado(a)	2	ninguno
Ana Esquivel	Tijuana	Fem	45	Tijuana	soltero(a)	0	ninguno
Silvia	Tijuana	Fem	45	Tlaxcala	casado(a)	2	ninguno
Rosa Amelia	Tijuana	Fem	49	Navolato (Sin)	separado(a)	4	primaria
Blanca	Tijuana	Fem	51	Aguascalientes	casado(a)	2	ninguno
Juventina	Tijuana	Fem	51	Ceiba (Gro)	divorciado(a)	6	ninguno
Leonor	Tijuana	Fem	52	Durango	viudo(a)	4	primaria
Andrea	Tijuana	Fem	57	Teocaitiche (Jal)	separado(a)	3	ninguno

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

Adultos

Este grupo está constituido por cinco hombres y doce mujeres, como es de esperarse se encuentran en una etapa del ciclo vital de mayores responsabilidades económicas.

Se trata de diez personas casado(a)s, una viudas, cuatro solteros(a) y tres separados(as) o divorciados(as). Aunque el número de hijos varía entre dos y seis, encontramos que siete casos tienen dos hijos, es decir, que sus familias estarán compuestas por cuatro miembros. Aunque tres casos pertenecen a hogares de mayor tamaño pues tienen 4 hijos.

También entre los adultos hay una presencia muy importante de inmigrantes, solamente cuatro casos son originarios de Tijuana, y el lugar de origen es diverso, incluyendo una persona de Honduras y dos personas provenientes del sur de México, que son consideradas como regiones de emigración reciente hacia el norte, Oaxaca y Guerrero.

El nivel de escolaridad es tan bajo como el grupo de jóvenes, pues ocho personas no tienen la primaria completa y siete tienen primaria, únicamente dos estudiaron secundaria y una persona cuenta con una carrera técnica en alta costura. Este último caso es el de Ana, una mujer soltera de 45 años, que tiene un taller unipersonal de alta costura y que se consideró parte de la muestra con el fin de mostrar otros procesos de precarización que ha afectado al oficio de la costura. Las actividades de alta costura en Tijuana, durante los noventa, tuvo un auge importante en la ciudad, ligado a la interacción con la demanda estadounidense de este tipo de productos: diseño y confección de vestidos de bodas y quince años.

En lo que respecta a las diferencias por sexo, podemos señalar que las mujeres se encuentran en un rango de mayor edad, los hombres tienen entre 31 y 42 años, mientras que las edades de las mujeres varían entre 32 años a 57 años. Las mujeres que tienen mayor edad (más de 40 años) son quienes presentan los menores niveles de escolaridad, solamente dos de ocho tienen primaria. En cambio, el grupo que se encuentra entre treinta y cuarenta años tanto hombres como mujeres, se encuentran casos con primaria incompleta y completa, y secundaria²⁵.

Otra diferencia entre hombres y mujeres es que los tres casos de personas con estado civil separado(a) o divorciado(a) son mujeres, si incluimos una mujer de 52 años

²⁵ Según los datos de la muestra del Censo del 2000, más del cincuenta por ciento de quienes trabajan en fábricas de vestir en Tijuana, tienen la primaria completa, cerca del 30% la secundaria y un porcentaje mínimo no tienen ningún nivel de escolaridad. Esta muestra no es estadísticamente representativa, como tampoco lo es la nuestra, sin embargo podríamos esperar que la muestra del censo, por construirse con criterios de aleatoriedad, pudiera reflejar mejor las características de esta población.

que es viuda, entonces integramos un subconjunto de jefas de hogar con familias numerosas, pues dos tienen cuatro hijos, una tres y otra seis hijos. Por su parte, los hombres son casados o solteros, y uno de ellos tiene cinco hijos.

Las condiciones de la inserción y trayectoria laboral

La estrategia de interpretación de los datos de los cuadros cuadro 5 a 8, consistió en dos etapas: 1) en la primera hacemos una descripción general de las condiciones de inserción laboral; 2) en la segunda identificamos los casos extremos o que presentan algún patrón significativo, tanto de hombres como de mujeres, en lo que respecta a la trayectoria laboral. Tal estrategia se orienta a introducirnos en los mundos laborales de las personas con la finalidad de aprehender la diversidad de expresiones de la precariedad y de maneras de vivirla.

Cuadro 5. Tijuana: indicadores sobre la inserción laboral de los jóvenes

Nombre	Edad	Estrategia de empleo	Motivo para empezar a trabajar	Año de inicio	Edad de inicio	Ocupación	Sector	Lugar del 1er empleo
Dionisia	19	Por familiares	Ayudar econ. fam.	2006	15	Costura	IC	Tijuana
Jazmín	21	Por familiares	Ayudar econ. fam.	2003	15	Costura	IC	Tijuana
Gloria	23	Otra	Terminó sus estudios	2003	16	Empleada	S	Zacatelco
Patricia	26	Por familiares	Ayudar econ. fam.	2000	17	Costura	IC	Tijuana
Marisela	28	Otra	Ayudar econ. fam.	1999	18	Ensamble	IME	Tijuana
Ricardo	18	Por familiares	Ayudar econ. fam.	2008	17	Deshebrador	IC	Tijuana
José Luis	20	Otra	Ayudar econ. fam.	1999	10	Empleado	S	Veracruz
Juan Carlos	24	Otra	Continuar los estudios	2006	21	Asistente de supervisora	IC	Tijuana
Humberto	26	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1995	11	Recicladora	S	Ciudad de México

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

Cuadro 6. Tijuana: indicadores sobre la trayectoria laboral de los jóvenes

Nombre	Edad	Empresa donde labora actualmente	Num. Empleos	Años trabajados	Duración promedio	Años de inactividad	Motivos de inactividad	Sectores en la trayectoria	Año de entrada a Maquiladora	Año de entrada a costura
Dionisia	19	Tres Industrias Unidas	3	3	1	2	Viaje	C-C-C	2006	2006
Jazmín	21	Baja Trims	3	6	2	0		C-ME-C	2003	2003
Gloria	23	Fashion Land	6	7	1	2	Desempleo	S-S-C-C-C-C	2008	2008
Patricia	26	Moda para autos	3	6	2	3	Cuidar a sus hijos	C-C-C	2000	2000
Marisela	28	Moda para autos	3	7	2	2		ME-C-C	1999	2004
Ricardo	18	Ranboy	2	2	1	0		C-C	2008	2008
Jose Luis	20	Diseños Textiles	3	3	1	0		S-SI-C	2009	2009
Juan carlos	24	Tres Industrias Unidas	1	4	4	0		C	2006	2006
Humberto	26	Baja Trims	9	13	1	2	Desempleo	S-CON-5ME-S-C	2000	2009

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

En el caso de los jóvenes es claro que su ingreso a este mercado de trabajo ocurre en una época de depresión tanto del sector como de la economía en las distintas escalas, regional, nacional y mundial. El motivo principal por el que decidieron entrar a trabajar es ayudar económicamente a su familia, lo cual indica que se trata de un empleo por necesidad²⁶, a diferencia de aquellos que lo hacen por vocación. Congruente con esta motivación encontramos que la estrategia para ingresar a estos empleos se basa en la recomendación de algún familiar, generalmente de padres a hijos, en estos casos el inicio de la trayectoria fue directamente en la ocupación de costura.

Al enfocar la atención en los hombres encontramos los casos extremos de Humberto y Juan Carlos. El primero empezó a trabajar a muy corta edad, a los 11 años, empezó en un trabajo precario: reciclando basura en la Ciudad de México. Es inmigrante y tiene pocos años de trabajar en la costura, otras experiencias laborales

²⁶ En los trabajos de Guadarrama y Torres (2004) se ha discutido el alcance de la distinción entre trabajos por necesidad y por vocación.

han sido en trabajos con riesgos físicos y marginales (incluida la construcción). Además de vivir el proceso de migración, se ha separado de su pareja y tiene un hijo.

En contraste, Juan Carlos empezó a trabajar en la fábrica donde actualmente trabaja desde hace cuatro años, es de las trayectorias laborales más largas de este segmento de la muestra, es soltero y no tiene hijos, la motivación para entrar a trabajar es para continuar sus estudios y la edad de inicio de su vida laboral fue a los 21 años.

Para las mujeres encontramos dos casos de jóvenes que dan cuenta de la conformación de un mercado de trabajo ligado a inercias propias del lugar, es decir, que se reproduce por quienes ya han formado parte de éste. Así, Jazmín y Dionisia entraron a la fábrica por recomendación de algún familiar a la edad de 15 años, la diferencia entre ellas son las cargas de trabajo, pues Jazmín tiene pareja y un hijo, mientras que Dionisia es soltera y sin hijos, vive con sus padres, ambas son inmigrantes pero llegaron como parte del proyecto migratorio de su familia. Sus trayectorias que se conforman de 3 años en Dionisia y 6 en Jazmín, son itinerantes: Dionisia aunque ha tenido tres empleos se ha mantenido en la costura; y Jazmín con tres empleos en su experiencia, pasó alternó la costura con una maquiladora de electrónica.

El caso de Gloria es contrastante, pues observamos una trayectoria de movilidad socioeconómica y territorial, pues su primer empleo fue en Tlaxcala como empleada de una tienda a los 16 años, y como parte de su movilidad territorial ingresó a una fábrica de costura en Tijuana, muy posiblemente su inserción a este mercado laboral formó parte de sus opciones de vida en pareja, como es común encontrar entre trabajadoras de la maquiladora²⁷. Su trayectoria laboral inestable se compone de varias transiciones, por lo que -a pesar de tener 7 años trabajando- la duración promedio en los empleos es de 1 año, y ha estado en cuatro empleos diferentes en la costura durante los últimos dos años.

²⁷ Véase al respecto Solís (2009).

Adultos

Cuadro 7. Tijuana: indicadores sobre la inserción laboral de los adultos

Nombre	Edad	Estrategia de empleo	Motivo para empezar a trabajar	Año de inicio	Edad de inicio	Ocupación	Sector	Lugar del 1er empleo
Yesenia	35	Por familiares	Terminó sus estudios	1990	19	Trabajo doméstico	S	Nayarit
Ana Luisa	35	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1999	25	Costura	IC	Guadalajara
Maria Paz	37	Otro	Otro	1987	15	ensamble	IME	Tijuana
Cristina	41	Otro	Ayudar econ. fam.	1991	23	Costura	IC	Honduras
Ana	44	Por amistades	Ayudar econ. fam.	1983	18	ensamble	IME	Tijuana
Silvia	45	Otro	Ayudar econ. fam.	1980	15	Empleado	S	Tijuana
Rosa Amelia	49	Otro	Independizarse	1978	17	Trabajo doméstico	S	Durango
Leonor	49	Otro	Ayudar econ. fam.	1977	16	Costura	IC	Tijuana
Blanca	50	Por familiares	No sabe	1972	14	Costura	IC	Aguascalientes
Juventina	50	Otro	Ayudar econ. fam.	2004	45	Costura	IC	Tijuana
Enriqueta	51	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1993	16	Taller Familiar costura	IC	Tijuana
Andrea	57	Otro	Ayudar econ. fam.	1989	36	Costura	IC	Tijuana
Nicolás	31	Por amistades	Ayudar econ. fam.	1991	13	Dependiente	S	Tijuana
Víctor	31	Otro	Ayudar econ. fam.	1993	14	ensamble	IME	Tijuana
Fernando	35	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1989	15	Costura	IC	Tlaxcala
José Luis	35	Otro	Independizarse	1988	13	Sargento	SP	Mazatlán
Carlos Nieto	36	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1993	19	Costura	IC	Tijuana
Isidro	42	Por familiares	Ayudar econ. fam.	1976	8	Agricultor	A	Oaxaca

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

Cuadro 8. Tijuana: indicadores sobre la trayectoria laboral de los adultos

Nombre	Empresa	Número de empleos	Años trabajados	Duración promedio	Años de inactividad	Motivos de inactividad	Sectores en la trayectoria	Año de entrada a Maquiladora	Año de entrada a Costura
Yesenia	Moda para autos	5	5	1	12	Maternidad	S-S-C-C-C		2004
Ana Luisa	Moda para autos	7	10	1	0		6C		1999
Maria Paz	Baja Trims	5	21	4	0		IM-M-S-Textil-C	1987	2004
Cristina	Jessicas	7	16	2	2		7C		1991
Ana	Taller unipersonal	2	27	14	0		IM-C	1983	1984
Silvia	Syntech	5	12	2	21		S-IM-C-S-C	1988	1995
Rosa Amelia	Ranboy	2	31	16	sd	Maternidad	S-C		2002
Leonor	Ranboy	7	24	3	14		C-C-IM-5C	1982	1977
Blanca	Taller familiar	3	12	4	25	Maternidad	C-C-C		1972
Juventina	Tres Industrias Unidas	2	5	3	2		C-C		2004
Enriqueta	Taller familiar	1	17	17	0		C		1993
Andrea	Fashion Land	3	21	7	0		C-C-C		1989
Nicolás	Moda para autos	5	19	4	0		S-C-IM-C-C	1998	2002
Víctor	Diseños Textiles	6	9	2	2		IM-5C	1993	1994
Fernando	Diseños Textiles	5	20	4	0		C-C-C-C-C		1989
Jose Luis	Diseños Textiles	5	22	4	0		4SG-C-C		2007
Carlos Nieto	Ranboy	4	17	4	0		C-IM-CON-C	2000	1993
Isidro	Tres Industrias Unidas	2	33	17	1	Migración	A-C		1995

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

En el caso de los adultos, tenemos personas que empezaron su trayectoria de siguiendo la siguiente distribución: siete durante la década de los noventa, cinco en los ochenta, y cuatro en los setenta. Una persona inició su trayectoria en 2004, Juventina es un caso particular, pues empezó a trabajar a los 45 años como parte de una estrategia para enfrentar las carencias económicas de su familia, vive con su hija y sus nietos, sus ingresos son una ayuda para mantenerlos y trabaja desde ese entonces como deshebradora en una fábrica de costura. Este puesto es de los que tienen más baja remuneración y con requerimientos bajos de calificación también.

