

---

# ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO Y LA INDUSTRIA MAQUILADORA

MARLENY CARDONA ACEVEDO

## INTRODUCCION

El desarrollo reciente del sector industrial se caracteriza por la modernización, obligada o voluntaria, de los procesos productivos, a fin de hacerlos más competitivos y permitir que las empresas se inscriban en el modelo de globalización económica y política.

La modernización se expresa, por un lado, en los cambios al interior de las unidades productivas a través del uso de nuevas tecnologías y, por el otro, en los problemas que enfrentan las organizaciones para lograr hacer los cambios. Estos problemas hacen referencia a la capacidad de transformación de los sistemas de producción, con el tipo de personal que contratan y con las modalidades mismas de vinculación laboral.

La internacionalización o globalización económica exige que las empresas se mantengan en competencia por la permanencia en los mercados de bienes y servicios. De acuerdo con la estructura industrial existente, las organizaciones escogen el tipo de tecnología y de trabajador que le permita permanecer en el mercado. ¿Cómo establecen las unidades productivas el manejo del mercado de trabajo como factor productivo determinante? Depende de la flexibilidad en la combinación de los recursos: tecnología y trabajo <sup>(1)</sup>.

---

(1) El recurso trabajo considera un trabajador con alta adaptabilidad, que responde a las demandas, tanto personales como colectivas, que tienen las unidades productivas de los sectores donde va a laborar.

A manera de hipótesis se sostiene que las maquiladoras presentan una tríada de factores que intervienen en su desarrollo: la política de globalización, las nuevas tecnologías y la estructura de los mercados de trabajo. La combinación de ellas determina las condiciones de producción en las unidades productivas. Además, en estas unidades productivas, la distribución de los factores se basa en la construcción de redes entre unidades productivas, en donde predomina el uso del factor trabajo (contratación, capacitación, rotación), sobre el factor tecnológico.

El ensayo tiene como propósito principal presentar una revisión de la bibliografía relacionada con los mercados de trabajo. Particularmente, el objetivo es identificar el grado de importancia que tienen los mercados internos de trabajo (MIT)<sup>(2)</sup> en la estabilidad de las unidades productivas, especialmente en las maquiladoras de la industria del vestido. Asimismo, el papel que cumplen los MIT como reguladores de la contratación y la calificación. No se trata de ver los MIT en forma aislada dentro de las unidades productivas sino en las cadenas productivas de las que forman parte. En este sentido, cabe la

---

MARLENY CARDONA ACEVEDO. Profesora Departamento de Economía, Universidad EAFIT. Estudiante Doctorado en Ciencias Sociales del COLEF (México).

(2) En adelante mercados internos de trabajo se les denominará MIT.

pregunta ¿qué tan estructurados pueden ser estos mercados en un momento en que las decisiones no las toma la unidad productiva en forma aislada, sino que está inserta en redes o cadenas donde tiene funciones específicas? <sup>(3)</sup>.

A manera de hipótesis se sostiene que las maquiladoras presentan una tríada de factores que intervienen en su desarrollo: la política de globalización, las nuevas tecnologías y la estructura de los mercados de trabajo. La combinación de ellas determina las condiciones de producción en las unidades productivas.

Además, de la presentación y los comentarios, el trabajo tiene cuatro apartados; el primero hace una reflexión sobre la definición de mercado de trabajo; el segundo presenta algunas definiciones sobre los MIT de autores como Doeringer y Piore, Osterman, Robinson y Carrillo/Hualde; haciendo énfasis en la contratación y la calificación. El tercero hace referencia a la relación entre los MIT y las cadenas productivas <sup>(4)</sup> y, finalmente, en el cuarto se presentan algunas interpretaciones sobre los mercados internos de trabajo en la maquiladora.

