

Movilidad en el empleo: una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla

*Ludger Pries**

1. Introducción

ESTAMOS ACOSTUMBRADOS A LLAMAR “teoría del mercado de trabajo” o “teoría de los mercados de trabajo” a los mecanismos, las normas y prácticas del adiestramiento, de la gratificación y de la movilidad horizontal y vertical dentro y entre las empresas. Las ciencias sociales pretenden detectar los secretos de la estructura y de la estructuración de estos llamados mercados de trabajo. Doeringer y Piore (1971) desarrollaron la idea de una dualidad del mercado de trabajo, con un segmento fabril-interno y un mercado secundario. Otros autores propusieron una división triple con un segmento de mano de obra profesional-vocacional, otro fabril-interno y un tercero de mano de obra no especificada “cualquiera” (Lutz y Sengenberger, 1974; Sengenberger, 1987). Sea cual sea el enfoque, un denominador común de la llamada teoría de los mercados de trabajo es su concentración y limitación al trabajo asalariado. Por supuesto, quien habla de mercado de trabajo, necesariamente se refiere a los mecanismos de la compra y venta de una mercancía: la fuerza de trabajo.

Ahora bien, que en los países capitalistas altamente industrializados la teoría de los mercados de trabajo se circunscriba al trabajo asalariado quizás no sea tan grave. En Alemania, por ejemplo, quienes laboran remunerado representan unos nueve décimos de la población económicamente activa. Pero sabemos muy bien que en América Latina existe una mayor variedad en los diferentes tipos de empleo. Es evidente que el tra-

* Una primera versión de este texto fue presentada en el Congreso Nacional de Sociología del año 1992 en Bogotá, Colombia. Agradezco a Nelson Minello su ayuda y comentarios para la revisión de la versión en español de este texto.

bajo asalariado formal y estable no es la única forma de empleo, ya que, por ejemplo, las ocupaciones por cuenta propia representan una parte importante y dinámica de la fuerza de trabajo total. En este contexto surgen enfoques nuevos e innovadores que intentan entender y explicar las peculiaridades de la estructura y dinámica del empleo en América Latina.

Más allá de la tradicional teoría de los mercados de trabajo (asalariado), el enfoque central es lo que llamaríamos el *modelo dual-jerárquico* de la fuerza de trabajo. La dualidad de este modelo no es lo mismo que aquella de un mercado fabril-interno y un mercado secundario planteada por Doeringer y Piore (1971), sino que se refiere a una segmentación estructural de las economías en un sector formal y un sector informal, que impide el libre flujo de recursos y el equilibrio de las condiciones de empleo y de trabajo entre ambos. Esta segmentación se refleja, primero, en las diferencias de niveles salariales, de bienestar, de productividad en la organización fabril, de preparación de la mano de obra, etc., entre el campo y la ciudad. Se refleja también, segundo, dentro del ámbito urbano mismo, en la coexistencia de los sectores llamados “formal” e “informal urbano” de la economía. Según el modelo dual-jerárquico, el primero ofrece trabajo asalariado, relativamente bien remunerado, estable, procesos productivos más o menos avanzados en términos de tecnología, organización, cierto tamaño de las unidades, etc., y defiende sus niveles relativamente favorables de empleo con formas institucionalizadas de control sobre la entrada y la movilidad en el mercado de trabajo. El segundo, en cambio, está compuesto por el trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado precario y se caracteriza por bajos ingresos, malas condiciones laborales, mano de obra menos calificada, una gran inestabilidad en el empleo, etcétera; y se llena permanentemente con los flujos migratorios de mano de obra no-calificada del campo, dispuesta a aceptar condiciones de trabajo y empleo muy precarias. Por lo tanto, el sector informal urbano está considerado como “cola de espera” para poder entrar al sector formal. Durante más de 20 años, este modelo dual-jerárquico de los sectores formal e informal fue muy útil para llamar la atención sobre las peculiaridades de la estructura y dinámica de la fuerza de trabajo en los países latinoamericanos. Hoy en día se cuestiona cada vez más.

Además de la crítica más conceptual y metodológica,¹ hay una creciente evidencia empírica que pone en duda este enfoque dualjerárquico. “The simpler scenarios [...], were the general unemployment rate and regular progression in an urban queue for modern sector jobs govern

¹ Véanse, por ejemplo: Peattie, 1987; Cartaya, 1987; Cortés, 1990; Salas y Rendón, 1990.

employment processes, turn out to be inadequate and even misleading” (Kannapan, 1985:713).² Para el Nordeste de Brasil, Tannen (1991) rechaza el modelo de un mercado dual de la fuerza de trabajo, según el cual factores estructurales-institucionales impiden el funcionamiento de los mecanismos de mercado y permiten el surgimiento de, por ejemplo, diferencias salariales y oportunidades de empleo no equivalentes entre el sector formal y el sector informal. En una investigación realizada en la ciudad de Puebla pudimos rechazar la hipótesis de que los trabajadores asalariados del sector formal tengan ventajas en comparación con los trabajadores por cuenta propia (considerados dentro del llamado sector informal) respecto a su nivel escolar, ingresos, estabilidad en el empleo y las razones de los cambios de empleo (véase Pries, 1992).

Lo que obviamente hace falta en la actualidad son intentos y esfuerzos que dejen de lado el modelo dual-jerárquico, que superen el puro nivel de la crítica y, en cambio, desarrollen nuevos marcos conceptuales de una sociología del empleo. Hace poco Gindling (1991), con base en el dualismo de las economías urbanas en los países en desarrollo y apoyado en datos de Costa Rica (del año 1982), propuso un modelo con una triple división: sector público, sector privado-formal y sector informal. Lawson (1990) clasifica la fuerza de trabajo en los países en desarrollo en siete “grupos de trabajo”, basándose en los trabajos de E.O. Wright. Los estudios mencionados, a pesar de sus aportaciones, tienen una fuerte limitación: hacen cortes transversales y, con base en éstos, intentan desarrollar tipologías o probar hipótesis sobre la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina.

Uno de los pocos autores que muestran una visión más dinámica de la movilidad entre diferentes tipos de empleo es Hugo López, que esboza un ciclo laboral “de las micro a las macroempresas y de los empleos asalariados a los independientes” (López, 1990:183). Según este modelo, los jóvenes egresados (o expulsados) del sistema educativo se insertan en el mundo laboral como asalariados en microempresas y en condiciones precarias. Después, entre los 20 y 35 años de edad, los trabajadores se cambian a empresas medianas y grandes y siguen como asalariados, pero ahora en condiciones más estables y menos precarias.³ En una tercera fase del ciclo laboral, los trabajadores se independizan —o se ven obligados a independizarse porque ya no encuentran trabajo formal-asa-

² “El escenario más simple que gobierna el proceso del empleo [...] de una tasa de desempleo general y un aumento sostenido de una cola urbana para empleos en el sector moderno, resulta ser inadecuado y aun engañoso” (N. de la R.).