Los hombres pertenecen a un rango menor de edad tienen entre 31 y 42 años, mientras que las mujeres entre los 35 a los 57 años. Su estrategia de entrada al trabajo es variada, pero continua estando presente como motivación principal, el ayudar económicamente a su familia. La relación entre empezar la trayectoria dentro de la costura y utilizar como estrategia de entrada a la familia no es tan evidente como en el grupo de los jóvenes, aunque en cuatro casos se presenta esta situación.

En este segmento se observa que los hombres empiezan su trayectoria laboral a más corta edad que las mujeres, por ejemplo, el caso de Isidro que se inicio como trabajador familiar sin pago en la agricultura a la edad de 8 años. Isidro presenta una trayectoria laboral típica de los procesos de migración campo-ciudad, pasó de agricultor a operador de una máquina de coser en la fábrica donde labora actualmente, es de los pocos casos que cuenta con antigüedad en la empresa, tiene 15 años como empleado de Tres Industrias Unidas, donde entró a trabajar en 1995, cuando llegó desde Oaxaca a Tijuana. Además, se trata de una trayectoria de movilidad dentro de la empresa, hoy en día es supervisor de línea y es uno de los que reportaron mayor nivel de ingresos, su perfil responde al de jefe proveedor de familia con movilidad socioeconómica, pues sus hijos cuentan con mayor escolaridad que él.

Una situación muy distinta se presenta para José Luis, que empezó a trabajar en su lugar de origen -Mazatlán, Sin.- como parte de ejercito mexicano, ha tenido una trayectoria muy cambiante, la duración promedio en sus empleos ha sido de cuatro años, en el transcurso de su experiencia laboral que es de 22 años, encontramos movilidad geográfica y la transición de una ocupación muy distinta a la de operador de

costura, lo cual ocurrió en los últimos tres años cuando ingresó al mercado de trabajo de la industria de la confección.

Un tercer caso que contrasta con los anteriores es el de Carlos Nieto de 36 años que entró directamente a la costura, como parte de una estrategia familiar de vida, pues fue recomendado por su madre en la fábrica donde lo contrataron y entró para contribuir a los ingresos del hogar en 1993, una época de auge de la industria. Su trayectoria laboral es itinerante, ya que la duración promedio en los empleos es de 4 años e incluye entradas y salidas de este mercado de trabajo, al pasar a otros sectores productivos como la construcción y el empleo como ensamblador de una fábrica de productos electrónicos.

También presenta una trayectoria laboral itinerante pero se ha mantenido dentro del mercado laboral de la costura, es Víctor, quién empezó a trabajar en una fábrica de productos electrónicos, para después seguir como operador de máquinas de coser en cinco empresas diferentes, durante nueve años de trabajo, por lo tanto, la duración promedio en cada empleo es de dos años.

Entre las mujeres, se captaron dos trayectorias que siguen un patrón de transición que se ha observado en otros estudios sobre maquiladoras: el de mujeres que empezaron a trabajar en su lugar de origen como empleadas domésticas y en Tijuana entraron al mercado de trabajo de la costura. Una de ellas Rosa Amelia es uno de los casos que tiene mayor número de años como duración promedio en los empleos y tienen 8 años de trabajar en la fábrica de costura donde actualmente se emplea. En cambio Yeseña, empezó a trabajar en dos talleres familiares de costura en la colonia donde llegó de Nayarit, y tiene un par de años trabajando en fábrica.

Parte de la muestra consideramos el caso de Enriqueta que ha trabajado durante más de 15 años en el taller de costura de sus familiares y el de Blanca que trabaja en su propio taller de costura a domicilio, ella lo instaló a finales de los noventa junto con su esposo, después de haber trabajado en una fábrica de costura que al cerrar les permitió adquirir máquinas de coser y entablar los contactos importante para abrir su propio negocio. Dentro de este grupo de mujeres que tienen una posición de ocupación por cuenta propia, ubicamos a Ana ha mantenido su taller de diseño y confección de alta costura por 26 años, aunque es un caso con mayores ingresos que

los otros dos, la crisis de la última década se ha manifestado en una baja considerable de clientes y por tanto de ingreso. En ninguno de los tres casos cuentan con protección social por el carácter informal de sus actividades productivas.

En general, se presentan trayectorias laborales itinerantes, muchas de ellas dentro del mercado de trabajo de la industria del vestido, por ejemplo: Ana Luisa, que tiene diez años de experiencia laboral en siete empleos distintos dentro de la confección y que inició su trayectoria en 1999; y Cristina que ha estado que ha tenido siete empleos en diecisiete años de trabajo dentro de la costura y dos años de desempleo. También entre los hombres encontramos la permanencia en el ramo de la costura como, Fernando y Víctor que han tenido cinco empleos como costureros. Estos casos, nos pueden estar informando acerca de un mercado de trabajo con cierta especialización respecto al resto de empresas maquiladoras, aunque no es muy claro pues otras actividades de ensamble forman parte de la experiencia laboral de esta población.

Los motivos para cambiar de empleo

Los cuadros nueve y diez registran el número de veces que cambiaron de empleo por cada una de las motivaciones: mejorar los ingresos, por cierre del lugar de trabajo, por despido, por maternidad o matrimonio, por cambio de domicilio y por deterioro de la salud. Esta información nos permite mostrar los procesos de precarización laboral entre los trabajadores de costura, que como ya vimos en las secciones anteriores presentan trayectorias laborales inestables.

Esta condición precaria del empleo se puede constatar al observar la importancia que tiene para explicar los cambios en la trayectoria, la necesidad de mejorar los ingresos, sobre todo, entre los adultos que tienen trayectorias más largas. En esta misma dirección, llama la atención, que el cierre de la empresa es una constante en este tipo de empleos, tanto jóvenes como adultos han pasado por esta situación a lo largo de su vida laboral.

Aunque la maternidad y el matrimonio no aparecen en estos cuadros como motivaciones reiteradas para el cambio de empleo, esto se debe a la manera como se

captó la información que no permite mostrar, ya que los periodos de inactividad no fueron registrados con sistematicidad entre la muestra intencional. Pero vemos en estos cuadros anteriores que son las mujeres quienes han vivido más periodos de inactividad y de mayor duración asociados al cuidado de los hijos, aunque no necesariamente al momento del nacimiento.

Cuadro 9. Tijuana: Motivos para cambiar de empleo en los jóvenes

Nombre	Por mejorar ingresos	Por cierre	Por despido	Por maternidad o matrimonio	Cambio de domicilio	Por deterioro de su salud
Dionisia			1			
Jazmín			1	1		
Gloria	2	1				
Patricia				1	1	
Marisela			1			
Ricardo						
Jose Luis						
Juan carlos						
Humberto			2		1	2

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

Cuadro 10. Tijuana: Motivos para cambiar de empleo en los adultos

Nombre	Por mejorar ingresos	Por cierre	Por despido	Por maternidad o matrimonio	Cambio de domicilio	Por deterioro de su salud
Yeseña				1		
Ana Luisa	2	2	2		1	
Maria Paz	3	1				
Cristina	2	1			1	
Ana						
Silvia	1	1				1
Rosa Amelia					1	
Leonor	3	3				
Blanca		1		1		
Juventina			1			
Enriqueta						
Andrea		1				
Nicolás	3	1				
Victor		2				
Fernando	2				1	
Jose Luis	2					
Carlos Nieto			2			
Isidro				1		

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del proyecto "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género", financiado por Conacyt-Ciencia Básica 2008-2011, instituciones participantes Colef, Colmex, UAM-Iztapalapa.

3. Consideraciones finales

En esta ponencia hemos propuesto un marco conceptual para estudiar la heterogeneidad ocupacional y los procesos de precarización laboral. Propongo la distinción entre heterogeneidad ocupacional y diversidad de la fuerza de trabajo, el primero referido a las condicionantes sociales propias del mercado de trabajo y la diversidad consistente en el conjunto de atributos individuales, como la experiencia laboral y el curso de vida de quienes se emplean en las fábricas de confección.

A partir de estas ideas pensamos a la precariedad en sus dimensiones laboral y social, la primera construida desde el ámbito de la producción y la segunda desde el de la reproducción. En este trabajo se ha avanzado en la descripción de algunos aspectos de la precariedad laboral, para dar cuenta del carácter estructural de la precariedad en estos mercados de trabajo; en segundo lugar señalamos algunos aspectos de la dimensión social a través de las trayectorias laborales de 27 personas. Con este ejercicio, damos cuenta de la conformación de distintas formas de vivir la precariedad, algunas de movilidad social y otras de estancamiento y deterioro de la calidad de vida.

Sin embargo, es necesario completar la segunda etapa de la investigación para ahondar en la comprensión de las negociaciones que realizan las personas, identificar sus alcances y límites para la construcción de nuevas vías para enfrentar la precariedad.

Bibliografía

Barbero Jesús (1997), "Globalización comunicacional y descentramiento cultural" en *Diálogos de la Comunicación*, núm. 50, 1997, pp. 27-42

Carrillo, Jorge, y María Eugenia de la O. (2003) "Las dimensiones del trabajo en la industria maquiladora de exportación en México", en E. De la Garza y C. Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México*, Ed. Plaza y Valdéz, México, 2003, p.287-321.

Carrillo Jorge (2001), *Mercados de Trabajo en la Industria Maquiladora*. Ed. El Colegio de la Frontera Norte y Plaza y Valdéz, México.

Castilla, Beatriz y Beatriz Torres (2009). "Del hogar a la fábrica. Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México," *Trace*, 55, pp. 31-52.

Castilla, Beatriz, (2004) *Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad*, Mérida, Ayuntamiento de Mérida-Instituto de Cultura de Yucatán-Universidad Autónoma de Yucatán.

Contreras, Oscar, (2000) *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, México, El Colegio de México.

Cornejo Polar, Antonio, "El indigenismo y las literaturas heterogéneas: su doble estatuto socio-cultural", *Revista de Crítica Literaria Latinoamericana*, año IV, núms. 7-8, 1978, pp. 7-21.

De la O, Eugenia, (2006) "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio" *Revista de Antropología Iberoamericana*, Ed. Electrónica, vol. 1, núm, 3, pp. 404-427.

Fernández-Kelly, María Patricia (1983), *For we are sold, I and my people: women and industry in Mexico's frontier*, Albany: State University of New York Press.

García, Beatriz, (2004) "Panorama crítico para la industria y del vestido mexicana", *El Cotidiano*, vol 20, núm, 127, pp. 73-84.

García Canclini Néstor, (1989), "Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad", en Szurmuk Mónica y Mckee Irwin Robert, (coord.) *Diccionario de Estudios Culturales Latinoamericanos*, Instituto Mora, 2009.