## 1. ALGUNOS ELEMENTOS CONSIDERADOS EN EL CONCEPTO "MERCADOS DE TRABAJO"

Los mercados de trabajo son un concepto abstracto que ha sido muy discutido en el campo de

- (3) Este ensayo forma parte del proyecto de tesis, en donde interesa identificar los factores que en el marco de la modernización, explican la integración entre unidades productivas y una distribución desigual de los mercados de tecnología y de trabajo. Esta integración se realiza a través de redes como una estrategia que va más allá de los mercados mismos. La problemática de la distribución desigual sería la misma que la de su factor determinante, en este caso el trabajo.
- (4) Se definen las cadenas productivas como una red entre el mercado de trabajo y el proceso productivo. Las cadenas constan de "nodos" o funcionamientos que comprenden puntos de pivote en el proceso de producción. Cada "nodo" es en sí una red conexas con otros "nodos" de actividades relacionales (Gareffi, 1994).

la sociología del trabajo, donde se cuestiona que exista un verdadero "mercado" de trabajo (Villa; Bagnasco, 1988) <sup>(5)</sup>. Bagnasco, define el mercado<sup>6</sup> como una compleja construcción institucional y al mercado de trabajo como una construcción social (Bagnasco, 1988), donde en determinados momentos el juego del mercado puede tender a producir cohesión social y, en otros, división y conflicto; también pueden producir desarrollo económico y estancamiento.

Estudios recientes muestran que el mercado de trabajo tiene una composición particular diferente al mercado de bienes y servicios, con particularidades que corresponden a los individuos que participan en él, por lo tanto los mecanismos reguladores no se pueden interpretar lineal y homogéneamente. Para la existencia del mercado, dice Bagnasco, debemos suponer, en términos más específicos, la existencia de unas disposiciones especiales de acción, conocimientos técnicos concretos, formas de socialización y mecanismos de control social congruentes. Además, incluye la forma en que varían los salarios y la movilidad de los trabajadores entre las diferentes ocupaciones y empresas (Robinson, 1988).

Osterman, por su parte, entiende el mercado de trabajo como la hipotética bolsa en la que los empresarios compiten por los servicios de los trabajadores, los cuales, a su vez, buscan el empleo que ofrezca las mayores ventajas netas. Por su lado, Paola Villa hace énfasis en la particularidad del mercado de trabajo cuando dice: "ni la demanda ni la oferta de trabajo dependen de los salarios", esto es, la demanda de trabajo está relacionada con el nivel de producción que planean producir las empresas y la oferta de trabajo está determinada, en general, por los factores demográficos y sociales. Aquí, se considera que los mercados de trabajo son los espacios socialmente construidos para emplear y ser empleados.

- (5) Villa retoma a Marshall (1920) y dice: se entiende que el término "mercadeo" implica: a) que es un intercambio; b) que los compradores y vendedores se reúnen o se relacionan para intercambiar mercancías, y c) que cada mercancía tiene un precio al que se realiza en el mercado.
- (6) En términos generales el mercado no puede existir sin la institución del contrato, que vincula a dos o más contratantes en relación con la materia y el tiempo definidos en el acuerdo, en virtud del propio acto de estipulación, que asume carácter vinculante para los contratantes (Bagnasco, 1988).

En general, los estudios realizados sobre mercados de trabajo hacen énfasis en los factores que intervienen en la conformación y la estructura de los mercados (Carrillo y Hualde, 1992). Lo anterior, muestra la particularidad de los mercados de trabajo, pero no niega que sea un mercado en sí mismo, donde existen comportamientos de tipo social como las acciones de los individuos que los hacen diferentes. En este sentido, los mercados de trabajo tienen que ver con la forma como está organizada la producción; y como se construyen las relaciones sociales entre empresarios, proveedores, distribuidores, productores, consumidores, empresas y bancos; ya que estos son parte de las redes sociales del mercado y definen la existencia de la unidad productiva. Sin embargo, no está claro cuáles son las relaciones construidas entre las unidades productivas, que van más allá de la lógica del mercado, y que permiten su funcionamiento.

## 2. LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO (MIT)

Los mercados de trabajo y los MIT, no se rigen exclusivamente por las leyes del mercado competitivo (Villa, s/f), tienen ciertas regulaciones implícitas y explícitas, que lleva a las unidades productivas a interiorizar ciertos órdenes de comportamiento. En este sentido, el término "mercado interno de trabajo" incluye un conjunto de normas y procedimientos burocráticos (Doeringer y Piore, 1971; Osterman, 1988), que tienen en cuenta la eficiencia económica, pero también los factores sociológicos y políticos. Osterman (1988) plantea que el uso del término MIT obedece al hecho de que las funciones de la fijación de los precios y de asignación que desempeña el mercado no tiene lugar fuera del establecimiento, sino dentro de él.