³ También Dombois (1992) encontró esta tendencia hacia una formalización del trabajo asalariado.

lariado—, y ponen su propio negocio, casi siempre por falta de alternativas. Con base en las encuestas de hogares de 1984, 1986 y 1988 en Colombia, López demuestra estas tres fases de un marcado ciclo laboral según diferentes tipos de empleo (véase también Chenery, 1986).

Este tipo de estudios⁴ es pionero, porque, basándose en un material empírico muy amplio, prueba que los llamados sectores formal e informal no están divididos por barreras insuperables, sino que el cambio del tipo de empleo —es decir, de un trabajo asalariado a uno independiente, por cuenta propia— forma parte integral de la trayectoria laboral de una gran parte de la fuerza de trabajo en Colombia. Pero, primero, hay que interpretar los datos con cierto cuidado porque, aunque se construye un corte longitudinal, se originan en un corte transversal; por ello no se puede distinguir entre los efectos del tiempo histórico, de la cohorte y de los de su ciclo de vida.⁵ Y, segundo, surge la pregunta ¿qué diferencias hay que hacer entre diferentes subgrupos dentro de los tipos de trabajo asalariado y por cuenta propia (las cuales, por supuesto, están limitadas por la calidad de los datos altamente agregados)?

Por lo tanto, en este texto pretendo analizar más a fondo la relación entre el trabajo asalariado y aquel por cuenta propia, en una perspectiva longitudinal de las trayectorias laborales. ¿Hay pautas fijas de movilidad entre estos dos tipos de empleo, por ejemplo, en el sentido de las tres fases que afirma López? Además de la perspectiva de los dos diferentes tipos de empleo, ¿de los resultados empíricos obtenidos qué elementos podemos extraer como aporte para una sociología del empleo? En lo que sigue, nos basamos en los resultados de una investigación sobre “Trayectorias de empleo y conceptos del trabajo: trabajadores asalariados y por cuenta propia en Puebla” que realizamos entre 1990 y 1992 con el apoyo de la Sociedad Alemana de Investigaciones Científicas (DFG).⁶

2. Movilidad entre trabajo asalariado y por cuenta propia

Según las hipótesis del modelo dual-jerárquico había que suponer que los trabajadores del llamado sector informal estaban esperando poder entrar a un trabajo asalariado-formal. Una vez logrado esto, había que

⁴ Véanse también las publicaciones correspondientes de la Misión de Empleo [Secretaría de Trabajo], citadas en Chenery, 1986, y en López, 1990.

⁵ Con respecto a esto, Mayer y Huinink (1990) distinguen los efectos de la “cohorte” (grupo de individuos que viven los mismos sucesos históricos en la misma edad), de *edad* correspondiente de la “cohorte” y de *periodo* (como tiempo calendario de años históricos).

⁶ Para más detalles del diseño de esta investigación, véase el anexo metodológico.

asumir que intentaban quedarse en el sector formal y que sólo involuntariamente se cambiarían otra vez al sector informal. Ésta es también la explicación que da López al hecho de que una gran parte de la fuerza laboral, *después* de haber tenido un trabajo asalariado-formal, se vuelvan trabajadores independientes. López explica el cambio de la segunda a la tercera fase de su ciclo laboral, a partir, sobre todo, de la política contractual y de personal de las empresas colombianas. Éstas —según López— prefieren mano de obra joven, mejor preparada en términos de escolaridad y más barata, porque los sistemas de gratificación funcionan según la antigüedad. Por lo tanto, las empresas colombianas renuevan a sus trabajadores más antiguos por aquellos jóvenes. Ante la falta de oportunidades de trabajos asalariados-formales, esto obliga a los despedidos a independizarse, a poner su propio negocio. Con respecto a estas hipótesis: ¿cuáles son los hallazgos de nuestra investigación?

A continuación comentaré las trayectorias laborales de todos los encuestados según los tres tipos de empleo: *asalariado-dependiente* (DEP), *trabajador por cuenta propia* (PCP) y *ayudante familiar no remunerado* (AYU).⁷ Asimismo, presentaré los resultados según los dos grupos de trabajadores asalariados-formales y los cinco grupos de trabajadores por cuenta propia. En las dos primeras gráficas cada línea significa la trayectoria de una persona encuestada según su edad y el tipo de empleo (AYU, DEP o PCP) o, respectivamente, su ocupación correspondiente (para no complicar la reproducción de las gráficas, mostramos sólo las trayectorias de cuatro personas). Sin embargo, en términos metodológicos es interesante advertir que es posible registrar e interpretar (por ejemplo en un acetato a color) los ciclos laborales de los cincuenta integrantes de cada uno de los siete grupos de actividades.⁸ Se pueden leer las gráficas según las preguntas siguientes: ¿cuál es la edad en que la mayoría de las personas entra a alguna actividad económica? Los cambios entre DEP y

⁷ Con esto dejamos de lado los periodos (y los cambios correspondientes) en los que los encuestados se dedicaron a otros tipos de actividades, como la formación, el trabajo doméstico de ama de casa, etcétera. A pesar de esto, podemos basarnos en un total de más de 2 100 "eventos", es decir, un promedio de unos cuatro cambios de trabajo o de empleo de los casi 500 entrevistados.

⁸ Como no es usual presentar este tipo de gráficas (véase un ejemplo en Blossfeld, Hamerle, Mayer, 1986:113), hay que explicar y defenderlo. El método de presentación aquí aplicado tiene las ventajas de comprimir una gran cantidad de datos —más de 500 por gráfica— y, al mismo tiempo, de permitir seguir trayectorias individuales, sin reducirlas a una cifra o un indicador abstracto y altamente comprimido. Por supuesto, hay que practicar la interpretación de este tipo de gráficas, pero esto también es válido para las cifras estadísticas como el coeficiente de correlación o de contingencia, el Tau de Goodman-Kruskal, el Lambda, etcétera. El procedimiento aquí realizado se presta sobre todo para desarrollar hipótesis inductivas.

PCP, ¿se concentran en algún periodo del ciclo de vida o se reparten en todas las edades? En términos de duración: ¿prevalecen periodos cortos o largos en la permanencia en un tipo de empleo? ¿Hay muchos “cambios múltiples”, es decir, cambios de un tipo de empleo al otro y viceversa? Por último: ¿hay una pauta clara en el sentido de un ciclo laboral? Vamos a comentar las gráficas y a discutir estas preguntas.