Gereffi, Gary, Martha Martínez y Jennifer Bair (2002), "Torreón: The New Blue Jeans Capital of the World," en G. Gereffi, D. Spener and J. Bair (editores). *Free Trade and Uneven Development: The North American Apparel Industry after NAFTA*. Philadelphia: Temple University Press.

Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López, (2010) "Precariedad laboral, heterogeneidad ocupacional y desigualdades de género en México en el contexto de crisis actual: una propuesta metodológica" ponencia presentada en el *XVII Congreso de Sociología de ISA*, en Suecia.

Guadarrama, Rocío y José Luis Torres, (2004) "Identidades laborales en transición. Costureras y maestros de primaria en Costa Rica y México", en *Reunión 2004 de la Latin American Studies Association*, UAM-Iztapalapa, Las Vegas.

Laclau, Ernesto (2005), *On Populist Reason*, Londres, Verso, 2005. [La razón populista, México, Fondo de Cultura Económica, 2006 (trad. Soledad Lacalu

Miker, Martha (2001), "Globalización, TLCAN, y crecimiento de la industria maquiladora del vestido en Sonora," en Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero (Coords.), *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Friedrich Ebert Foundation, CIESAS, Solidarity Center, Plaza y Valdés Editores.

Pacheco Gómez Muñoz, María Edith (2004), Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de Trabajo. El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, Ciudad de México.

Pérez Sáinz Juan Pablo y Allen Cordero, "Los nuevos escenarios laborales en centroamérica: Una propuesta de análisis", Anuario de Estudios Centroamericanos, Vol. 20. No. 2, Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1994. pp. 5-14.

Quintero R. Cirila (2004), "Mujer, sindicalismo y derechos laborales en la industria maquiladora", en Grijalva Monteverde Gabriela, Covarrubias Valdenebro Alex (coord.) *Las mujeres en la Maquila. Trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical*, El Colegio de Sonora, Instituto Sonorense de la Mujer.

Rojas García Georgina y Carlos Salas Páez, "La precarización del empleo en México, 1995-2004", en Precarización Laboral, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II Epoca, Año 13, núm. 19, 2008, pp. 39-78.

Solís, Marlene (2009), *Trabajar y vivir en la frontera. Identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*, México: COLEF/Miguel Ángel Porrúa.

Precariedad y heterogeneidad ocupacional: reflexiones preliminares en el análisis de tres ocupaciones en el mercado de trabajo de México¹

Alfredo Hualde Alfaro

El Colegio de la Frontera Norte

ahualde@colef.mx

Ponencia presentada en el seminario de la Sociedad Mexicana de Demografía, México DF, Noviembre del 2010

Introducción

En México el deterioro de las condiciones de trabajo y empleo se inicia a partir de la crisis financiera de 1982, pero el uso de concepto de precariedad se puede fechar en la década de los noventa. En estas casi tres décadas varios fenómenos han llamado la atención de los analistas del mercado de trabajo (García, 2006; 2008; Hualde, 2007; Salas, 2007):

¹ Este trabajo forma del proyecto CONACYT 83530 “Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral, y diferencias de género en México”. El material empírico de Monterrey fue proporcionado por Mario Jurado y el del Distrito Federal por Hedaldid Tolentino, lo referente a Puebla por Luis Hernández y el de Tijuana por Marlene Solís. Muchos de los argumentos vertidos son fruto del trabajo conjunto, principalmente con Rocío Guadarrama aunque la responsabilidad de los errores corresponde únicamente al autor.

- Altos niveles de subempleo o de trabajadores en condiciones críticas².
- Importancia del trabajo no asalariado ligado a la subsistencia o a la pobreza.
- Remuneraciones por debajo del nivel de subsistencia
- Inestabilidad laboral frecuente
- Declive de la cobertura de protección social.
- Menor importancia de la negociación colectiva.
- Pérdidas en el ámbito de los derechos laborales³

Estos rasgos de la precariedad aparecen tanto en los agregados económicos como en los estudios sectoriales, ocupacionales y en los estudios de caso. En un artículo reciente Brígida García (2009) expone cifras muy significativas referidas a 2006⁴ :

- El 60.8% de la PEA no percibía en el año mencionado ninguna prestación
- El 73.6% no tenía un contrato permanente
- El 90.6% de los trabajadores no estaban sindicalizados

Se suele atribuir estos resultados, a dos tipos de causas de diferente nivel. La primera es la aplicación progresiva de un conjunto de medidas macro estructurales que conforman un *modelo económico* incapaz de absorber la gran oferta de nuevos trabajadores. Se interpreta que esto no se debe al mal funcionamiento del modelo sino que la escasa creación de empleo, y el aumento de las desigualdades es un rasgo estructural de los mercados de trabajo “como una resultante del proceso de modernización globalizante a que han sido sometidas las sociedades latinoamericanas en las últimas dos décadas” (Mora Salas 2005:29; 2007: 520 y ss).

En un nivel micro, el fenómeno de la precariedad se asocia con la desregulación laboral en las empresas, dependencias de gobierno y en otros centros de trabajo. La extensión de la precariedad se da bajo formas de trabajo y empleo diversas como el teletrabajo, la venta a domicilio, la venta en la calle o en centros de trabajo *convencionales* bajo formas flexibles y cambiantes de regulación laboral.

Los rasgos comunes a estas situaciones son: a) una desaparición progresiva de normas generalizables a amplios segmentos del mercado de trabajo, b) la discrecionalidad y los cambios frecuentes en dichas normas y c) una intensificación del individualismo en las relaciones laborales, ya sea por la ausencia de sindicalización o por la debilidad los sindicatos.

En contraste, con lo que se observa en los segmentos mayoritarios del mercado de trabajo, las estadísticas sobre ingreso y trabajo muestran altas retribuciones salariales en otro tipo de empleos sobre todo entre los profesionistas. Algunos de estos empleos son aquellos que se relacionan con lo que se ha denominado *economía del conocimiento*, que se caracterizan por

² Así denomina el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática a los trabajadores que ganan menos de dos salarios mínimos, tienen jornadas laborales con horarios reducidos o excesivos y carecen de seguro social.

³ Adaptado de García, B. (2006)

⁴ Los datos corresponden a las a 32 ciudades mexicanas que actualmente aparecen en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

una formación educativa más prolongada, la inserción en organizaciones competitivas y el aprendizaje continuo a lo largo de la carrera profesional. Entre estos empleos se encuentran los ejecutivos de la industria, profesionales en sectores financieros, científicos y académicos y ocupaciones relacionadas con la gran industria o con el medio político (Hualde, 2003, Salas, 2007). A pesar de las evidencias anteriores, un trabajo reciente con un abordaje cuantitativo llega a la conclusión de que en líneas generales la precariedad disminuyó en México entre 1995 y el 2010 (Rubio 2010).

Otra perspectiva que ilustra las diferencias en los mercados de trabajo es la que distingue la situación de los hombres y las mujeres. En un contexto de incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha destacado la importante concentración femenina en los empleos heterogéneos a los que se atribuye distintos atributos de precariedad: vendedoras ambulantes, la industria maquiladora, mujeres que trabajan en su casa, y en el caso del empleo *profesional* los empleos precarios en profesiones feminizadas, como las enfermeras y las maestras y los técnicos en el sector público (Abramo, 2004, Arraigada, 2004, Busso y Gorbán, 2004, Ariza, 2006a, De la O y Guadarrama, 2006, Solís, 2007, Tolentino, 2007, Torres, 2005). Además las investigaciones que adoptan esta perspectiva destacan las diferencias salariales a favor de los hombres, ya sea porque ocupan los mejores puestos de trabajo (fenómeno de segregación) o porque las mujeres están peor pagadas incluso en mismo tipo de trabajo (discriminación) (De Oliveira y Ariza, 1997, Pedrero, 2003)⁵.

Esta situación del mercado de trabajo mexicano, agudizada por la actual crisis económica, constituye el telón de fondo de los temas que se discuten en esta ponencia. Ello coincide con una preocupación más general por revisar los interrogantes teóricos y metodológicos que surgen del uso del concepto de precariedad frente a una realidad en la que el trabajo y sus actores, las normas que lo regulan y los estereotipos que guían las prácticas laborales están cambiando rápidamente. La ponencia forma parte de un proyecto donde el objetivo es mostrar la precariedad y la heterogeneidad tomando como objeto de análisis tres ocupaciones en segmentos del mercado de trabajo muy diferentes: trabajadores en la industria del vestido, músicos profesionales y operadores de call center.

En esta ponencia proponemos un acercamiento a los rasgos de la precariedad en dichas ocupaciones agregando una reflexión sobre las especificidades de la precariedad por ocupación, con el objetivo de destacar la dimensión o dimensiones donde ésta se manifiesta de manera más aguda a partir de nuestra propuesta de análisis y de la metodología adoptada.

Con este objetivo dividimos el trabajo en varias secciones: En la primera mostramos sintéticamente el concepto de precariedad destacando las dimensiones que nos parece pertinente adoptar para nuestro análisis. En la segunda exponemos brevemente el enfoque metodológico adoptado. En la tercera sección sintetizamos muy brevemente las características

⁵ En este terreno un fenómeno muy llamativo, aunque menos estudiado, es que las brechas salariales a favor de los hombres son mayores en los empleos no manuales y altamente calificados en las empresas privadas. Es decir, aunque algunas mujeres alcanzan puestos directivos en el sector privado, sus ingresos con respecto a los hombres de la misma escolaridad presentan brechas importantes (Abramo y Todaro, 1998, Alemany, 2003, Ariza, 2006a).

ya conocidas de cada ocupación⁶ En la cuarta sección destacamos las dimensiones de la precariedad que encontramos en cada una de las ocupaciones mencionadas. Finalmente exponemos conclusiones provisionales e hipótesis para las siguientes fases del trabajo de investigación que tiene un carácter fundamentalmente cualitativo.

1. Enfoques y dimensiones de la precariedad⁷

La primera dificultad para la comprensión y adopción del concepto de precariedad laboral deriva de su ambigüedad puesto que depende de la norma de referencia que se tome y de las situaciones concretas de trabajo. La revisión de bibliografía europea y latinoamericana refleja este rasgo ya sea de manera implícita o explícita.

Los estudios pioneros sobre el tema han, señalado que las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado, incluso en los países desarrollados (Rodgers 1989:1), aunque reconocen que la precariedad es más aguda y extendida en los países en desarrollo.

A esta situación se refieren los trabajos que estudian las “formas atípicas” o no estándares de empleo, que incluyen el trabajo temporal, a tiempo parcial, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado *outworking*, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado (*disguised or illegal wage employment*). Todos ellos se consideran expresiones de alejamiento de la *norma ideal de empleo de origen fordista*, y la constatación de la ruptura cada vez más frecuente y extendida de dicha norma.

Algunos rasgos de la precariedad que nos parece importante mencionar son los siguientes:

-Se reconoce la precariedad como un fenómeno **multidimensional, complejo y por tanto difícil de medir**, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región (Cano 1998; Miguélez y Prieto, 2008 y 2009; Esope, 2005; Rodgers y Rodgers, 1989).

-Es un proceso que evoluciona en el tiempo y que **tiende a perpetuarse**, aunque esto depende no sólo de factores económicos, como el desempleo, sino también de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales (Miguélez y Prieto, 2008). Algunos autores hablan en este sentido de la *institucionalización de la precariedad* (Castel, 2009).

-Los estudios europeos, y algunos desarrollados en América Latina, subrayan que la precariedad se manifiesta de forma preponderante en los llamados “nuevos pobres”, conformados por las mujeres, los jóvenes y los emigrantes. Ello explica la asociación de precariedad y estudios de género (Abramo, 2004); precariedad y estudios de juventud y precariedad y estudios migratorios

⁶ Una caracterización más pormenorizada puede encontrarse en Guadarrama, Hualde y López (2010)

⁷ La conceptualización sobre la precariedad se basa en Guadarrama, Hualde, y López (2010), idem.

-La consideración de los aspectos subjetivos que intervienen en el fenómeno de la precariedad, son frecuentemente ignorados en los trabajos dedicados a analizar el fenómeno. Sin embargo, las percepciones, vivencias e interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales, las estrategias de los sujetos y de actores colectivos como los sindicatos (Beroud et Bouffartigue, 2009; Glaymann et Grima, 2008; Buscatto, 2002).