La condición ideal de los MIT está dada por un conjunto de normas que limitan la contratación a determinadas ocupaciones o puertos de entrada y reserva el resto de los puestos de trabajo de la unidad productiva a las personas que ya están empleadas. Las normas y procedimientos determinan quién reúne los requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo y cómo se toman las decisiones para la ubicación en los puestos de trabajo<sup>(7)</sup>. Los derechos con respecto a los puestos de trabajo y a la seguridad de empleo también se establecen dentro de los MIT (Osterman, 1988).

(7) Estas decisiones contienen en sí mismas, los roles de las relaciones del personal y de la estructura que están influenciados por la cultura y los valores sociales como la confianza y la reputación (Granovetter, 1986).

La importancia de estudiar los MIT tiene que ver con dos aspectos: primero, la asignación del puesto de trabajo y, segundo, con la introducción de los cambios tecnológicos (Osterman, 1988) que llevan a desarrollar estrategias en las unidades productivas sobre calificación, capacitación y movilidad ascendente. Lo anterior no niega la interrelación de los MIT con el mercado externo de trabajo<sup>(8)</sup>.

En general, las unidades productivas sólo contratan trabajadores para cubrir ciertas ocupaciones; para esto, existen por un lado, determinadas "vías de acceso" o puertos de entrada (Kerr, 1954) al mercado de trabajo local y, por otro lado, puestos y ocupaciones que son cubiertas mediante la formación interna o el ascenso (Robinson, 1988).

**La importancia de estudiar los MIT tiene que ver con dos aspectos: primero, la asignación del puesto de trabajo y, segundo, con la introducción de los cambios tecnológicos que llevan a desarrollar estrategias en las unidades productivas sobre calificación, capacitación y movilidad ascendente.**

En este sentido, Doeringer y Piore señalan tres factores que condicionan la estructura de la asignación de puestos de trabajo en los MIT, que son:

1. El grado de apertura que, a su vez depende del rigor de las normas de entrada a los mismos<sup>(9)</sup>; donde el grado de apertura estará sujeto básicamente a la influencia de cuatro elementos

(8) Los mercados externos de trabajo tienen que ver con los mercados de trabajo locales, como el área geográfica que contiene los miembros actuales y potenciales de mano de obra (Robinson, 346).

(9) Las normas de contratación varían con el nivel de desempleo, las tarifas salariales ofrecidas por los competidores, las características de la oferta local de trabajo. En cambio las suspensiones de empleo y los ascensos a los puestos que no son de entrada se determinan, en general, mediante normas relativamente fijas de antigüedad y capacidad (Doeringer y Piore, 1985; en: Carrillo y Hualde, 1992).

---

que determinan los costos de rotación: a). la tecnología incorporada en los equipos de capital existentes (incluye tecnología dura y blanda), b). el volumen de producción, c). la mezcla del producto, y d). las características de la oferta externa de trabajo.

2. El alcance del mercado de trabajo está determinado principalmente por el tamaño geográfico y ocupacional del mismo.
3. Las reglas que determinan las prioridades de entrada. Los puertos de entrada suelen estar conectados con agrupamientos de movilidad interna que comparten varios elementos comunes como calificaciones, niveles similares de contenido de los puestos y otras características que los hacen similares. Otra manera de aislar a los mercados internos de la competencia en los mercados externos es mediante la asignación de puestos con criterios de antigüedad (Doeringer y Piore, 1985).

Además, Doeringer y Piore (1971) identifican once instrumentos distintos de ajuste, entre los que se encuentran estrategias como la subcontratación de trabajo, la modificación de las condiciones de contratación, el cambio de los procedimientos de formación y el rediseño de los puestos de trabajo (Osterman, 1988).

De acuerdo con Carrillo y Hualde (1992) los mercados internos de trabajo son complementarios a los mercados externos y tienen como función principal, en el contexto particular de flexibilidad-rigidez, la de regular internamente la mano de obra y contrarrestar los efectos "perversos" del mercado externo. Esto es, no sólo asignar puestos de trabajo y grados de apertura que promuevan a la mano de obra, sino que la retengan y a la vez controlen el incremento de los salarios y la participación organizada de la mano de obra (factores asociados con la modernización).

En este ensayo sólo se consideran dos elementos importantes de los MIT: La contratación y la calificación, por la vinculación a través de los factores tecnología y trabajo en las unidades productivas.