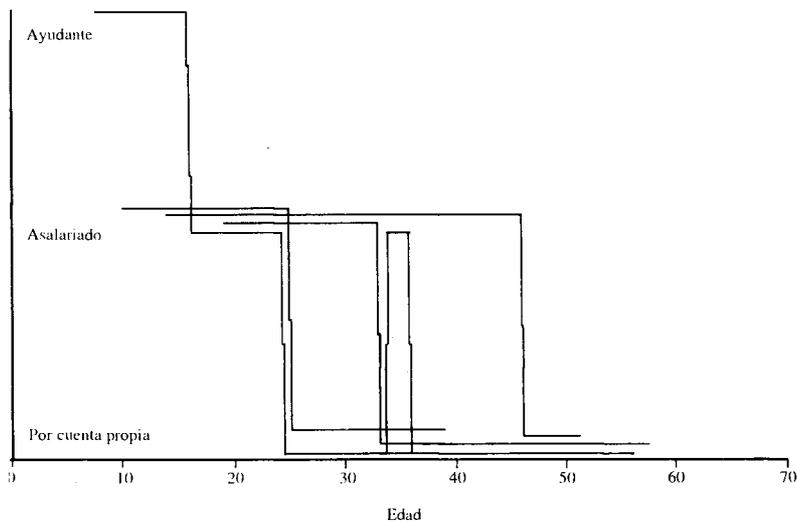
En el conjunto de encuestados de este grupo se nota que es muy extendido el periodo en el que se cambian de estatus (de empleo asalariado a uno por cuenta propia) los que luego ponen su propio taller mecánico; este lapso va aproximadamente desde los 18 años hasta los 37 años.

La gráfica 1 muestra las trayectorias más o menos típicas de cuatro personas de este grupo ocupacional. Hay una clara pauta en la trayectoria: la gran mayoría, primero, trabaja como asalariado, unos cinco a diez años, para luego independizarse. No hay ninguna línea diagonal que nos indique un cambio del tipo de empleo junto con un tiempo de inactividad o de retiro laboral. Como revelan los datos de las encuestas, los trabajadores por cuenta propia de los talleres mecánicos representan casi un tipo ideal de carrera profesional o de oficio, de un ciclo laboral estructurado por la lógica de aprender y ejercer un oficio. Con frecuencia, su primer empleo es el de un ayudante de mecánico (mal pagado o incluso no pagado), muchas veces en el taller de algún familiar. La trayectoria luego va con varios trabajos asalariados, que sirven para acumular tanto la experiencia como los recursos necesarios para poner su propio taller. En términos de las inversiones requeridas, los mecánicos no encuentran fuertes barreras para independizarse: les basta su experiencia profesional y un *stock* mínimo de herramientas; incluso la formalización de su negocio, en términos fiscales y del seguro social, son trámites que se pueden realizar después (o se dejan de lado). Estos requerimientos, tanto en experiencia como en herramientas varían fuertemente según la especialización. Un “talachero” no necesita mucho, mientras que un mecánico de motores o uno eléctrico automotriz necesita bastante.

La gráfica 2 representa las trayectorias de los cuatro encuestados según su ocupación y comprueba esta trayectoria profesional como ciclo y concepto de vida de los mecánicos. Casi todos entran como obreros no calificados y, lo que la gráfica 2 no puede mostrar en detalle, en una actividad afín a su ocupación posterior; solamente cuatro de los encuestados trabajaron primero en actividades agrícolas y entre siete y diez en labores administrativas y comerciales. Es interesante señalar que muy pocos de los encuestados trabajaron como operarios de máquinas, en periodos cortos. Por supuesto, la tarea de maquinista únicamente sig-

Gráfica 1

Cambio de tipo de empleo: mecánicos



significa un adiestramiento para las necesidades concretas de una empresa específica, pero no una capacitación en una profesión como la de mecánico. En este aspecto, los mecánicos se distinguen significativamente de otros obreros asalariados de la industria textil y automotriz (como lo veremos más adelante). Es importante subrayar que los cambios de un trabajo dependiente a uno por cuenta propia, en el caso de los mecánicos, son casi en su totalidad voluntarios (véase la gráfica 4). Por lo tanto, y como resumen, se puede decir que las trayectorias laborales de los mecánicos se estructuran por la lógica de adquirir los conocimientos y destrezas de un oficio y son resultado de una planeación o de la forja de un proyecto.

Veamos ahora las trayectorias de los obreros asalariados de la industria automotriz. Dado el hecho de que los dos grupos tratan el mismo producto, pues mientras unos lo producen otros lo mantienen, se podría sospechar que hay ciertas afinidades con los mecánicos. Pero no es así, pues mientras los cambios del tipo de empleo en el caso de los mecáni-

mente 10% de los encuestados (de una muestra aleatoria y representativa) de la industria automotriz tenía 40 años o más. El porcentaje correspondiente de los mecánicos que trabajan por cuenta propia es de casi una cuarta parte. Aunque la empresa automotriz tiene más de 25 años de haberse instalado en la región, cuenta con relativamente pocos obreros mayores de 40 años. Esto es resultado de efectos de *push and pull*: por una parte, la empresa practica (o, respectivamente, practicaba) una política de alta rotación externa; en algunos periodos los obreros que sólo tenían un contrato de tiempo definido (eventuales) representaban casi la mitad de la plantilla de obreros. En ocasiones de reducción de la mano de obra la empresa aplicó tanto la política de no emplear más obreros eventuales como de ofrecer indemnizaciones para los obreros que renunciaran voluntariamente. La segunda medida tenía como consecuencia que con frecuencia obreros mayores, calificados y con antigüedad en la empresa salieran por su propia voluntad, muchos de ellos para independizarse y poner su propio negocio. La empresa no interpretó esto tanto como un *brain drain*, pérdida de mano de obra calificada, sino como una liberación de los ascensos escalafonarios. Regulada por el contrato colectivo, la movilidad interna, tanto horizontal como vertical, está estructurada por el principio de "senioridad" y así sigue la lógica de los llamados mercados internos de trabajo. Cortar las capas de las líneas escalafonarias, vía la salida de obreros con cierta antigüedad, le dio nuevos espacios de maniobras y movimientos a la empresa.

Por lo tanto, en el caso de los obreros automotrices podemos resumir que se trata de trayectorias laborales bastante homogéneas en términos del tipo de empleo (la gran mayoría de los encuestados siempre trabajaba como dependiente) y bastante heterogéneas en términos de los antecedentes profesionales. Como pudimos probar en otro contexto (Pries, 1991a), una gran parte de los encuestados considera su trabajo asalariado en la industria automotriz como un "trabajo de paso" en su trayectoria laboral. Quienes entraron recientemente a esta actividad (en el caso más frecuente como obreros eventuales) sueñan con un contrato fijo, "de planta", pero la mayoría de los de mayor antigüedad piensan en cambiarse y poner su propio negocio. Resulta entonces que a los obreros automotrices se les puede caracterizar como "trayectoria fabril como paso en un ciclo laboral más amplio y disperso".