1.1 Las dimensiones de la precariedad

Una referencia indispensable para la discusión actual sobre la precariedad laboral es sin duda el informe europeo Esope que propone tres niveles de análisis: a) los problemas conceptuales; b) las dificultades de medición y c) su incidencia real y posible sobre las políticas laborales y sociales. En los dos primeros niveles, sus autores retoman puntualmente las siguientes observaciones de Rodgers y Rodgers (1989), que resumimos aquí porque ayudan a delimitar operacionalmente el fenómeno.

1. Los empleos precarios son aquellos con un corto horizonte temporal en los cuales el riesgo de la pérdida de empleo es alto. Debe incluirse aquí el *trabajo irregular* en la medida en que existe incertidumbre acerca de su disponibilidad continua.
- 2 El trabajo es más inseguro cuanto menos controle el trabajador (individual o colectivamente) sus condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo.
3. La protección es de crucial importancia. Tanto la protección social de las personas, que refiere principalmente al acceso a los beneficios de la seguridad social (que cubren accidentes, pensiones, desempleo, seguros y cosas similares), como la protección contra la discriminación y el despido injusto (*unfair*), contemplada en las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias.
4. Los empleos de bajo ingreso pueden ser vistos como precarios si están asociados con pobreza e inserción social insegura.

Esta propuesta puede ser vista como la contracara de lo que la Oit ha denominado trabajo decente (Espinoza, 2003) que se caracteriza de la siguiente manera:

- a) Trabajo productivo.
- b) Con protección de derechos.
- c) Con ingresos adecuados.
- d) Con protección social.
- e) Con presencia del tripartismo y del diálogo social (OIT, 1999a, Págs. 15-16).

Una segunda noción de “trabajo decente” (OIT, 1999a) lo define: “como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas

de protección social". En relación a la primera definición se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece la referencia a los ingresos adecuados, que puede considerarse subsumida en la de calidad del empleo.

Tampoco figura la referencia al *tripartismo* y el diálogo social, aunque ésta también podría considerarse incluida en el respeto a los derechos de los trabajadores.

En documentos posteriores se incluye la formación profesional², tema que en la sociedad contemporánea deviene en un componente fundamental del "trabajo decente", toda vez que se relaciona de manera directa con la no-discriminación, la igualdad de oportunidades, la empleabilidad y otras exigencias del contexto socioeconómico, para no caer en situaciones de exclusión de los mercados de trabajo.

Hoy en día los estudios sobre el problema como el de Esope, parten justamente del reconocimiento de la enorme heterogeneidad de este fenómeno que en algunos países tiende a abarcar a la mayor parte del mercado de trabajo y a convertirse en permanente. Ello lleva a plantear la idea de que la interpretación de la precariedad no puede reducirse a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un **continuum** expresado por grados de *precariedad* y *vulnerabilidad*.

La definición sobre la precariedad construida por Esope (2004: 46), surge explícitamente de estas observaciones. A partir de ellas, construyen una definición operativa que se refiere puntualmente al *empleo precario*, definido como:

....las formas de empleo⁸ establecidas por debajo de los niveles normativos aceptados⁹ en uno o más aspectos, que resultan en una distribución desequilibrada, "contra y entre los trabajadores", de la inseguridad y de los riesgos típicamente asociados con la vida económica en general y con el mercado de trabajo en particular¹⁰.

Estos aspectos de la inseguridad y de los riesgos remiten a cuatro dimensiones fundamentales:

Dimensión temporal: *grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo.* Se refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo.

Dimensión organizacional: *control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo* (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).

Dimensión económica: *Pago suficiente y progresión salarial*

Dimensión social: *Protección legal o consuetudinaria* contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables; y *protección social*, que es acceso a los beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo.

⁸ Por ejemplo, empleo temporal, subempleo, cuasi auto-empleo, empleo casual, trabajo por llamadas.

⁹ Típicamente expresados en derechos de protección de la legislación del empleo y de la protección colectiva.

¹⁰ Traducción resumida por nosotros.

La adopción de la definición anterior y su carácter multidimensional sugieren que en el terreno operativo el principal desafío es construir indicadores sobre la inseguridad y los riesgos de trabajo, y tipologías de formas de empleo a partir de las distintas combinaciones de estos indicadores.

Desde nuestro punto de vista consideramos necesario además incluir en el análisis de la precariedad los aspectos subjetivos, relacionados con la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo en las distintas ocupaciones.

Por último, es importante asumir los efectos diferenciados y acumulativos de la precariedad a lo largo del tiempo, no sólo en las estructuras de empleo, sino también, a un nivel micro, en las condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres. De ahí la importancia de adoptar una metodología que incluya la trayectoria laboral de los trabajadores.

1.2. *Las perspectivas ampliadas de la precariedad*

En la dirección que nos interesa algunos autores, resaltan las consideraciones sobre el análisis de la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo. Al respecto autoras como Hirata y Preteceille (2004), retomando a Castel, señalan que existe una doble institucionalización de la inestabilidad que se refleja en la *precarización económica*, referida especialmente a las estructuras productivas y salariales, y la *precarización social* que apunta a la transformación de los sistemas legislativos ligados a los derechos del trabajo y de las empresas.¹¹

Ranci (2008), prefiere hablar de *riesgo social* que comprende no sólo aspectos laborales, como las pérdidas en el salario o en el trabajo, sino algo más complejo como la vivienda, la salud, la soledad y el aislamiento de las personas.

En ambas propuestas, la precariedad desborda el ámbito laboral y se sitúa, como señala este último autor, en el entrecruce entre mercado de trabajo, organización de la familia y funcionamiento del sistema público de *welfare*.

Cristina Bayón (2006), en un estudio comparativo entre México y Argentina, propone categorías parecidas de lo social precario. Para esta autora la *precariedad social*, abarca tanto *condiciones de vida* como *condiciones de trabajo*, y sus mutuas implicaciones. La precariedad de las condiciones de vida la refiere a aspectos laborales (niveles inadecuados de ingreso y su persistencia en el tiempo), a sus efectos materiales (en la situación de vivienda), y sociales (en el debilitamiento de las redes familiares, conyugales, etc.). Por su parte, la precariedad de las condiciones de trabajo comprende la naturaleza y calidad del empleo, pero también lo que significan en cuanto aspectos psicosociales (como los niveles de satisfacción) y visiones de futuro (definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje y desarrollo personal).

Esta forma de entender la precariedad ampliada a lo social, constituye también un puente para pensar la relación entre precariedad y género. Se considera que, en el caso de las mujeres, la precariedad social constituye la profundización de una situación histórica de vulnerabilidad y dependencia que es necesario analizar a la luz de su historia familiar, escolar y

¹¹ Las cursivas en este y en los dos párrafos siguientes son mías.

sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo. Para ello, el enfoque biográfico es un instrumento que muestra la heterogeneidad ocupacional de las mujeres y sus intersecciones, en distintos puntos de sus vidas, con su condición familiar y las posibilidades de acceso y movilidad en el mercado de trabajo.

Así vista, la precarización laboral podría concebirse como un *continuo* que se desplaza entre grados de inseguridad e inestabilidad, que puede tomar distintas formas de acuerdo con los cambios en el mercado y los procesos de trabajo, y en las condiciones de vida de las personas, y que apunta también a su mayor o menor capacidad de control y autonomía para definir su futuro.

Otro aspecto importante a considerar en el análisis de la precariedad son las vivencias de los trabajadores, y la forma de valorar la precariedad o las ventajas de ciertos empleos porque, como es sabido, hay diferencias entre indicadores objetivos y las valoraciones de los sujetos. Estas valoraciones no sólo surgen con las características específicas del empleo sino con las expectativas y aspiraciones de los individuos en la esfera laboral y en otras esferas de la vida. La dimensión subjetiva tiene un significado más importante y complejo si se considera en la perspectiva de la trayectoria tal como proponemos en este trabajo. La trayectoria como han señalado varios autores permite al investigador relacionar la perspectiva individual del sujeto con fenómenos de la historia social y del contexto económico en el que se desarrolla su existencia (Bertaux, 2005:1997).

Ahora bien, como señala Solís¹² entre los estudios sobre trayectorias laborales encontramos distintas orientaciones, algunas más centradas en la dimensión objetiva y medible y otras que se interesan más por la dimensión subjetiva. Según Solís las primeras parten de entender las trayectorias laborales como itinerarios ocupacionales donde quedan reflejadas las secuencias de categorías ocupacionales o de actividad que una persona recorre a lo largo de un periodo determinado. Este tipo de trabajos tienden a preocuparse por cuestiones más generales acerca de los cambios en la estructura ocupacional y el mercado de trabajo. Asimismo, permite construir una visión amplia del registro longitudinal de los itinerarios de trabajo de distintos grupos sociales. Mientras que los estudios desde la perspectiva cualitativa, se enfocan a conocer no solamente los itinerarios, sino los procesos de decisión llevados a cabo por los sujetos a lo largo de su vida, y proporcionan elementos de comprensión de la experiencia laboral de las personas.

2. Una propuesta “mixta” para la investigación de la precariedad en México

De acuerdo con las consideraciones anteriores, nuestra propuesta analítica parte de la distinción entre precariedad en el trabajo y precariedad social, pero busca enfatizar el carácter

¹² Documento de trabajo “Alcances y límites de las trayectorias laborales en los estudios del trabajo” documento presentado en el seminario del proyecto citado.

diacrónico del fenómeno desde una perspectiva principalmente cualitativa y biográfica que toma en cuenta la heterogeneidad sectorial, regional y de género.

Para enfrentar los problemas de la comparación entre diversas formas de empleo en estas tres ocupaciones, consideramos conveniente construir una estrategia metodológica mixta, con énfasis en los métodos cualitativos. Desde el punto de vista conceptual, en el análisis más específico de la *precariedad en el trabajo* damos más importancia a los indicadores objetivos y cuantificables. En contraste cuando hablamos de *precariedad social* resaltamos principalmente el sentido que para los trabajadores tiene su trayectoria laboral en relación con otras esferas de su vida individual y social. Desde el punto de vista instrumental, estos dos énfasis se resuelven en el primer caso a través del uso de un cuestionario aplicado a una muestra intencional, que refleja la heterogeneidad de las tres ocupaciones estudiadas, y permite construir perfiles a partir de la combinación de factores sociodemográficos, educativos, patrones de trayectorias y condiciones laborales y de vida. En un segundo momento, y con el apoyo de entrevistas en profundidad, se analizan las experiencias de la precariedad a partir de las narrativas de los propios sujetos.

El diseño instrumental intenta también dar cabida a la diversidad y el cambio del empleo al desempleo, entre individuos que se mueven a veces simultáneamente entre actividades asalariadas precarias, trabajo por cuenta propia de “bajo perfil”, desempleo y subempleo. Aunque la precariedad en el trabajo ha sido principalmente estudiada a partir de indicadores que refieren a la condición de asalariados de los trabajadores/as, creemos que la complejidad de formas de empleo y el creciente predominio de trabajos de corta duración, del multiempleo simultáneamente asalariado y por cuenta propia, con todos los matices que esto implica, exige el refinamiento y la flexibilización de los indicadores dentro del cuestionario utilizado. Así, por ejemplo, en la dimensión temporal, cuando hablamos de continuidad en el empleo, medida por el tipo de contrato, debemos pensar en experiencias muy diversas y simultáneas que incluyen tanto al trabajador asalariado “típico” cada vez más raro, con contrato indefinido y de tiempo completo, como al intermitente con contratos de corta duración y simultáneos.

En las entrevistas retomamos los argumentos expuestos por los distintos autores citados anteriormente, y otros como Fournier y Boujold (2005), que apuntan tanto a una concepción más amplia de la precariedad como a un énfasis en la valoración de los sujetos de sus experiencias a lo largo de su trayectoria de vida. Esta perspectiva nos parece especialmente útil para determinar las diferencias entre hombres y mujeres, puesto que muchas de estas diferencias sobrepasan como se sabe la esfera laboral y surgen de la interrelación entre la esfera familiar y laboral y espacios sociales más amplios. En su conjunto, esta estrategia mixta, responde al interés de relacionar la dimensión individual del sujeto con fenómenos de la historia social y del contexto económico en el que se desarrolla su existencia (Bertaux, 2005, 1997).

A continuación exponemos los antecedentes de investigación que a escala internacional y en México se han referido al trabajo en las tres ocupaciones antes de mostrar los primeros resultados del cuestionario que trata de sintetizar los aspectos “objetivos” en distintas dimensiones e incluir algunas observaciones derivadas del trabajo cualitativo que está todavía en proceso.