## 2.1 La contratación en los MIT

Las unidades productivas tienen, como una de sus funciones principales, configurar la estructura de empleos y decidir las regulaciones a través de los MIT, dependiendo no sólo de las decisiones internas sino también de las externas. En la gestión empre-

sarial existen dos puntos importantes para la regulación en la contratación de los empleos, estos son: la normatividad y los sistemas salariales.

Las normas laborales constituyen una parte esencial de los MIT y son un producto en sí mismo de dichos mercados. Osterman plantea que la estructura salarial puede impedir a las unidades productivas elevar las ofertas salariales para atraer trabajadores debido al temor de que las rígidas relaciones salariales internas les exijan reajustar toda la empresa o una parte importante de la misma y que un sistema de ascenso interno que ofrezca escasos incentivos a los trabajadores formados para permanecer en la empresa no proporciona suficientes trabajadores formados internamente. En ambos casos, tras un examen más detenido se observa que lo que parece una escasez en el mercado externo de trabajo se debe a la existencia de dificultades en el mercado interno (Osterman, 1988:16). A esto Robinson (1988) agrega que la retribución de los trabajadores es un "paquete" compuesto por tres elementos: ventajas económicas, ventajas sociales y otros incentivos.

Robinson (1988), a diferencia de Doeringer y Piore, acepta que los salarios, por sí mismos, no son suficientes para explicar las retribuciones labores<sup>(10)</sup>. Las condiciones de los MIT proporcionan un conjunto de reglas que influyen en el comportamiento tanto de los empresarios como de los trabajadores, estas reglas pueden ser formales o informales<sup>(11)</sup> y tomar

---

(10) Robinson (1988 dice que existen "ventajas sociales" que se definen como aquellos pagos, diferidos o corrientes, que, aunque derivados de la actividad laboral, no tienen lugar como consecuencia directa de dicha actividad, sino como consecuencia de algún hecho relacionado, como, por ejemplo, la jubilación, uso de un vehículo, los subsidios a la vivienda, la alimentación gratuita, que constituyen retribuciones adicionales al pago directo en dinero. Con frecuencia es extremadamente difícil cuantificar el "valor" de las ventajas sociales, además, su valor para quien las recibe no es necesariamente igual que su coste para la empresa. Existen "otros incentivos" que, aunque tampoco son fácilmente cuantificables, son eficaces para reclutar y retener a los trabajadores como son: ambiente de trabajo, condiciones generales en la fábrica (su nivel de ruido y de limpieza), el que los trabajadores tengan contacto cercano con otra gente y, en tal caso, que tengan una buena relación, el tipo y la personalidad de supervisores; todos estos factores, afectan el "atractivo" de una empresa como centro de trabajo.

(11) Las informales también son creadas y marcadas por los trabajadores.

parte de la costumbre y de la práctica; asimismo, pueden estar determinadas unilateralmente por la dirección y por acuerdos bilaterales, también pueden estar determinadas por una autoridad gerencial exterior, o por el consejo de administración de una empresa matriz de acuerdo con los encadenamientos en los cuales se encuentra inscrita la unidad productiva.

Por último, el contrato de trabajo visto desde los MIT, incluye no sólo el ejercicio físico de los individuos sino la capacidad de creación, de ajuste a los procesos productivos, la apropiación de los conocimientos por los trabajadores, lo cual exige mayor interacción; se le evalúa la cantidad y calidad de producción, los resultados en el trabajo. Los MIT funcionan como un sistema estructurado que crea estrategias para el funcionamiento de las unidades productivas, basado en contratos en forma temporal, con trabajo inestable y bajos salarios. Esto tiene que ver con que los procesos cambian, el producto se modifica y se demanda un trabajador polivalente y con amplia movilidad; se requiere un sujeto más homogéneo pero a la vez más individual.

Una posibilidad de explicar este comportamiento es la existencia de condicionamientos que van más allá de las relaciones laborales, constituyen “una zona fluida que no está estructurada ni gobernada” sólo por una estructura<sup>(12)</sup> interna, sino que tiene demandas desde el exterior, por eso, encuentra también en las relaciones industriales “un vasto y confuso juego que evoluciona sin el beneficio de reglas fijas y a menudo sin el beneficio de ninguna regla” (Blumer, 1947) son las regulaciones prefijadas por las instituciones macro como el Estado, con efectos en términos de normatividad en la contratación y en el salario.