Las trayectorias laborales en el tipo de empleo de los obreros textiles se parecen mucho a las de los trabajadores automotrices. La gran mayoría ya entró como trabajador asalariado en su primer empleo y se quedó en este estatus. En total, hay muy pocos cambios entre los dos tipos de empleo PCP y DEP; como lo veremos más adelante, se trata de menos cambios que los registrados en los otros seis grupos de activida-

des. En estos términos, los trabajadores textiles son muy "conservadores". Una diferencia clara con respecto al otro grupo de asalariados (automotrices) es la edad: casi una cuarta parte de los encuestados tenía 40 años o más. Un análisis más profundo muestra, según el tipo de empresa, cierta polarización de los trabajadores textiles encuestados (Pries, 1991b).

En las empresas viejas-tradicionales, tecnológicamente atrasadas, prevalecen obreros mayores con mucha antigüedad en la firma. Ahí se observan relaciones laborales paternalistas, en el sentido doble de sumisión y protección de la fuerza de trabajo. Los ingresos de los trabajadores no alcanzan a dos salarios mínimos (SM), pero los obreros sobreviven aguantándose, porque, primero, muchas veces tienen casa o departamento propio (que habían logrado construir en "tiempos mejores"); segundo, sus hijos ya son grandes y tienen su propia familia; tercero, tienen 20 o más años trabajando en la industria textil, desde jóvenes y, por lo tanto, se sienten no como oficiales sino como obreros textiles; y, cuarto, por su edad no tienen casi ninguna posibilidad de obtener otro trabajo asalariado mejor remunerado. Por su propia historia laboral y la actitud paternalista correspondiente, no piensan en independizarse sino en aguantar. Los patrones de estas empresas viejas muchas veces son conscientes de que no hay futuro ni para ellos ni para sus obreros. Pero mantienen una postura ambigua: por una parte, como buenos patrones, son responsables del destino de "sus" obreros y, por la otra, dada la antigüedad de éstos, un despido masivo les costaría mucho dinero en indemnizaciones. Estas empresas siguen en cierta forma de inercia y van de camino al fracaso inevitable.⁹ Por lo tanto, las trayectorias de los obreros textiles viejos se pueden caracterizar como "trayectorias industrial-textiles estables sin futuro".

Por otro lado tenemos empresas textiles más o menos nuevas, con instalaciones técnicas modernas y con una plantilla relativamente bien preparada y joven. Según las encuestas, para muchos de estos obreros textiles la situación es parecida a los operarios automotrices. Ellos mismo consideran este empleo como "trabajo de paso"; primero, porque los ingresos no alcanzan para mantener a una familia; segundo, porque las posibilidades de superación en este trabajo asalariado, por ejemplo vía ascenso, son muy limitadas. Por lo general, en estas empresas modernas las plantillas tampoco crecen, así que las líneas de ascenso por antigüe-

⁹ Según afirmaciones del presidente de la Asociación de Empresarios Textiles de Puebla y Tlaxcala y otros datos, en esta región desde 1988 hasta fines de 1991 desaparecieron más de 300 fábricas (20%) y fueron despedidos 4 mil trabajadores. Véase *El Financiero*, 8.1.1992, 12.3.1992 y 15.6.1992.

dad están cerradas y “hay que esperar hasta que me toque a mí”. Por lo tanto, muchos de estos obreros textiles jóvenes pretenden cambiarse de su empleo actual; mientras que en las empresas textiles viejas encontramos trayectorias industrial-textiles estables sin futuro, en las empresas modernas estamos confrontados con “trayectorias recientes con un futuro abierto”.

Ahora bien, ¿qué situación encontramos en los locatarios de mercados y los vendedores ambulantes? Sus trayectorias según tipo de empleo y ocupación ¿son parecidas o distintas? Los datos y las gráficas (que por cuestiones de espacio no podemos presentar aquí en detalle) nos revelan algunas observaciones interesantes. De los locatarios en mercados, la mitad tiene 40 años de edad o más. Hay varias trayectorias de una línea recta y continua en PCP desde los 10 o 15 años hasta más allá de los 50. Un análisis detallado muestra que estas personas no solamente tienen 30 o 40 años en el mismo tipo de empleo (PCP), sino la misma actividad de locatarios en mercados. Los que pasan de un empleo asalariado a uno por cuenta propia por lo general lo hacen más o menos hacia los 30 años de edad. Un núcleo fuerte de los locatarios de los mercados tiene una “trayectoria estable en su ambiente mercantil”. Quizás se cambian de lugar o de una actividad a otra parecida, pero se mantienen en el ambiente del comercio en pequeño y en el medio muy especial de los mercados. Para entrar en este ámbito, más que recursos económicos muchas veces se necesita “capital social”, es decir, relaciones con otros locatarios, con administradores del mercado o con militantes de la correspondiente organización gremial de los locatarios.¹⁰ De cierta forma, en la figura del locatario se combinan lo colectivo del lugar con las características de un trabajo individual, por cuenta propia. Quizás por esto las trayectorias laborales (en términos del tipo de empleo y de la ocupación) son los más estables de los siete grupos encuestados.

Como era de esperar, no sucede así con los vendedores ambulantes. Aquí encontramos una gran dispersión, primero en términos de los cambios en el tipo de empleo; segundo, con respecto a los periodos en los empleos; y, tercero, en cuanto a las ocupaciones anteriores (que van desde todos los grupos del trabajo doméstico, en el campo, de obrero no calificado y calificado, de empleados en administración o comercio, de servicios públicos y personales hasta trabajo como profesionista). Pode-

¹⁰ En México, por lo general, este tipo de actividades requiere la membresía en la CNOP/UNE, la organización del partido oficial que reúne al llamado sector popular. En Puebla se da una situación especial; por la lucha de una organización independiente, “28 de octubre”, en el contexto de un desalojo general de vendedores ambulantes del centro histórico de la ciudad, gran parte de éstos se volvieron locatarios en mercados nuevos.

mos distinguir al menos tres subgrupos de contextos sociales-laborales por completo diferentes. Casi la mitad de los vendedores ambulantes tuvieron como primer empleo un trabajo por cuenta propia y varios de éstos entraron relativamente tarde a una actividad económica. Algunas personas se insertaron en la población económicamente activa con más de 35 años; por lo general se trata de mujeres que buscan ingresos adicionales (porque fueron abandonadas, porque sus hijos ya son grandes, porque los ingresos de la pareja no bastan). Si las líneas cortas y dispersas en la gráfica correspondiente (que tampoco podemos presentar aquí) representan la parte de “trayectorias interrumpidas y precarias de inserción económica por sobrevivir” del grupo de los vendedores ambulantes, también se puede identificar otro grupo.