3. Trabajadores del vestido, asesores¹³ de call center y músicos.

a. Globalizados y precarios. Trabajadores de la industria del vestido¹⁴

El desarrollo de la industria del vestido en México, durante la década de los noventa, está asociada con el proceso de reestructuración de esta industria en Estados Unidos, así como con la apertura económica. En este contexto, los mercados de trabajo locales en donde se instaló esta industria se transformaron rápidamente. Además, mostraron su dependencia de la economía estadounidense durante las sucesivas crisis económicas, en particular en la actual crisis internacional que se manifiesta la pérdida de la competitividad frente a otras regiones del mundo.

Lo anterior ha tenido efectos sustantivos en la heterogeneidad de los mercados de trabajo locales, así como en la precarización gradual de las condiciones de trabajo a través de la pérdida de empleos, las formas de ingreso al mercado de trabajo, las formas de remuneración y las prestaciones laborales, así como los perfiles y las calificaciones de los trabajadores (Morales, 2005; Martínez de Ita, 2005:10). En los siguientes apartados se desarrollan estos elementos con mayor detalle para el caso de la industria del vestido.

Heterogeneidad laboral

Tanto en México como en los países centroamericanos (y algunos asiáticos), la industria del vestido se caracteriza por su alto grado de heterogeneidad y fragmentación (Morales, 2005; Martínez de Ita, 2005; Camacho, 2001). Se trata de una industria intensiva y con niveles tecnológicos cada vez más heterogéneos, por lo cual existen grandes empresas ligadas a las transnacionales, así como pequeños talleres de costura y los talleres a domicilio que conforman distintos segmentos de este mercado de trabajo (Barrios y Hernández, 2004; Morales, 2005). Otros elementos que introducen heterogeneidad laboral a dicha industria son: la dimensión urbano-rural de las empresas, ya que existen importantes diferencias en términos de los salarios y prestaciones dependiendo de su localización (Van Doreen, 2005), así como la coexistencia de trabajadores con altas calificaciones (técnicos y personal directivo), y operarios cuyas tareas han evolucionado poco (OIT, citado en Martínez de Ita, 2005:10). Por otra parte, el sexo de los trabajadores es un elemento determinante de la nueva organización de la división del trabajo, y en conjunto con la clase y la etnicidad, recrea estructuras de desigualdad fundadas en visiones ideológicas de las destrezas y la asignación de recursos.

Precarización laboral en la industria de la confección

La industria del vestido se caracteriza por tener condiciones de empleo y de trabajo precarias, bajos salarios, largas jornadas, alto uso de trabajo femenino e infantil, alta rotación de personal, y bajos niveles de sindicalización (Camacho, 2001; Tello, 2003; Martínez de Ita, 2006; Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Morales, 2005; Castilla, 2009). En esta industria, las condiciones de trabajo y empleo son resultado de estrategias competitivas basadas en bajos costos laborales, en ausencia de instituciones fuertes que hagan cumplir la legislación laboral, y favorecidas por la poca experiencia de los trabajadores para demandar mejores condiciones

¹³ Asesores es la forma en que se denomina a los trabajadores u operadores de call center en algunos de estos establecimientos.

¹⁴ Esta sección es un resumen de los antecedentes que aparecen en Guadarrama, Hualde y López (op. Cit)

de trabajo y salario (Morales, 2005:12). Estos aspectos se refieren a las distintas dimensiones de la precariedad que consideramos en este trabajo, y que muestran variaciones de acuerdo a contextos específicos, considerando los mercados de trabajo y tamaño de las empresas en la industria del vestido, además de los efectos de las coyunturas económicas. Además, también existen variaciones en función de factores de estructuración social entre los que se destacan el género, la edad y la etnicidad. A continuación se detallan estas variaciones.

En lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano en México reflejan que los contratos por escrito en las empresas se incrementaron de manera sustancial de 1995 al año 2000, época del boom en la industria de la confección. Sin embargo, existen algunas evidencias de la precarización del empleo en términos de los tipos de contrato, ya que la literatura señala que es común la existencia de contratos temporales, casi siempre por 28 días (Barrios y Hernández, 2004; Bair y Gereffi, 2003). Se podría concluir entonces que a pesar del incremento de contratos escritos, y que parecen más propios de las grandes empresas, estos son temporales, y con frecuencia no se respetan, por lo que es común que las empresas hagan recortes de personal o cierren sin indemnizar a los trabajadores, como pasó en 2001 debido a la recesión.

Una de las principales características de la industria del vestido es que es intensiva en mano de obra, sin embargo existen variaciones dependiendo del tamaño y nivel tecnológico de las empresas, así como de las coyunturas económicas. En este sentido la crisis del 2001 trajo cambios importantes ya que dentro de las maquiladoras que lograron permanecer se modificaron las cuotas de producción con niveles más altos de intensidad y calidad, pero con salarios menores e incremento en el desempleo abierto. Varios estudios muestran la implementación de sistemas de trabajo de 3 por 4 días de descanso a la semana, jornadas de hasta 12 horas, turnos rotativos (veladas), y reducciones salariales. Además, se supone que también hubo un incremento de la maquila clandestina, y se reportan situaciones de acoso laboral, maltrato y descuentos económicos (Miker, 2001; Barrios y Hernández, 2004).

Respecto a las formas de pago en la industria de la confección, se refiere que era usual pagar a destajo o comisión (Bair y Gereffi, 2003:353; Martínez de Ita, 2005; Morales, García y Pérez, 2001). Además, este sistema de pago por destajo tiene diversas modalidades que al parecer dependen del tipo de empresa, pues mientras que en algunas regiones las pequeñas empresas pagaban por pieza (Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Castilla y Torres, 2009), en otras en las grandes empresas el sistema consistía en añadir al salario base ingresos adicionales por pieza cuando se obtenían determinados niveles productividad o se cubrían las cuotas fijadas por la empresa (Bair y Gereffi, 2003).

En cuanto a las prestaciones sociales, al parecer durante el boom de la industria del vestido en México, la escasez de mano de obra provocó altos niveles de rotación de personal, debido a lo cual los empresarios del vestido mejoraron las condiciones de trabajo. (Barrios y Hernández, 2004; Camacho, 2001; Morales, García y Pérez, 2000; Bair y Gereffi, 2003). Así, durante los años del boom de la industria del vestido en México, la rotación de personal fue la principal estrategia de los trabajadores para obtener mejores salarios y prestaciones (van Doreen, 2004:194). Gracias a ello las empresas ofrecían servicio de comedor con subsidio y transporte gratuito, con el objetivo de retener a sus trabajadores. Sin embargo, los despidos masivos causados por la recesión económica de 2001 incrementaron la oferta de empleo por lo que las empresas retiraron prestaciones como bonos de asistencia y puntualidad, servicios de comedor y transporte (Bair y Gereffi, 2000; Barrios y Hernández, 2004, Castilla y Torres, 2009).

En el tema de las relaciones laborales, se observa que en la industria del vestido impera la normatividad bajo el control de la empresa, además de la presencia de sindicatos que otorgan amplia flexibilidad laboral a las empresas (Miker, 2001), la existencia de sindicatos corporativos, o la ausencia definitiva de intervención sindical (Camacho, 2001). En algunas regiones caracterizadas por bajo sindicalismo, las organizaciones de la sociedad civil, tanto locales como internacionales, intervienen en defensa de los derechos de los trabajadores (Tello, 2003). Por último, algunas empresas trasnacionales que temen que los consumidores las relacionen con prácticas y condiciones laborales de explotación, han instrumentado los llamados códigos de conducta. Sin embargo, a decir de algunos autores estas prácticas no son observadas por las empresas más allá de la visita de los supervisores (Martínez de Ita, 2005).

En suma, de la literatura revisada destacamos algunas de las dimensiones analíticas relacionadas con la precariedad que aparecen de manera más frecuente en los trabajadores de la industria de la confección: En la dimensión temporal, se refleja la existencia de contratos escritos pero con frecuencia de naturaleza temporal, y posiblemente ligados a la presencia de sindicatos corporativos que permiten amplia flexibilidad laboral. Además, se documenta la existencia de trabajo a domicilio, y maquila clandestina. En la dimensión organizacional, se observa alto grado del control del trabajo a través de su estandarización y rutinización, jornadas intensivas, formas de pago a destajo (por pieza), horas extra obligadas y sin pago, y deterioro de la salud por exposición a sustancias tóxicas. En la dimensión económica, se reportan bajos salarios y frecuentes reducciones salariales a partir de las crisis económicas. En la dimensión social se observa desprotección por despidos masivos, maltrato y discriminación, en particular hacia las mujeres y los indígenas, así como la pérdida progresiva de prestaciones laborales como el acceso al seguro social. Aunque existen códigos de conducta que suponen proteger a los trabajadores, en la práctica no se llevan a cabo.

b. La flexibilización de los servicios: ¿los call centers una opción para los jóvenes en la crisis?

La expansión del trabajo en call center es un fenómeno relativamente reciente propiciado por el desarrollo de tecnologías que permiten establecer conexiones telefónicas en las que se proporciona información acerca de productos y servicios relacionados con determinados mercados.

Desde la década de los noventa las características de este tipo de negocios, la tecnología que utilizan, el tipo de personal que contratan y la gran expansión del empleo que se ha dado en países muy diferentes han llamado poderosamente la atención de los estudios del empleo y de la industria.

La evolución de los call center desde su creación en la década de los sesenta está marcada por el ritmo de las innovaciones tecnológicas y la adaptación de las funciones humanas. Según Micheli (2006:210) los grandes hitos de la evolución tecnológica de los *call center* son básicamente dos: la distribución de las llamadas controlada por computadora (inicios de la década de los 70) y la fusión de la computadora con el teléfono (década de 1990). La primera permite un flujo constante de atención de llamadas y la segunda genera información individual del cliente.

Las temáticas estudiadas (Van den Brook, 2008: 601-602) indican cuáles son las preocupaciones más comunes en torno al trabajo en esta industria: el monitoreo electrónico, la vigilancia “panóptica” y el control, género y habilidades, reclutamiento y selección, seguridad y salud ocupacional, stress en el puesto de trabajo, relación con los clientes e identidad,

segmentación del mercado de los clientes, equipos de trabajo, configuraciones de call center e implicaciones temporales y espaciales de las operaciones de los call center.

En relación con estos temas destacaremos algunos resultados:

- Sobre las condiciones de trabajo, se han estudiado los niveles de ingreso y las formas de pago, porque existen aparte del salario otras formas de pago importante como incentivos, compensaciones por productividad etc. También se ha subrayado acerca del contrato que en ciertos países frecuentemente es parcial o temporal (dependiendo de la campaña en la que se encuentra el trabajador), lo cual nos remite a una de las dimensiones importantes de la precariedad.
- En el nivel organizativo hay una cantidad importante de estudios (Buscatto, 2002; Holman et al, 2008, Taylor, Del Bono y Bulloni, 2008) centrados en distintas dimensiones: intensidad del trabajo y estándares de producción; uso de equipos de trabajo y otras formas de organización. Sin embargo el aspecto que más destaca en la bibliografía revisada se refiere a la posibilidad de los trabajadores de eludir o superar la fuerte racionalización del trabajo traducida en protocolos rígidos que reducen la posibilidad de tomar decisiones (Van Den Brook, 2008; Holman et al, 2007). En estas temáticas también tiene una gran importancia el tema de las habilidades, calificaciones o competencias (Micheli, 2006; Van den Brook, 2008).
- La escasa importancia cuantitativa y cualitativa de la negociación colectiva ya sea mediante la acción sindical o mediante consejos de trabajo (Del Bono y Bulloni, Micheli, 2006, Holman et al, 2007)). Se ha observado que algunas empresas que tienen sindicato en su país de origen (España) no lo tienen en México (Hualde y Micheli, 2008).

A pesar de que muchos estudios destacan el trabajo rutinario y muy controlado que se da en los call center, sin embargo, las diferencias encontradas entre países, los matices en las condiciones de trabajo y en las vivencias subjetivas de los trabajadores es lo que añade interés al estudio del trabajo en lo call center.

De acuerdo con nuestros intereses de investigación y planteamientos conceptuales y metodológicos, nos centraremos brevemente en tres aspectos:

1. La diversidad de los modelos de negocios y empresas de call center
2. El contexto normativo y la cultura de los países y regiones
3. La trayectoria laboral de los trabajadores de call center.