## 2.2 La calificación en los MIT

La calificación es un concepto complejo. Una definición convencional es aquella que considera a la calificación como todos los conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores que se adquieren tanto dentro como fuera de las unidades productivas (Jaramillo, 1992). Así, en la calificación se tiene en cuenta, por un lado, las demandas o requisitos que las empresas exigen en los trabajadores a contratar y, por el otro, las habilidades y experiencias que tienen los trabajadores al llegar a laborar al puesto de trabajo.

(12) Blumer, *Sociological Theory in Industrial Relations*. American Journal of Sociology. 1947.

**El contrato de trabajo visto desde los MIT, incluye no sólo el ejercicio físico de los individuos sino la capacidad de creación, de ajuste a los procesos productivos, la apropiación de los conocimientos por los trabajadores, lo cual exige mayor interacción; se le evalúa la cantidad y calidad de producción, los resultados en el trabajo.**

En la calificación se incluye el grado de esfuerzo que esté dispuesto a realizar un trabajador, el alcance y la calidad de la formación a que pueda acceder y el grado de flexibilidad para utilizar la mano de obra.

El concepto de calificación centrado en la figura del trabajador individual cambia en favor de un concepto “organizacional” de la calificación, donde la interacción del trabajador con los instrumentos de producción y su relación con el grupo ubica a los trabajadores dentro de una red de jerarquías y funciones (Carrillo y Contreras, 1992). Además, existen diferencias significativas en lo que puede ser la calificación por rama y la calificación en términos globales (Carrillo y Contreras, 1992). Entre las variables a considerar para medir la capacitación están: calificación, aprendizaje, capacitación interna y externa, salario, posición o puesto de trabajo. Osterman, al respecto, dice que los sistemas internos de empleo son configurados por un conjunto de factores socialmente específicos que destacan la naturaleza del sistema educativo, los procedimientos de formación para los puestos cualificados, las actitudes nacionales hacia la autoridad y la historia de las actitudes de la clase obrera (Osterman, 1988)

En este marco, flexibilidad laboral<sup>(13)</sup>, significa la capacidad para reasignar el recurso humano tanto

(13) La flexibilidad trastoca no sólo la dinámica de las unidades productivas sino las relaciones laborales (Carrillo y Hualde, 1991). La flexibilidad es una estrategia permanente de innovación frente al acomodamiento de los cambios producidos por el desempleo y por la falta de control (Piore y Sabel, 1984: 27). La flexibilidad es el conjunto de elementos que transforman el trabajo y que están orientados hacia el incremento de la productividad y de la calidad, afectando con ello los espacios de negociación y las relaciones de poder dentro de las organizaciones (Carrillo y Hualde, 1991:4).

---

cuantitativa como cualitativamente. Lo primero se expresa en las variaciones en la cantidad de trabajadores mediante el recurso de la contratación temporal, y la subcontratación; lo cualitativo se logra mediante la ejecución de programas de calificación y recalificación de mano de obra (Jaramillo, Cardona y otros, 1992).

Finalmente, la calificación combina muchos elementos que deben ser construidos por los trabajadores, sus organizaciones y los administradores de las unidades productivas como respuesta a las exigencias del mercado de bienes y de nuevas tecnologías que permiten crear nuevos puestos de trabajo que implican el diseño, montaje y reparación a través de empleados con calificaciones especiales.

### 3. LOS MIT Y LAS CADENAS PRODUCTIVAS

Las unidades productivas construyen relaciones dinámicas a partir de encadenamientos que les permiten actuar en conjunto, por eso los procesos productivos que imperan en este momento no se basan sólo en la competencia en el mercado, se basan también en relaciones sociales entre las unidades productivas, como en el caso de los proveedores en la industria maquiladora (Carrillo y Santibáñez, 1993).

Las unidades productivas se enfrentan a mercados de tecnología y trabajo donde las reglas de funcionamiento no son tan claras. Las unidades productivas se integran vía encadenamientos que crean facilidades y dificultades para las acciones en donde las relaciones entre organizaciones no se pueden reducir a simples transacciones de mercado, tienen implícitos valores como cooperación y confianza (Granovetter, 1986). Por esto es imposible explicarlo fuera de los contextos de relaciones sociales y del carácter institucional que tienen las unidades productivas.