Esto se expresa en las líneas muy largas en la parte del tipo de empleo PCP. Aquí se trata, por ejemplo, de mujeres que desde hace tres generaciones vienen de pueblos vecinos a la ciudad metropolitana para vender los productos del campo (frutas, verduras etc.) en puestos semi-fijos. Aunque no poseen ningún local formal (como los locatarios) tienen “derechos consuetudinarios”, algunas veces muy fuertes. Para ellas, la venta ambulante y por cuenta propia es la primera y única ocupación de su vida, aun si la han ejercido durante décadas. Este segmento de vendedoras ambulantes combina una vida rural, frecuentemente muy tradicional y como productores de la tierra, con el diario mundo urbano rápido y ruidoso. Estos ciclos laborales se pueden caracterizar como “trayectorias estables híbridas rural-comerciales”.

El tercer subgrupo se refleja en las líneas cortas entre los 15 y 30 años de edad. Se trata de hombres y mujeres con niveles de escolaridad muy diferentes (desde primaria incompleta hasta estudiantes de una carrera profesional) que se dedican al comercio de mercancías de uso duradero (puede ser desde peines y artículos de belleza hasta cassettes de música y aparatos electrónicos). Estos vendedores, por lo general, ingresan en este campo de actividades muy riesgoso (por los inspectores, por el peligro de robos, por las inconveniencias de la vía pública para mercancías a veces delicadas, etc.) porque son jóvenes y pueden aguantar y, en muchos casos, porque pueden ganar “un buen dinero rápido”. Estas personas se caracterizan por sus “trayectorias de comerciantes ágiles arriesgados”.

Si bien es cierto que las trayectorias de los vendedores ambulantes son muy dispersas, más aún lo son en el caso de los trabajadores por cuenta propia en fondas/taquerías. Las trayectorias graficadas correspondientes nos presentan el panorama más “caótico”: una quinta parte de los encuestados tenía un lapso más o menos largo de inactividad en el cambio de un tipo de empleo al otro. El periodo de cambios va desde los

15 hasta más de 50 años de edad, el más pronunciado en todos los grupos. En las fondas/taquerías encontramos el mayor porcentaje de mujeres (casi tres cuartas partes de todos los encuestados). Como en el caso de un subgrupo de los vendedores ambulantes, aquí encontramos “trayectorias interrumpidas y precarias de inserción económica por sobrevivir”, como las de mujeres abandonadas con hijos menores que ponen una mesa en la calle y preparan tacos o tortas. Resumiendo las peculiaridades de este grupo, podemos decir que aquí la trayectoria laboral —ya sea exitosa-voluntaria o precaria-involuntaria—, no tiene nada de una lógica ocupacional-profesional (como revela la graficación de las trayectorias según ocupación); en cambio, está fuertemente estructurada por el ciclo de vida de las mujeres y sus compromisos familiares correspondientes.

Pero también hay un grupo de “mujeres exitosas” que luego de haber trabajado en un empleo asalariado lo abandonaron por su embarazo y el nacimiento de los hijos, para empezar después con un pequeño negocio de preparación de comidas. Esta actividad les conviene porque, primero, no requiere grandes inversiones; segundo, no exige muchos más conocimientos y destrezas que los de una “buena ama de casa”; y, tercero, se puede adaptar de manera más o menos flexible a los requerimientos y necesidades de un hogar con niños pequeños. En algunos casos, después de muchos años en este negocio, las mujeres habían establecido sus fondas con comida corrida y una clientela fija e ingresos entre cuatro y seis salarios mínimos. Este tipo de “trayectorias exitosas de combinar familia y fonda” representan el otro polo de este campo muy diverso de las fondas/taquerías.

Por último, tenemos el grupo de los comerciantes de pequeñas tiendas de abarrotes. Parecida a la situación de los mecánicos y las fondas/taquerías, aunque no tan aguda, el periodo de inserción en el tipo de trabajo por cuenta propia es muy extendido. En contraste con los vendedores ambulantes, los locatarios en mercados y los fonderos/taqueros, ninguno de los encuestados ingresó a la población económicamente activa después de los 25 años de edad. Mientras que los otros grupos de empleos por cuenta propia, por supuesto, se prestan como “actividades de entrada” o al menos facilitan la inserción laboral inicial, los encuestados de las tiendas pequeñas por lo general vienen de empleos asalariados. Al matizar más a fondo las trayectorias ocupacionales salta a la vista que, salvo excepciones, hay tres grupos de historias laborales.

Primero un grupo de “tiendistas” (cerca de una quinta parte de los encuestados) que antes habían trabajado como obreros calificados asalariados y más o menos entre los 30 y 40 años de edad pusieron su propia tienda. En la mayoría de los casos esto era un paso planeado y volunta-

rio. Este grupo se puede especificar por sus "trayectorias comerciales planteadas para la tercera edad".

El segundo grupo (también cerca de una quinta parte) está integrado por profesionistas (asalariados) que entre los 25 y 35 años se volvieron independientes. Un caso extremo es un médico con especialidad en traumatología que abrió un pequeño supermercado de autoservicio y tenía más del doble de ingresos de lo que ganaba anteriormente en una clínica universitaria. En este grupo de profesionistas que se vuelven "tiendistas" se refleja todo el dilema de las remuneraciones de los profesionistas que trabajan como asalariados y no tienen los recursos o el mercado para independizarse en su profesión. Este grupo se puede caracterizar como "trayectorias comerciales exitosas de profesionistas que abandonan su carrera profesional".

Por último, la gran mayoría de los "tiendistas" tiene una larga trayectoria en ocupaciones del comercio. Muchas veces, desde su juventud trabajaron como asalariados en tiendas o ayudaron a su familia o aun heredaron una tienda pequeña de familiares cuando egresaron de la preparatoria. Mientras los otros dos subgrupos son "comerciantes por falta de alternativas", los tiendistas de este grupo son "comerciantes por vocación y gusto" y se puede calificarlos por sus "trayectorias ocupacionales de comerciantes".