La diversidad de los modelos de negocios y empresas de call center

El informe coordinado por Holman, Batt y Holtgrewe (2007) distingue dos tipos de call center: los que se dirigen a un mercado masivo (Mass Market Centers o MMC) y los que dan servicio a las empresas (Business to Business Center). Los resultados indican que las condiciones de trabajo son en general más favorables para los trabajadores en el segundo tipo de call center. Se trata la mayor parte de las veces de un servicio más especializado donde la capacidad de decisión es mayor y los contratos y las formas de acción colectiva se traducen en mayores beneficios para los trabajadores empleados. Otra diferencia importante a considerar es si los call center son propiedad de la compañía que presta el servicio o se trata

de empresas subcontratadas para proporcionar este servicio. En este caso la situación laboral es menos favorable cuando se trata de empresas subcontratadas.

Un segundo aspecto relacionado con los anteriores pero que parece menos estudiado se refiere a la diferencia entre call center privados y públicos. Como apunta Van Den Brook (2008) en su trabajo centros de salud de carácter público en Australia tienen características particulares. Dado que las trabajadoras son enfermeras resulta más complicado establecer diferencias tajantes entre trabajos rutinarios y trabajos profesionalizados. El trabajo de la autora mencionada muestra que las enfermeras siguen aplicando criterios *profesionales*, basados en su *expertise* y en su trayectoria a pesar de la racionalización de call center.

Esta tensión entre la cantidad que produce beneficios basados en costos y la calidad del servicio es una diferencia muy recurrente en otros estudios. Taylor y Bain (2005:263) han distinguido tres modelos de *call centers*: los taylorizados orientados a la producción masiva; otros con predominio de la lógica de la prestación de servicios profesionales; y una forma híbrida de servicios de masas-*customizados*, esto es, masivos pero con preocupación por el cliente.

Además de lo anterior el idioma es una herramienta fundamental en procesos de subcontratación pues como se sabe las empresas inglesas subcontratan frecuentemente y las españolas lo hacen en América Latina por la comprensión del idioma y por la afinidad cultural.

El contexto normativo y contexto “societal”.

La expansión de los call center en distintos países y regiones del mundo obliga a considerar las formas de negociación predominantes, los marcos normativos, las características de los sindicatos y de la mano de obra, la situación en los mercados laborales en contextos específicos. Evidentemente la fijación de los salarios tiene que ver fundamentalmente con los mercados de trabajo nacionales. De ahí que los salarios en un call center *in house* en Dinamarca alcancen los 44000 dólares anuales, mientras en la India se sitúa en unos 2000 dólares y en Brasil oscile entre los 3000 y 4000 dólares dependiendo de si es o no subcontratado (Holman et al 2007).

De acuerdo con lo anterior el análisis en los call center de México debe tener en cuenta necesariamente los aspectos del contexto en relación con los mercados de trabajo, la importancia del desempleo, el papel de los sindicatos y las características de los mismos, el tipo de mano obra empleada y la organización del trabajo en la que se inscribe.

La trayectoria laboral de los trabajadores empleados en los call center

En relación con lo expresado en el punto anterior la trayectoria laboral que está asociada a los niveles educativos, el género, el entorno familiar y otros ámbitos de socialización, condiciona fuertemente la inserción de los trabajadores en los call center.

En el caso de México se ha señalado que los trabajadores y las trabajadoras de call center (que no son mencionadas de manera específica) son jóvenes universitarios que ofrecen un grado de cultura general suficiente y unas competencias comunicacionales adecuadas para cumplir las tareas que se les asignan. Su perspectiva, es tener un ingreso que les permita sobrevivir mientras siguen estudiando. Las expectativas de estos jóvenes con respecto al trabajo en call center es por tanto temporal hasta que se titulen y comiencen a ejercer “su

verdadera profesión”¹⁵. Sin embargo no se sabe a ciencia cierta si esa expectativa se cumple en la práctica en mercados de trabajo con altas tasas de desempleo relativo. Por otro lado, no hemos encontrado referencias acerca de trabajadores jóvenes que no están estudiando una carrera universitaria y de otros empleados mayores de cuarenta que también trabajan en call center. En estos dos grupos probablemente el trabajo en los call center adquiere un carácter menos transitorio y con un matiz todavía más precario por la carencia de expectativas a futuro o, en el caso de los mayores de cuarenta, por el posible deterioro de una trayectoria profesional anterior

De la bibliografía revisada destacamos algunas de las dimensiones analíticas relacionadas con la precariedad que aparecen de manera más recurrente en trabajadores asalariados con un grado de racionalización del trabajo generalmente importante:

1. La dimensión de control del trabajo (organizacional) traducida en formas de trabajo más o menos estandarizadas, prescritas y rutinarias
2. La dimensión del ingreso y de formas de pago que habitualmente incluye un bono por número de llamadas (una forma de trabajo a destajo) además del salario.
3. La dimensión contractual traducida o no en la existencia de sindicatos y en los tipos de convenios existentes. El tipo de convenio remite a su vez la dimensión de protección social que es también heterogénea..
4. La dimensión de estabilidad se relaciona tanto con las regulaciones derivadas de convenios y reglamentos de trabajo como en la subjetividad de trabajadores generalmente jóvenes que, al parecer, contemplan el empleo en call centers como un trabajo temporal que, en principio, no ofrece perspectivas de una carrera profesional atractiva.

c. Los músicos: las paradojas de la precariedad en una profesión por vocación.

La condición social del artista en el mundo contemporáneo es hoy más que nunca fiel reflejo de los cambios productivos marcados por la re-mercantilización, la flexibilización y la precarización del trabajo. Estos fenómenos han transformado de raíz el estatuto formal y social y los imaginarios que regulan su condición profesional. Junto a lo que parecería ser un deterioro de su condición social, en este principio de siglo se observa un crecimiento que prácticamente duplica el número de ocupados en la producción, distribución y consumo de la cultura. El interés por responder a estas paradojas, ocupa ya un lugar sobresaliente en la agenda de los especialistas sobre trabajo y creación artística particularmente en Europa (Menger, 2002 y 2005; Mauger, 2006; y Pilmes, 2004).

En América Latina y México, las inquietudes intelectuales por estos temas desde la óptica del trabajo apenas se enuncian. Tal vez ello explica la escasa información sistematizada de los indicadores sobre la condición laboral de los artistas y el poco interés de los actores políticos y sociales por hacerla evidente (ILO, 2001). Por lo antes dicho, es más que necesario impulsar la investigación sobre este campo profesional. En particular, nos interesa explorar la situación del

¹⁵ Por su parte Del Bono y Bulloni (2008) en su estudio de los trabajadores de los call center en Buenos Aires también se refieren a un universo de trabajadores jóvenes donde se dan parecidos dilemas en su interpretación del trabajo a los que ya hemos mencionado anteriormente. Por un lado consideran el trabajo en call center como un empleo provisional, Aunque la percepción se relaciona fuertemente con un trabajo rutinario y su acercamiento al trabajo es instrumental también lo relacionan con la independencia, el desarrollo personal y la proyección en distintos ámbitos de la vida.

músico profesional de concierto ya que es a partir de esta figura que el Estado y el mercado le otorgan un valor a las otras especialidades y oficios relacionados con la música.

Circuitos y trayectorias laborales

El espacio de trabajo por excelencia de los músicos profesionales son las orquestas, que incluyen los ensambles de música de cámara, sin embargo es cada vez más frecuente encontrarlos en otros circuitos del mercado cultural relacionados con la música popular y comercial, o vinculados a la producción, la difusión y la gestión musical y cultural en general. De acuerdo con el censo de hace diez años, en México un 30% de los músicos profesionales se dedicaba también a la enseñanza y otra tercera parte a actividades fuera de su campo profesional. Los pocos que logran mantenerse en los circuitos de la música de concierto construyen trayectorias laborales fundadas en el “amor a la obra” (Ravet, 2006). Entre ellos, la vocación constituye el lazo que explica su *continuidad* real o simbólica, dentro de la discontinuidad cada vez más acusada de un trabajo caracterizado por la intermitencia, la multiactividad y el tiempo parcial.

Formas de empleo y precariedad laboral¹⁶

El rasgo más sobresaliente de los patrones de empleo de los músicos profesionales es la multiactividad. Estudios en la materia hablan de un sector del mercado de trabajo en el que las personas constantemente se mueven de un empleo a otro, por periodos cortos de tiempo, incluso de unas cuantas horas al día; y que se las arreglan para cumplir con distintos tipos de contratos simultáneamente como trabajadores asalariados y empleados por su cuenta (Menger y Gurgand, 1996). Estos últimos desempeñan en muchas ocasiones lo que Esope (2004) llama formas de autoempleo “económicamente dependiente”. Aún en las orquestas sinfónicas, cada vez disminuyen más las plazas por tiempo indefinido lo que impulsa a los ejecutantes a buscar otros empleos para lograr obtener ingresos dignos. Lo que hemos observado en México es que hay una relación directa entre la inestabilidad y la precariedad laboral y la multiactividad de las personas.

Aunque en Europa, particularmente en Francia, la población asalariada en las profesiones culturales prácticamente se duplicó a mediados de esta primera década del siglo, el asalariado público con garantías ha disminuido y se observa la aparición de rasgos de precarización del trabajo como el aumento del tiempo parcial, de los contratos de corta duración y de la multiactividad. De acuerdo con Menger (2005: 205), estos rasgos del mercado cultural lo hacen parecido a “un mercado secundario de empleos de mala calidad, más expuestos a la flexibilidad precarizante”.

En México, son cada vez menos los músicos que tienen un lugar estable en las orquestas, y aún éstos por los bajos salarios y el carácter temporal o la inexistencia de contratos, trabajan simultáneamente como extras en diversas orquestas; por su cuenta en proyectos propios; y a domicilio o por contrato en instituciones de enseñanza públicas y privadas.

¹⁶ Para elaborar este apartado tomamos como fuente estudios realizados por la Federación Internacional de Músicos, (IFM, por sus siglas en inglés); la International Labour Office (ILO) y la UNESCO. Otras fuentes son la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (ENOE); el Censo de Población 2000; notas de periódicos, y entrevistas realizadas con directores de escuelas profesionales de música y gerentes de orquestas de las ciudades de México, D.F. y Tijuana, Baja California.

Si tomamos como referencia los estudios internacionales en la materia, y las observaciones sobre la realidad mexicana que hemos recogido a través de entrevistas con directores de escuelas profesionales y gerentes de orquestas, podríamos sintetizar la situación laboral de los músicos profesionales en México como más o menos precaria, según las siguientes dimensiones de análisis que hemos convenido:

a) Dimensión temporal: estabilidad en el empleo

- Predominio de contratos de corta duración
- El multiempleo es una estrategia para asegurarse ingresos dignos, pero sin estabilidad y protección social.
- En las orquestas los músicos *freelance* tienden a crecer más que los músicos asalariados de base.
- En la docencia predominan los contratos por hora y por año escolar.

b) Dimensión económica. Ingreso.

- Entre los músicos de orquesta existen diferencias salariales muy marcadas, y sus ingresos no son muy diferentes al promedio mensual del resto de los profesionistas. Sin embargo estos ingresos raramente van acompañados de prestaciones sociales.
- En los empleos por cuenta propia, los músicos profesionales pueden llegar a obtener ingresos más altos que otras categorías profesionales, sin embargo los costos de los impuestos por sus servicios profesionales y los gastos médicos autofinanciados absorban una parte creciente de sus ingresos.
- Otras formas de ingreso que tienen un impacto diferencial y excluyente entre los músicos profesionales son las becas, concursos y estancias de formación profesional que no influyen en su condición económica de largo plazo.

c) Dimensión social

Prestaciones

- Aunque los músicos siguen siendo una población mayoritariamente asalariada, más de la mitad carecen de seguridad social y prestaciones.
- En México no existen marcos regulatorios para cubrir los tiempos de desempleo, y son muy pocos los músicos que contribuyen a esquemas de pensión.

Derechos laborales

- Entre los músicos predomina la desinformación sobre sus derechos laborales y los gerentes de orquestas y establecimientos comerciales y públicos generalmente carecen de una cultura responsable con respecto a temas como las enfermedades profesionales.
- El deterioro en sus condiciones de trabajo corre paralelo a la disminución de los recursos públicos dedicados a la creación artística y de las responsabilidades del Estado en relación a la formación profesional y el desarrollo y regulación del trabajo artístico.
- La debilidad de los marcos jurídicos que regulan el trabajo de los músicos profesionales se manifiesta en la prácticamente inexistencia de convenios colectivos de trabajo y de sindicatos.