Un caso importante de analizar es la estructuración o desestructuración de los MIT, a partir de la influencia de las políticas del mercado internacional, nacional y local; además de considerar la organización del trabajo y, el nivel de la autonomía de la unidad productiva.

Aquí, el concepto de redes productivas da cuenta de la articulación de las unidades productivas al interior y exterior para la distribución de los factores: tecnología y el trabajo. En este sentido es necesario

superar los conceptos de mercado tecnológico y mercado de trabajo en las unidades productivas para concebirlos como mercados de la rama de producción o firma de unidades productivas.

Particularmente, en los MIT, no se trata de mirar simplemente si existe como mercado, sino sugerir la existencia de regulaciones internas explícitas e implícitas. Estas podrían permitir pensar que existen MIT configurados a partir de la rama industrial, lo cual le imprime ciertas particularidades respecto a la formación de otros mercados de trabajo, porque los MIT no sólo son un conjunto de reglas administrativas y procedimientos, sino, también, mecanismos reguladores de inserción del factor trabajo en el proceso productivo.

De acuerdo con Carrillo y Hualde (1992), los MIT son complementarios a los mercados externos y tienen como función principal regular internamente la mano de obra y contrarrestar los efectos "perversos" del mercado externo. El fortalecimiento de los MIT permite que exista flexibilidad laboral, expresada en intensificación del tiempo de trabajo sin necesidad de crear empleos suplementarios: horas extras y controles de tiempo en la producción (Carrillo y Hualde, 1991).

Los MIT deben ser estudiados no sólo al interior de las unidades productivas sino también en las relaciones que éstas tienen en las cadenas de producción. Es necesario identificar los efectos en los nuevos procesos productivos controlados a través de ingeniería humana, que evalúan individualmente la productividad y las nuevas tecnologías que permiten labores más simples y de máxima especialización. Sin embargo, los trabajadores tienen otras funciones, están involucrados en varias tareas dentro de la unidad productiva, exigiendo mayor capacidad de abstracción y compromiso con el proceso productivo.

Aparece en el campo de la administración laboral, un cambio de relaciones antagónicas a relaciones de armonía <sup>(14)</sup>, a la par con un proceso de autogestión, cada individuo debe alcanzar el estándar exigido para permanecer en el puesto de trabajo.

---

(14) El empresario de acuerdo con las nuevas teorías administrativas, debe crear y diseñar incentivos a su favor para propiciar unas condiciones mínimas de pertenencia del trabajador con la empresa.

#### **4. LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO EN LAS MAQUILADORAS**

En los MIT de las maquiladoras para exportación, se ha cuestionado la existencia de un mercado estructurado como tal (Carrillo y Hualde, 1992), aunque no se niega que exista la cuestión es que la estructuración de los MIT no depende sólo de la regulación interna, sino de un sistema de encadenamientos en los cuales están articuladas las unidades productivas.

El concepto de los MIT presenta particularidades cuando se analiza el contexto de acuerdo al tipo de unidad productiva y a la rama a la cual pertenece. Aquí, se trata de revisar en la bibliografía existente cómo se han estudiado los procesos de distribución de los factores en el sector maquilador, y cómo dichos estudios hacen saber de las regulaciones y el grado de flexibilidad al interior de las unidades productivas.

Los MIT no se estructuran de igual forma en todas las unidades productivas, presentan diferencias por localidad y por actividad económica (Canales, 1995: Carrillo y Santibañez, 1993).

A manera de ejemplo, la industria maquiladora, es un sector productivo que presenta fuertes presiones de competitividad y a la vez presenta poca flexibilidad tecnológica y una alta rotación de personal que lleva a las unidades productivas a buscar acuerdos, que mantienen a través de regulaciones internas, permitiendo crear estrategias productivas a través de las redes o del eslabonamiento entre ellas.

Se trata entonces de encontrar los factores más importantes que explican los niveles de integración en la industria maquiladora, para definir si existe más como mercado competitivo, o por el contrario, está articulado a través de las relaciones sociales entre unidades productivas.

En ésta industria, se presentan altas presiones de competitividad, rigidez tecnológica y una alta rotación de personal, que hace al sector vulnerable frente al mercado externo, situación que cambia su sentido, cuando se interpreta desde la perspectiva del encadenamiento productivo.