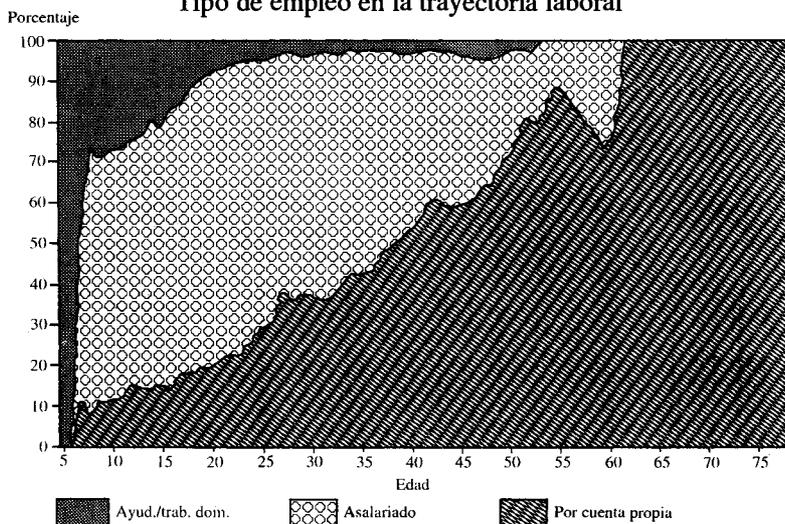
Ahora bien, los resultados presentados prueban la gran variedad de pautas de ciclos laborales, tanto *entre* como *dentro* de los diferentes grupos de trabajadores asalariados y por cuenta propia. Con respecto al modelo de las tres fases de un ciclo laboral, propuesto por López, la investigación poblana pinta un cuadro mucho más complicado. Por ejemplo, dentro de los textiles hay un grupo de obreros de edad mayor que no pretenden y, a lo mejor, no pueden independizarse (por su edad, por su preparación, por sus actitudes y conceptos laborales, etc.). Por otro lado, una parte significativa de los obreros automotrices entró ya con su primer empleo a un trabajo asalariado-formal. Al revés, en el grupo de los locatarios en mercados e incluso en el de los vendedores ambulantes encontramos personas que "desde siempre" (y desde varias generaciones) se mueven en la misma actividad y cultura laboral.

La gráfica 3 presenta las razones de cambio de empleo para pasar del trabajo asalariado al por cuenta propia (DEP-PCP) e inversamente (PCP-DEP). En términos metodológicos es interesante señalar que habría que convertir la base de datos totalmente: en el caso de la graficación de las trayectorias individuales se contaba con una base de datos que para cada trabajo o empleo incluía el principio y fin del "evento" correspondiente, con independencia de que se tratara de una duración de unos meses o de 20 años; para la gráfica 3 tendríamos que abrir un registro para cada año

de cada persona. Con respecto a las razones de cambio de empleo, en una pregunta con respuestas abiertas, las razones fueron aglutinadas y dicotomizadas en “voluntario” e “involuntario”. Algunos hallazgos en esta gráfica son: después de los 40 años de edad casi no hay cambios (ni voluntarios ni involuntarios) del trabajo por cuenta propia al trabajo asalariado: las puertas de una tarea remunerada se cierran con el tiempo. A partir más o menos de los 20 años de edad, prevalecen cambios voluntarios de DEP hacia PCP, el tipo de cambio más frecuente.

Gráfica 3

Tipo de empleo en la trayectoria laboral



Si consideramos no solamente los cambios *entre* los tipos de empleo (DEP-PCP y PCP-DEP), sino también *dentro* de los mismos, obtenemos algunos resultados interesantes: primero, que los cambios de un tipo de empleo al otro (DEP-PCP o PCP-DEP) son más frecuentemente cambios voluntarios que aquellos dentro del mismo tipo de empleo (DEP-DEP o PCP-PCP). Segundo, con respecto al comportamiento de los cambios voluntarios e involuntarios en el tiempo, salta a la vista que estos últimos continúan aún en edades mayores (hasta la edad de 50 años, más o menos) pero en el caso de los cambios entre diferentes tipos de empleo, los involuntarios son cada vez más escasos. Además, es interesante ver que en el caso del pasaje DEP-PCP los (pocos) cambios involuntarios se concentran en edades menores mientras que en los cambios PCP-PCP podemos notar cambios involuntarios casi hasta la edad de 60 años. Esto

nos indica que dentro del mismo grupo de los que trabajan por cuenta propia hay que diferenciar mucho.

Por lo tanto, si es cierto que hay una gran variedad de pautas de ciclos laborales, ¿podemos detectar al menos rasgos claros de las razones de cambio entre diferentes tipos de empleo? Por ejemplo, los que cambian de un empleo asalariado a uno por cuenta propia, ¿lo hacen involuntariamente con más frecuencia que los que cambian de un empleo por cuenta propia a otro asalariado? Al menos, esto sostendrían los partidarios del concepto dual-jerárquico del empleo y también lo afirma López (1990) con base en sus datos.

Para los cuatro tipos de cambio más frecuentes, es decir, dentro del trabajo asalariado (DEP-DEP), del trabajo por cuenta propia (PCP-PCP) y del trabajo asalariado al por cuenta propia (DEP-PCP) y al revés (PCP-DEP), las razones —como se dijo—, fueron rastreadas a partir de una pregunta con respuestas abiertas, donde las respuestas fueron dicotomizadas en “voluntario” e “involuntario”.

En fin, y a pesar de todos los matices: es obvio que no se puede sostener la hipótesis de que los cambios en el tipo de empleo por cuenta propia más frecuentemente son involuntarios que otros tipos de cambios en el empleo.¹¹ Para terminar, la gráfica 4 refleja, por cada año de edad del conjunto de todos los encuestados, las frecuencias relativas de su tipo de empleo. Se revela una clara pauta de “trayectoria laboral según tipo de empleo”: las personas primero trabajan como ayudantes familiares o, sobre todo en el caso de las mujeres, en trabajos domésticos o entran directamente a un trabajo dependiente-asalariado para después volverse trabajadores por cuenta propia. Esta pauta es tan obvia (y sospechamos que no sólo por la composición concreta de la muestra) que podemos hablar de una trayectoria socialmente institucionalizada en el sentido de que el actuar de una gran parte de la población económicamente activa está estructurada por las expectativas, limitaciones y espacios que define este tipo de movilidad laboral.