- Una excepción la constituyen los profesores de música, principalmente de escuelas públicas, que generalmente están afiliados a sindicatos y comparten las mismas prestaciones que los empleados públicos.

En general, la falta de seguridad en el empleo de los músicos profesionales, que se manifiesta en contratos temporales, intermitencia y existencia de múltiples empleos a lo largo de su vida laboral; la ausencia de marcos jurídicos que definan sus particularidades profesionales; de organizaciones gremiales y profesionales que los representen, y de una conciencia social con respecto a sus condiciones laborales, son los rasgos que caracterizan a esta actividad profesional que cada vez más se basa en el emprendimiento, el individualismo, la versatilidad y el manejo del riesgo en los trabajos por cuenta propia.

Estos antecedentes respecto a cada una de las ocupaciones facilitan en el entendimiento del significado de algunos datos encontrados en la muestra que exponemos a continuación.

4. Resultados preliminares de la muestra

4.1. Perfiles sociodemográficos

Como se mencionó anteriormente la muestra en las tres ocupaciones fue intencional teniendo como objetivo principal plasmar en la medida de lo posible, la heterogeneidad del mercado de trabajo. Ello quedó reflejado en las diferencias de edad sobre todo en los call center y en la muestra de músicos.

Algunos datos sirven para entender las características sociodemográficas de los entrevistados en cada una de las tres ocupaciones

- Los operarios de call center son en promedio los más jóvenes, alrededor de 29.5 años de edad, frente a 32.5 de los trabajadores del vestido y casi 47 de los músicos.
- La muestra de call center es la que presenta mayor equilibrio entre sexos, aunque los hombres llegan al 53% de los entrevistados y las mujeres sólo alcanzan el 43%. En contraste la industria del vestido es la más feminizada ya que dos tercios son mujeres, en tanto que entre los músicos predominan los hombres que representan el 70% del total de los entrevistados.
- En las tres ocupaciones se observa una gradación muy clara en los niveles educativos. Los músicos son los quienes han alcanzado niveles educativos más altos, casi todos han accedido a la universidad; en contraste de los trabajadores del vestido ningún entrevistado llegó a la universidad. En una posición intermedia se encuentran los trabajadores de call center, entre los que algo más del 60% han cursado al menos educación media y algo menos del 40% han realizado estudios universitarios (no necesariamente concluidos). En el nivel educativo las diferencias entre hombres y mujeres son escasas aunque los hombres que alcanzan la universidad son un porcentaje ligeramente más alto que las mujeres.

También es relativamente baja en las tres ocupaciones la proporción de los entrevistados que están estudiando actualmente pues en el caso de las mujeres es del 18% y entre los hombres

alcanza el 21%. Sin embargo, por ocupaciones, son los operarios de call center quienes muestran la proporción más alta. En el momento de responder al cuestionario, un tercio de los entrevistados de esta ocupación se encontraba estudiando, en tanto que los músicos superaban ligeramente el 21% y en la industria del vestido solo se registró un caso en el cual el entrevistado estudiaba en el momento de la entrevista.

4.2. Datos preliminares sobre las dimensiones de la precariedad

En esta ponencia nos centramos básicamente en dos aspectos de la precariedad: la formalización de las relaciones contractuales y los ingresos y formas de pago. Nos referiremos también al tema de los empleos secundarios (pluriempleo y multiactividad) y de las jornadas laborales con información obtenida tanto en el cuestionario como en las entrevistas.

El contrato de trabajo es una condición mínima de formalización de la relación laboral. En principio, remite a la dimensión temporal, puesto que tener contrato y, sobre todo que el contrato se formalice por escrito, otorga una garantía mínima de certidumbre y estabilidad laboral

En dos de las ocupaciones de la muestra, músicos y operadores de call center, la existencia de un contrato es la norma general superándose en ambos casos el 90%. En la industria del vestido el contrato es bastante menos frecuente puesto que únicamente 68% de los encuestados tienen contrato laboral.

Un significado similar en cuanto al grado de formalidad lo muestra la existencia o inexistencia de un contrato escrito. Entre los músicos y los operadores de call center es despreciable el porcentaje de quienes tienen un contrato verbal, pero no así entre los trabajadores de la industria del vestido. Cuando se hace el análisis por sexo se observa que el porcentaje de hombres que tienen contrato escrito es algo mayor, 98%, que el de mujeres, casi 94%. En conjunto, en lo que se refiere a la relación contractual como hemos visto, son más importantes las diferencias entre ocupaciones, especialmente en lo que se refiere a la industria del vestido, que por sexo.

En relación con la situación contractual un factor adicional a tener en cuenta es el contexto geográfico porque seguramente hay diferencias por ciudades/regiones. Un segundo aspecto más cualitativo es el que se refiere a la trayectoria para lograr un contrato por tiempo determinado, o dicho de otra manera, la duración de los contratos temporales y la posibilidad de lograr un contrato por tiempo indeterminado. Otros aspectos a analizar son las cláusulas del contrato: por ejemplo, en algunos call center el contrato por escrito contiene una cláusula con la renuncia del trabajador para el caso de que la empresa necesite proceder al despido.

A pesar de los matices anteriores en lo que respecta a la formalidad más elemental, existencia de contrato y que este sea por escrito, la ocupación más precaria es la del vestido.

4.2.1. Ingresos y formas de pago

Si la precariedad medida por el tipo de contrato arrojó algunas diferencias entre las tres ocupaciones, éstas son mucho más notables cuando se examinan los ingresos. Tomamos los

ingresos y no los salarios porque la hipótesis inicial confirmada en algunas de los entrevistas, es que el bono de productividad tiene mucha importancia particularmente en el caso de los operadores de call center pudiendo significar hasta un 40% del ingreso total.

En esta dimensión están muy claras las diferencias entre ocupaciones. Los operarios de call center tienen ingresos de unos cinco salarios mínimos, alrededor de 6.500 pesos mensuales que son casi el doble que los ingresos de los trabajadores de la industria del vestido. El ingreso de los músicos es muy superior al de las otras dos ocupaciones al superar los 16000 pesos en promedio, cinco veces mayor que el de los trabajadores de la industria del vestido y más del doble que los ingresos de los operarios de call center.

Ingreso mensual promedio por ocupación y sexo

Ocupación	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Call centers	6,768.3	6,573.5	6,663.2
Industria del vestido	3,190.0	4,275.4	3,561.3
Profesiones artísticas (Música)	16,294.5	16,634.9	16,528.8
Total	7,200.6	10,301.9	8,828.1

Fuente: Encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto CONACYT # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/UAM-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010

El análisis de los ingresos por sexo también arroja resultados interesantes. En primer lugar porque entre los músicos y los trabajadores de call center apenas hay diferencias entre hombres y mujeres. En segundo lugar porque entre los operarios de call center son ligeramente más altos los de los hombres que los de las mujeres y al revés entre los músicos. Las diferencias más claras, al igual que con los contratos, se encuentran en la industria del vestido, donde el ingreso mensual promedio de los hombres es mil pesos más alto que de las mujeres, lo que representa alrededor del 25%.

Los ingresos varían ligeramente cuando se toma la mediana. Especialmente en el caso de los músicos la mediana es más baja que el promedio porque los músicos de mayor trayectoria tienen ingresos promedio muy elevados.

Ahora bien, qué significado tiene un ingreso de cinco salarios mínimos entre los operarios de call center o el salario elevado de los músicos? Qué nos dice de la precariedad? Es uniforme por ciudades? Cómo se relaciona con los horarios de trabajo?.

En términos comparativos con las ocupaciones de la muestra los ingresos tienen relación directa con el nivel educativo. En ese sentido *el premio* a la educación mencionado en otras investigaciones se corrobora nuevamente a pesar de que la muestra no es representativa.

En el caso de los call center si se comparan con ocupaciones poco calificadas como las maquiladoras, el nivel es algo mayor que el de un trabajador promedio y similar al de los técnicos no profesionales. Sin embargo, más allá de los promedios mensuales precisar el ingreso entre los operadores de los call center resulta complicado por las siguientes razones: 1. En ciertos call center los horarios varían bastante de semana a semana; en ocasiones, dependen de la decisión de la empresa que los establece en función de la demanda del producto y, en otras ocasiones, los operadores pueden optar por una jornada más amplia o más reducida según sus necesidades personales, lo cual está directamente relacionado con el ingreso. 2. El cálculo del bono también puede resultar relativamente complicado; en ciertos casos está compuesto por una estimación cuantitativa del número de llamadas y una estimación cualitativa de los logros obtenidos: venta de un servicio o de un producto.

Los datos por ciudades muestran en todo caso diferencias interesantes. Si se toma el ingreso mensual, los ingresos en Monterrey son los más altos, superando en promedio los 7.500 pesos; los más bajos son los de Tijuana que no alcanzan en promedio los 6000 pesos y el Distrito Federal ocupa una posición intermedia con alrededor de 6700 pesos en promedio. Estas diferencias surgen de la desigualdad entre los call center de cada ciudad. La desviación estándar en el ingreso es mayor en Monterrey que en el Distrito Federal y esta es mayor que en Tijuana¹⁷.

En el caso de los músicos la interpretación de la precariedad en relación con los ingresos también abre interrogantes respecto a los parámetros a considerar. A diferencia de los trabajadores del vestido, los músicos se encuentran bastante por encima de estándares de supervivencia que se suelen fijar en tres o cuatro salarios mínimos. En este caso existen otros referentes posibles para evaluarla: a) la comparación con otras profesiones donde se alcanzan grados universitarios; b) la relación entre los ingresos y la experiencia o, dicho de otro modo, entre ingresos y trayectoria; c) la relación de los ingresos con los horarios de trabajo dada la gran cantidad de músicos que tienen dos o más empleos simultáneamente.

4.3 Empleos secundarios

Desde la prueba piloto se observó en este estudio que entre los músicos resultaba muy frecuente trabajar simultáneamente en dos empleos o más, lo cual dificulta incluso determinar cuál es el empleo principal. Dado que la multiactividad o el pluriempleo puede ser un indicador de precariedad ya que expresa la necesidad de ampliar la jornada laboral ante la insuficiencia del ingreso, se incluyó en el cuestionario, un módulo acerca de los empleos secundarios.

¹⁷ La gradación salarial parece coincidir con los promedios generales de la industria en las ciudades analizadas, tema que es necesario documentar de manera concreta.

Las cifras confirmaron lo observado en la prueba piloto y agregaron nuevos datos interesantes.

Trabajos secundarios por ocupación en los últimos tres años

Ocupación	Otros trabajos		Total
	Si	No	
Call Center	24.7%	75.3%	100%
Vestido	24.3%	75.7%	100%
Músicos	89.2%	10.8%	100%

Fuente: Encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto CONACYT # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010

Efectivamente en el caso de los músicos una abrumadora mayoría prácticamente el 90% respondieron que habían tenido otras actividades laborales además de su empleo principal. Aunque las cifras son menores, también es interesante comprobar que casi una cuarta parte de los operadores de call center y de trabajadores de la industria del vestido tuvieron empleos "secundarios" en los últimos tres años.

5. *Discusión sobre los resultados e hipótesis de trabajo*

Los resultados del cuestionario nos dan una idea general de los datos sociodemográficos y educativos de los trabajadores de las tres ocupaciones seleccionadas.

El sector más joven en promedio es el de call center y el de mayor edad el de músicos. La muestra más feminizada es la de vestido y la que cuenta con una mayor proporción de hombre es la de los músicos.

Desde el punto de vista de la formalidad de las relaciones contractuales la ocupación más precarizada es la del vestido. No hay grandes diferencias entre los músicos y los operadores de call center respecto a la formalidad de la contratación. Sin embargo, el trabajo cualitativo y los estudios en otros países nos indican que es necesario tomar en cuenta otros elementos para completar el análisis de la contratación. En el caso de los call center porque generalmente hay contratos temporales a la entrada y en de los músicos porque la formalidad del contrato sólo significa estabilidad a partir de un cierto momento en la trayectoria (Guadarrama, 2010). Entre los trabajadores del vestido los recortes de personal han afectado de manera importante la estabilidad del empleo.