En la industria maquiladora se cuestiona la calificación de los trabajadores, ella aparece como innecesaria o fácil de adquirir dentro de las unidades productivas a través de cursos rápidos, que responden al oficio

que van a desempeñar los trabajadores en el momento de ser contratados. Se describe a los trabajadores de la maquila como individuos que trabajan en forma seriada, continua, y bajo actividades muy precisas (Levy y Alcocer, 1983).

La calificación trae implícita la productividad, como un punto básico en la industria maquiladora; en ésta se combina la experiencia pasada, los niveles educativos y el aprendizaje del puesto de trabajo. Por eso evaluar los efectos de la calificación es difícil, especialmente con las repercusiones de las nuevas tecnologías en el recurso humano. Los cambios en las unidades productivas se han centrado en el volumen de empleo por supresión en masa de los puestos de trabajo, por automatización de las operaciones de producción, o bien, por la aparición de nuevas oportunidades de trabajo. Al generar nuevas tecnologías se crean otros mercados y las empresas tienden a reducir y/o agrandar su producción.

Las redes productivas son eslabonamientos contruidos a través de las relaciones entre las unidades productivas para combinar los factores productivos (tecnología y trabajo), pero también para poder proveerse y mantener los precios en el mercado.

**La industria maquiladora, es un sector productivo que presenta fuertes presiones de competitividad y a la vez presenta poca flexibilidad tecnológica y una alta rotación de personal que lleva a las unidades productivas a buscar acuerdos que mantienen a través de regulaciones internas, permitiendo crear estrategias productivas a través de las redes o del eslabonamiento entre ellas.**

#### **5. COMENTARIOS**

Los estudios sobre los MIT ejercen un poderoso atractivo a los científicos sociales porque expresan estrategias de las unidades productivas para mantenerse en el mercado. Presenta una pauta estructurada de interrelaciones o conductas que persisten con el paso del tiempo (Osterman, 1988).

---

Los estudios realizados hasta ahora muestran una orientación bastante ecléctica en la comprensión de los orígenes y las funciones de los MIT.

El análisis de los mercados de trabajo y particularmente los MIT, son temas importantes de estudiar porque aportan explicaciones que consideran: 1. elementos cualitativos como el tiempo de vida laboral en la misma unidad productiva, lo que da a entender la razón por la cual los salarios no están relacionados sólo con la productividad, sino también, con el tiempo de trabajo; 2. Las variaciones de salarios en puestos del mismo empleo entre una empresa y otra; 3. la indeterminación en los ajustes existentes en los MIT (Osterman, 1988); y 4. La contratación como mecanismo regulador de los trabajadores de diferentes niveles dentro de la estructura, donde la promoción interna no sólo es importante por la movilidad del trabajo sino por los efectos en cadena que crea entre las unidades productivas.

La fuerza de los MIT depende de la estructura ocupacional y varía de acuerdo con los puestos de trabajo que puede ofrecer la unidad productiva. En ellas no se compite indiscriminadamente por los puestos de trabajo. Existen relaciones en cadena que crean una serie de grupos superpuestos: rangos y clases entremezcladas que crean las posibilidades de que los individuos asciendan y descendan al tener acceso a un mercado de trabajo. Además, están los problemas de movilidad de una categoría a otra, que con el desarrollo de los MIT son menos obvios en las unidades productivas, especialmente en las maquiladoras.

En los MIT existen regulaciones a la entrada y salida, explicadas por el grado de rigidez en las restricciones, que no dependen sólo de la flexibilidad interna de la unidad productiva, sino, de la cadena de relaciones construidas para el desarrollo del producto. En las descripciones de los mercados de trabajo realizadas por otros autores se hace referencia a mercados fragmentados con condiciones de trabajo variadas y asociadas con la flexibilidad: trabajadores temporales, trabajadores de tiempo parcial, situaciones diferenciales entre viejos y jóvenes obreros, diferencias entre regiones, diferencias entre sectores tradicionales y de punta (Carrillo y Hualde, 1992), que hacen difícil la interpretación de los MIT.

En el estudio de los MIT, debe considerarse los cambios en las estructuras de las unidades

productivas, la interacción entre los trabajadores se expresa por un lado, en solidaridad y por el otro, en rivalidad, se pasa de la cooperación a la competencia (Granovetter, 1986).