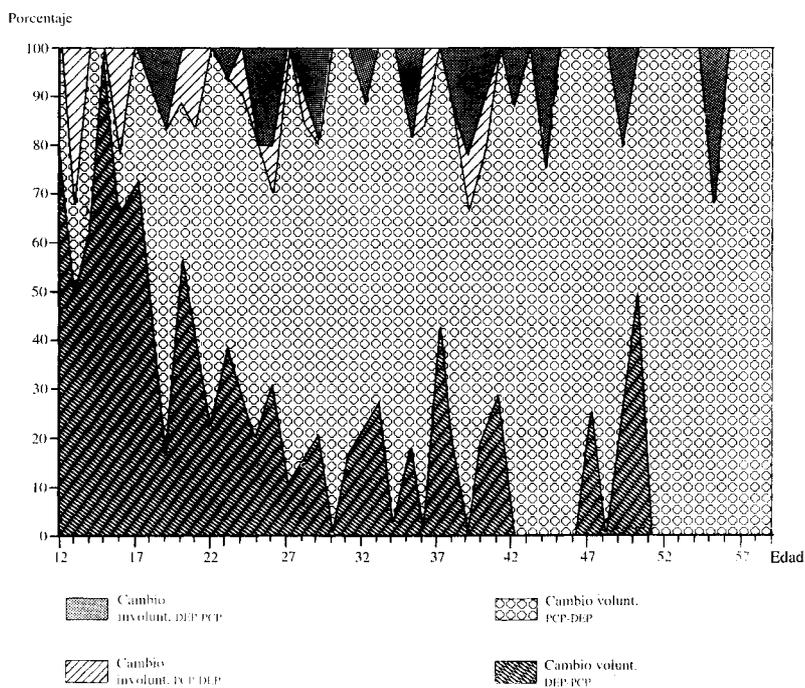
3. Conclusiones: elementos de una “sociología del empleo”

En este artículo tratamos la movilidad en el empleo comparando trabajo asalariado y por cuenta propia. Partimos de los enfoques de mercados de trabajo y del modelo dual-jerárquico de los sectores formal e informal.

¹¹ Un cuadro de cruce muestra menos cambios involuntarios “DEP hacia PCP” y más cambios involuntarios “DEP hacia DEP” que aquellos esperables aleatoriamente; para más detalles, véase Pries, 1992.

Gráfica 4

**Razones para diferentes tipos de cambios de empleo
(frecuencias relativas)**



Afirmamos la necesidad de cortes longitudinales y nos referimos al modelo trifásico del ciclo laboral en Colombia que propuso Hugo López. Los resultados empíricos de la investigación realizada en Puebla pintaron un cuadro mucho más complejo y contradictorio y nos permiten suponer que apenas estamos al comienzo del desarrollo de una verdadera sociología del empleo. Vimos que la movilidad en el empleo se tiene que investigar en una perspectiva dinámica, no solamente en el sentido de coyunturas económicas sino también de biografías y trayectorias individuales y generacionales. Sin pretender resolver los problemas teóricos y metodológicos obvios, hay que pensar en el rumbo del trabajo conceptual necesario.

Primero, tenemos que despedirnos de los supuestos de la marginalidad del trabajo por cuenta propia o informal. Por cierto tiempo, el modelo dual-jerárquico de un sector formal-moderno y un sector informal

urbano dirigió nuestra atención hacia las peculiaridades de la estructura y la dinámica de la fuerza de trabajo en los países semi-industrializados de América Latina. Si bien es cierto que no podemos trasladar de manera mecánica la teoría de los mercados de trabajo de los países capitalistas altamente desarrollados a los países latinoamericanos, de la misma manera hay que advertir que el concepto dual-jerárquico de los dos sectores está del todo vinculado a las pautas de desarrollo económico y social de aquéllos; estas pautas se reflejan en el llamado sector formal-moderno, mientras que el llamado sector informal-urbano es el “resto no explicado” que se define con referencia al primero.

Segundo, hay que explotar lo máximo posible de la teoría y empiria del mercado de trabajo, pero al mismo tiempo se tiene que empezar con la construcción de un campo nuevo que llamaríamos “teoría del empleo”, o más concretamente: “sociología del empleo”. Tenemos una teoría de la organización, una sociología del trabajo, una teoría de la desigualdad social, pero, con respecto a las normas y los mecanismos de la movilidad en el empleo, de la estructura y dinámica de éste, seguimos hablando de un mercado de trabajo, aunque sabemos bien que el objeto en cuestión no solamente es el trabajo asalariado sino la estructura y dinámica del empleo en general, que están moldeadas por varias instituciones sociales. Las más importantes de estas instituciones sociales que influyen en la estructura y dinámica del empleo son:

a) El mercado, con su lógica de actuación de oferta/demanda y de la optimización racional de recursos.

b) La empresa, como organización compleja y “actor colectivo” con sus propias normas internas de acceso y de movilidad en el empleo.

c) Las profesiones (en un sentido amplio), como instituciones viejas con raíces en los gremios medievales y con sus propias reglas de acceso, de “exclusión social” (Weber) y de “ética”.

d) La unidad doméstica y la red social-personal, como instituciones que muchas veces influyen fuertemente en las decisiones relacionadas con el empleo y trabajo y en los recursos y barreras de entrada a empleos.¹²

¹² La consideración de estas cuatro instituciones sociales no es nada novedosa. En la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se habla de un segmento del libre mercado, de otro de mercados internos y de un tercero de mercados profesionales. Cortés (1987), De Oliveira, Pepin Lehalleur, Salles (1989) y García y De Oliveira (1991) apuntaron la importancia de la unidad doméstica para el análisis del trabajo y del empleo. Las trayectorias laborales en el grupo de fondas/taquerías, por ejemplo, señalan claramente la importancia de esta “institución”.

Aunque es una tarea bastante grande, si seguimos en este camino de desarrollar una sociología del empleo propia, seguramente podremos aportar mucho al mejor entendimiento y mejora de la tan importante realidad del empleo y del trabajo.

Recibido en octubre de 1992

Revisado en marzo de 1993

Correspondencia: El Colegio de Puebla 22 Oriente 2003 Col. Xonaca/C.P. 72280/Puebla, México.

Anexo Metodológico

Diseño del proyecto de investigación y base de datos

Desde octubre de 1990 hasta marzo de 1991 se realizó una encuesta estandarizada aproximadamente a 500 personas. Con la muestra no se intentó representatividad estadística de la PEA, sino que se escogieron grupos que contrastan según ciertos criterios importantes en el contexto teórico-científico de la investigación. Así se definieron siete *campos de investigación*, de los que se seleccionaron las personas a encuestar; entre éstos, cinco campos de trabajo por cuenta propia y dos de trabajo asalariado:

1. *Campos de trabajo por cuenta propia*

a) Pequeños talleres mecánicos, como ejemplo de trabajo que requiere no tanto dinero pero sí, sobre todo, calificación, experiencia técnica, y que está dominado por hombres.

b) Locatarios en mercados que requieren ciertas relaciones sociales y dinero para entrar pero —según las mercancías comercializadas— no tanta experiencia profesional y donde trabajan tanto hombres como mujeres.

c) Vendedores ambulantes, que casi no tienen barreras de entrada a sus actividades ni necesitan muchos conocimientos técnico-profesionales, y donde también se encuentran personas de ambos sexos.

d) Fondas y taquerías como campo de trabajo por cuenta propia dominado por mujeres, con cierto nivel de requerimientos de conocimientos, experiencias y dinero.

e) Tiendas pequeñas (de abarrotes etc.), con una inversión necesaria relativamente alta.