En cuanto a los ingresos, hemos visto que en términos absolutos la precariedad es más acusada en el vestido,¹⁸ pero el significado de la precariedad entre los músicos y los

¹⁸ Los ingresos en los trabajadores del vestido se encuentran en el promedio nacional puesto que en la primera década de este siglo, el 50% de los trabajadores mexicanos percibe una remuneración por debajo de 4025 pesos mensuales (Pacheco, 2010)

trabajadores de call center se relaciona con los horarios, la multiactividad en el caso de los músicos y con la expectativas de los individuos en función de sus credenciales educativas y de la racionalidad profesional presente en profesiones como la de músico.

Entre todos estos grupos las temáticas a profundizar son las siguientes:

1. En la dimensión temporal de qué manera los tipos de contrato se gestionan realmente. Dicho de otra manera, si los contratos o por tiempo indeterminado constituyen en la práctica una garantía de continuidad. El tema de los contratos se relaciona con aspectos contextuales como el cumplimiento de la ley en México, pero también con la subjetividad del trabajador. Un contrato de tiempo indeterminado puede no tener un efecto de permanencia porque la estrategia de vida del trabajador se orienta por otras vías y en función de distintas aspiraciones.
2. En la dimensión organizativa, el cuestionario no da muchos elementos para analizar temas como la intensidad del trabajo y el stress derivado de ello. En esta dimensión es necesario ahondar en el trabajo concreto: en los call center si son, llamadas de entrada o de salida, venta de producto y oferta de servicios, las habilidades que se requieren y las posibilidades de aprendizaje que proporciona el trabajo en call center. Sin duda el tema del control del trabajo es fundamental en este sector así como el de los horarios. La variabilidad de los horarios es un elemento que conduce directamente a las posibilidades de compaginar la vida familiar o las perspectivas de estudio con la vida personal. En el caso de los músicos sería necesario ahondar en las formas organizativas que se dan en las orquestas y en la industria del vestido en la organización de la fábrica.
3. En la dimensión del ingreso se requiere precisar el papel de los bonos, la medición de los mismos y las causas de las diferencias en los ingresos entre los distintos call center. La gran importancia del bono de productividad en los call center trastoca el significado del salario fijo y remite la valoración del trabajo a un elemento variable y seguramente incierto como es el bono.
4. En la dimensión de la protección social es necesario delimitar los alcances de la misma y estimar la valoración en función del riesgo que presenta un trabajo que en muchas ocasiones se considera temporal. Los elementos a considerar varían en función de la edad de los entrevistados ya que en los de mayor edad es importante preguntar sobre la jubilación y las pensiones.

En suma el trabajo cualitativo consistiría en articular los perfiles socioeconómicos y educacionales con algunos aspectos de las dimensiones cuantitativas que no están suficientemente claras y con valoración subjetiva de los entrevistados acerca de su trayectoria pasada y de sus expectativas diferenciándolas por sexo. El marco contextual amplio de esta operación metodológica es el marco regulatorio del trabajo y la coyuntura económica de crisis. El marco más acotado son los mercados locales de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, Laís (2004). "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria?," *Estudios Feministas*, Florianópolis 12(2), pp.224-235.
- Abramo, Lais y Rosalba Todaro (1998), "Género y Trabajo en las decisiones empresariales," *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 4, núm. 7, pp. N/D.
- Aleman, Carmen (2003), "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: Un lento Proceso," *Sociología del trabajo*, Madrid, Núm. 48, pp. 45-55.
- Ariza, Marina, (2006a), "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el México metropolitano," *Trabajo*, Tercera época, Año 2, Núm. 3, julio-diciembre, pp. 53-87.
- _____ (2006b). "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI", en Enrique de la Garza y Carlos Salas, *La situación del trabajo en México*. México, Plaza y Valdés.
- Arriagada, Irma (2004). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Reunión de Expertos Políticas y programas de superación de la pobreza desde la perspectiva de la gobernabilidad democrática y el género, Quito, Ecuador, División de Desarrollo Social de la CEPAL.
- Bair, Jennifer y Gary Gereffi (2003). "Los conglomerados locales en las cadenas globales: la industria maquiladora de confección en Torreón, México," *Comercio Exterior*, vol. 53, núm. 4, pp. 338-35.
- Bertaux, Daniel, (2005) [1997], *Los Relatos de Vida: Perspectiva Etnosociológica*, Barcelona España, Ediciones Bellaterra, pp. 9-124.
- Bayón, María Cristina (2006). "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales", *Revista de la CEPAL*, núm. 88, pp.133-152.
- Beroud, Sophie et Paul Bouffartigue (sous la direction) (2009), *Quand le travail se precarise, quelles resistances collectives*, La Dispute, Paris.
- Buscatto, Marie, (2002), "Call centers, modern factories? The paradoxical rationalization of telephonic relations", *ELSEVIER*, Sociologie Du Travail, No. 44, pp. 99-117,
- _____, (2002), "Les Centres d'appels, Usines Modernes? Les Rationalisations Paradoxaes de la Relation Téléphonique", *ELSEVIER*, Sociologie Du Travail, .Vol. 44, pp. 99-117.
- Busso, Mariana y Débora Gorbán (2004), "Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias," en O. R. Batistini, *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires, Argentina, Prometeo.
- Carnoy, Martin, (2000), *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*, Madrid, España, Russell Sage Foundation, pp. 9-255.

- Castel, Robert (2009), *La montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu*, Editions du Seuil
- Chant, Sylvia y Carolyn Pedwell (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Cousin, Oliver, (2002), "The Ambivalence of Work: Semiskilled wage-earners in Call Centers," *ELSEVIER*, Vol. 44, pp. 499-520.
- De la O, María Eugenia (2006), "Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México," *Papeles de Población*, núm. 49, pp. 91-126.
- De la O, Ma. Eugenia y Rocío Guadarrama (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", en De la Garza, Enrique (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México, Ed. Anthropos/UAM, pp. 29-308.
- Del Bono, Andrea y Bulloni, María, Noel, (2008), "Experiencias Laborales Juveniles: Los Agentes Telefónicos de Call Centers Offshore en Argentina", *Trabajo Y Sociedad*, Vol. IX, No. 10, pp. 1-21.
- De Oliveira, Orlandina y Brígida García (1998), "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México," *Papeles de Población*, Núm. 15, pp. 39-72.
- De Grip, Andries, Jeroen Hoevenberg, Ed Willems (1997), "Atypical employment in the European Union." *Internacional Labour Review*, Vol. 136, pp. N/D.
- European Communities (2005), *Precarious employment in Europe. A comparative study of labor market related risks in flexible economies*, Esope, Reporte Final, 2005.
- Fournier, Geneviève y Charles Bujold, (2005), "Nonstandard Career Trajectories and Their Various Forms," *Journal of Career Assessment*, Vol. 13, November, pp. 415-438.
- García, Brígida (1992). "La Población Económicamente Activa. La feminización en la actividad económica," *Demos*, núm. 5, pp. 23-24.
- _____ (2006), "La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes," *Trabajo*, núm. 3, pp. 22-51
- _____ (inédito), *Las carencias ocupacionales en México: conceptos e indicadores*. México, CEDDU, El Colegio de México.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1998), "La participación femenina en los mercados de trabajo," *Trabajo*, Núm. 1, pp. 139-161.
- _____ (2001), "El mundo del trabajo. Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México," *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Vol. 7, Núm. 14, pp. 145-164.

- Guadarrama, Rocío (2010), “Los músicos de concierto en México: los dilemas de la multiactividad”, ponencia presentada en Seminario de Lasa, en Toronto (Canadá), octubre.
- _____ (2007), “Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. El debate teórico”. Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino. Relaciones de género, trabajo e identidades en el mundo global*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Anthropos.
- _____ (2009), “Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de la confección. Costa Rica, 1980-2002,” *Trace*, núm. 55, pp. 99-111.
- Guadarrama, Rocío y Silvia López (2009), “Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de Género en México.” Documento presentado en el Segundo Seminario Interno, Proyecto Conacyt.
- Guadarrama, Rocío, Hualde, Alfredo y Silvia López (2010). *Job Precariousness and Occupational Heterogeneity in Mexico in the Context of the Current Crisis: a Methodological Proposal*. ISA, Gothenburg, Sweden.
- Holman, David, Batt, Rosemary and Holtgrewe, Ursula, (2007), “The Global Call Center Report: International Perspectives on Management and Employment”, Report of the Global Call Center Network, Ithaca, NY, 64 pp.
- Hualde, Alfredo (2003). “Empleo e ingresos en ocupaciones técnicas y administrativas en México: análisis de la década de los noventa,” en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.), *La situación del trabajo en México*, UNAM/Plaza y Valdés/AFL-CIO, pp. 203-227.
- _____ (2007). “¿Quién aprende en las maquiladoras? Mercados de trabajo y aprendizaje en la frontera norte de México,” en Carrillo Viveros, Jorge, Héctor Barajas Escamilla y María del Rosio Barajas (coords.), *Maquiladoras fronterizas Evolución y heterogeneidad en los sectores electrónico y automotriz*, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- Hualde Alfredo y Jordy Micheli (2009) “Mercados de trabalho nos Setores de Tecnologias da Informação e Comunicação no México. Dos call centers à produção d software em pequenas empresas, ” en *Trabalho, Emprego e Relações Laborais em Setores Intensivos em conhecimento*, Brasil, México, Canadá, Editora da UFRGS.
- INEGI (2002). Encuesta Nacional de Empleo Urbano, México.
- Miguélez, Fausto y Carlos Prieto (2008), “L’autre coté de la croissance de l’emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue”, *Travail-Emploi*, Núm. 115, Juillet-Septembre, Ministère de L’Economie, de l’industrie et de L’Emploi, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Paris, La Documentation Francaise, pp. 45-59.
- Miker, Martha (2001), “Globalización, TLCAN, y crecimiento de la industria maquiladora del vestido en Sonora,” en Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero (Coords.), *Globalización*,

Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México. Friedrich Ebert Foundation, CIESAS, Solidarity Center, Plaza y Valdés Editores.

Mora Salas, Minor (2007), "Notas para el análisis de la persistencia y la reconstitución de las desigualdades sociales en América Latina: una mirada desde el mercado de trabajo", *Estudios Sociológicos*, Vol. XXV, núm. 74, pp. 517-527.

_____ (2005), "Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado", *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 108, pp. 27-40.

Pacheco Edith, (2010) "La heterogeneidad del trabajo en México", ponencia presentada en el Congreso de Lasa en Toronto, octubre

Pedrero Nieto, Mercedes (2003), "Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?". *Revista Mexicana de Sociología*, Núm. 4, pp. 733-761.

Pilmes, Olivier (2004), *L'emploi dans les professions culturelles en 2002. D'après l'Enquête Emploi de l'Insee*. París, Ministère de la culture et de la communication, Délégation au développement et aux affaires internationales (DDAI). Département des études, de la prospective et des statistiques (Deps).

Rodgers Gerry and Janine Rodgers, (ed.) (1989), *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, ILO, Geneva.

Russell, Bob y Thite Mohan, (2008), "The Next Division of Labour: Work Skills in Australian and Indian Call Centers", *Work, Employment & Society*, Vol. 22, pp. 615-634.

Solís, Marlene (2007), "Trabajo, identidad y género en las maquiladoras de Tijuana," en Rocío Guadarrama y José Luis Castro (coords.), *Los significados del trabajo femenino en un mundo global*, UAM, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Anthropos.

Taylor, Phil and Bain, Peter, (2005), "India calling to the far away towns: The Call Centre Labour Process and Globalization", *Work, Employment & Society*, Vol. 19, pp. 261-282.

Taylor, Phil, Mulvey, Gareth, Hyman, Jeff and Bain Peter, (2002), "Work Organization, Control and the Experience of Work in Call Centres", *Work, Employment & Society*, Vol. 16, pp. 133-150.

Tolentino, Hedaldid (2007), "Orientaciones y significados del trabajo en un grupo de enfermeras de élite en la ciudad de México," en Rocío Guadarrama y José Luis Castro (coords.), *Los significados del trabajo femenino en un mundo global*, UAM, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Anthropos.

Torres, José Luis (2005), "La identidad profesional de las profesoras de educación primaria en México. Un estudio sobre transacciones objetivas y subjetivas en contextos socialmente estructurados", Posgrado en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, tesis de doctorado.

Van Den Brook, Diane (2008), “‘Doing things right’, or ‘doing the right things’? Call Centre Migrations and Dimensions of Knowledge”, *Work, Employment & Society*, Vol. 22, No. 4, 601-613.

Walby, Silvia (2002), “Gender and the New Economy: Regulation or deregulation?” ESRC *Seminar Work, life and time in the new economy*, LSE, octobre.