Los trabajadores garantizan los requerimientos de flexibilidad y habilidad, se cambia el sentido del término fuerza de trabajo por el de "capacidad de trabajo", es un sujeto objetivizado. Lo anterior, indica la existencia de dos discursos: por un lado, el que da importancia a los MIT, y por el otro, el que los considera un bloqueo a la flexibilización productiva. Lo cierto, es que en las unidades productivas el mercado de tecnología está vinculado directamente al mercado de trabajo, y se puede pensar que a cada nivel tecnológico corresponda una estructura laboral. Además, los MIT, en la industria maquiladora no se pueden abstraer de la segmentación entre mercado primario y secundario.

Resulta interesante estudiar el vínculo entre los mercados de tecnología y de trabajo no sólo al interior de las unidades productivas sino como resultado de encadenamientos o redes que van más allá de los mercados. Estas relaciones de interdependencia a través de redes o encadenamientos entre las unidades productivas, no se pueden ver en forma aislada, ocultan las fortalezas o debilidades que genera la competencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Appelbaum, Richard P. and Gereffi, Gary. Power and Profits in the Apparel Commodity Chain. Global Production. Philadelphia. Temple University Press. 1994.
- Bagnasco, Arnaldo. Mercado y mercados de trabajo. Revista Sociología del trabajo, No. 6, 1989.
- Blumer, Herbert. Symbolic Interactionism, Perspectives and Method, Los Angeles. University of California. 1986.
- Canales, Alejandro. Empleo femenino y rotación de personal de la industria maquiladora de exportación. El caso de Tijuana, B.C. Informe de Investigación presentado al PIEM. El Colegio de México. 1992.
- Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo. El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo. Perspectivas de la modernización y del cambio social. Cuaderno de discusión No. 3, COLEF. 1991.

- 
- \_\_\_\_\_ Mercados de trabajo interno ante la flexibilidad: Análisis de las maquiladoras. Industria Maquiladora y Mercados Laborales. COLEF I, Vol. II. 1992.
- Carrillo, Jorge y Contreras, Oscar. Calificación y reestructuración industrial: Examen de la industria maquiladora y mercados laborales. COLEF I, Vol. II. 1992.
- Carrillo, Jorge (Coord.). Condiciones de Empleo y Capacitación en las Maquiladoras de Exportación. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social - COLEF, 1993.
- \_\_\_\_\_ Maquilización de la industria automotriz en México. La Nueva Era de la Industria Automotriz en México. COLEF. 1990.
- Carrillo, Jorge (Coord.). Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos, México. CONACULTA-COLEF. 1986.
- Congress of the United States. Apparel. US-Mexico Trade: Pulling together or pulling apart? Washington, Office of Technology Assessment. Capítulo 9, 1992.
- Doeringer, Peter y PIORE, Michael, Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 1985.
- Friedmann, George y NAVILLE. Pierre. Orientación y formaciones profesionales. Tratado de Sociología del Trabajo. T. 1. México: Fondo de Cultura Económica. 1985, pp. 175-235.
- Giddens, Anthony and HELD, David. Classes, Power and Conflict, Classical and Contemporary Debates. Los Angeles: University of California. Press, 1982.
- Granovetter, Mark. Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching: A comparison of the Sociological and Economic Approaches. Research in Social Stratification and Mobility, Volume 5, 1986 pags. 3-39.
- Jaramillo, Alberto y otros. Impacto de la apertura económica en la industria manufacturera. Medellín, Universidad EAFIT. 1992.
- \_\_\_\_\_ Reconversión Industrial o Reconversión Empresarial? Medellín: Universidad EAFIT. 1992.
- Osterman, Paul. Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social. 1988.
- Robinson, Derek. Mercados de trabajo externos e internos. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- Rush, Howard y Ferraz, Joao Carlos. Consecuencias de las nuevas tecnologías y técnicas de organización para el empleo y las calificaciones en Brasil. OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, No.2. 1993.
- Villa, Paola. El mercado de trabajo y el debate sobre la segmentación del mercado de trabajo. La estructuración de los mercados de trabajo, la siderurgia y la construcción en Italia. Madrid. Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Zerda, Alvaro, Apertura, nuevas tecnologías y empleo. Bogotá: FESCOL. Tercer Mundo. 1992.
- Zurla, Paolo. Nuevas Tecnologías, estrategias de redes y economías locales. Sociología del Trabajo. Madrid: Siglo XXI. 1991.
-