2. Campos de trabajo asalariado

a) La industria automotriz como ejemplo de "trabajo asalariado-formal" en fábricas grandes, primordialmente modernas y trasnacionales.

b) La industria textil en unidades sobre todo de propiedad nacional, con una gama amplia de instalaciones desde muy atrasadas hasta muy modernas y de tamaños muy variados.

Con base en la definición de estos siete campos de investigación se seleccionaron las "unidades de las encuestas": una empresa automotriz, siete fábricas textiles (que difieren según tamaño, antigüedad y nivel tecnológico de las instalaciones) y varias zonas y mercados dentro de la ciudad de Puebla que se distinguen según su historia local, su organización política y los estratos sociales que viven en los alrededores. Dentro de estas unidades se buscó aleatoriamente a las personas dispuestas a una entrevista, cuidando durante el trabajo de campo cierta equidistribución de los entrevistados por su edad, desde los 20 años en adelante.¹³ Como personas a encuestar solamente se admitieron obreros asalariados por un lado y trabajadores por cuenta propia por el otro. Estos últimos se definieron como los dueños o los arrendadores del espacio físico y de las instalaciones, siempre y cuando ellos mismos intervinieran directamente en el proceso productivo y la unidad económica no empleara a muchas personas. No consideramos como trabajadores por cuenta propia a quienes reciben un salario fijo-estable por alguien, pero sí lo hicimos con quienes trabajan a comisión o pagan una cuota fija, siempre y cuando ellos mismos se encargaran del negocio. Resulta que la definición aplicada de "trabajadores por cuenta propia", en términos estrictos, también incluye a microempresarios.

En promedio, en las unidades encuestadas trabajaron 2.3 personas, gran parte de éstas familiares del encuestado. Dadas estas definiciones y características, consideramos a nuestros mecánicos, locatarios en mercados, vendedores ambulantes, fonderos, taqueros y tiendistas como "trabajadores por cuenta propia" y no como microempresarios.

El cuestionario se elaboró con base en aquellos de la investigación de Muñoz, De Oliveira, Stern (1977) y de una encuesta grande sobre "trayectorias de vida" realizada en Alemania (Mayer, Brückner, 1989). Participaron en la realización de las encuestas estudiantes de la Escuela de Economía y del Colegio de Antropología de la UAP, los cuales, en su mayoría, ya habían participado en una prueba piloto del cuestionario. Las encuestas se realizaron desde septiembre de 1990 hasta abril de 1991; en promedio duraron 70 minutos y la edad media de los encuestados fue de 33 años.

Dos veces se controló la consistencia interna de las encuestas ("edición", sobre todo por contradicciones en los tiempos, datos muy poco probables, et-

¹³ Solamente en la fábrica automotriz se aceptaron personas más jóvenes; aquí se obtuvo una muestra representativa debido al conocimiento de algunos datos básicos de la plantilla.

cétera). Cuando fue necesario, las dudas se aclararon con el entrevistador o el entrevistado. Cuando eso no era posible y quedaban fuertes dudas, se excluyó el cuestionario. Así se obtuvo un total de 477 cédulas válidas que se codificaron dos veces antes de introducir los datos a la computadora (mediante el subprograma "data entry" del SPSS). Después de otros controles de los datos por medio del SPSS, una primera parte del procesamiento de los datos se efectuó en el Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Instituto Max Planck para Desarrollo Humano y Educación) en Berlín.

Bibliografía

- Blossfeld, H.-P., A. Hamerle, K.U. Mayer (1986), *Ereignis-analyse*. Frankfurt/New York, Campus.
- Cartaya, V. (1987), "El confuso mundo del sector informal", en *Nueva Sociedad*, núm. 90:76-88.
- Chenery, H. (1986), *Informe final* (para la Misión de Empleo [Secretaría de Trabajo]), Bogotá.
- Cortés, F. (1987), "Informalidad, ¿un indicador en busca de conceptos?", México, Flacso.
- (1990), "De marginal a informal. El desarrollo de la discusión en América Latina", en F. Cortés y O. Cuéllar, *Crisis y reproducción social*, México, Miguel A. Porrúa/Flacso: 125-164.
- Doeringer, P.B., M.J. Piore (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Dombois, R. (1992), "¿Empleo 'atípico' en economías sin empleo típico?. Problemas analíticos del concepto de la relación laboral-normal; el ejemplo de Colombia", ponencia presentada en el Seminario *Reestructuración y Regulación Institucional del Mercado de Trabajo en América Latina*, organizado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, Buenos Aires, 2-5, julio (mimeo.).
- Escobar L., Agustín (1986), *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.
- García, B. y O. de Oliveira (1991), "Trabajo y familia en la investigación sociodemográfica de México", en *Temas de población*, Puebla, vol. 1, núm. 2:15-25.
- Gindling, T.H. (1991), "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica", en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 33:585-605.
- Kannappan, S. (1985), "Urban Employment and the Labor Market in Developing Nations", en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 33:699-730.
- Lawson, V.A. (1990), "Work Force Fragmentation in Latin America and its

- Empirical Manifestations in Ecuador”, en *World Development*, vol. 18, núm. 5:641-657.
- López, H. (1990), “Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia”, en *Coyuntura económica*, vol. 20, núm. 1:173-191.
- Lutz, B. y W. Sengenberger (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen.
- Mayer, K.U. y E. Brückner (1989), *Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung*, Berlín, Max-Planck Institut für Bildungsforschung (3 tomos).
- ____ y J. Huinink (1990), “Age, Period, and Cohort in the Study of the Life Course, A Comparison of Classical A-P-C-Analysis with Event History Analysis or Farewell to Lexis?”, en D. Magnusson, L.R. Bergman (comps.), *Data Quality in Longitudinal Research*, Cambridge, Cambridge University Press, 211-232.
- Muñoz, H., O. de Oliveira, C. Stern (1977), *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*, México, El Colegio de México, IIS-UNAM.
- Oliveira, O. de, M. Pepin-Lehalleur, V. Salles (comps.) (1989), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, México, El Colegio de México.
- Peatty, M. (1987), “An Idea in Good Currency and How It Grew. The Informal Sector”, en *World Development*, vol. 15:851-860.
- Pries, L. (1991a), “Resultados escogidos y preliminares de las encuestas realizadas en la empresa automotriz” (mimeo.).
- ____ (1991b), “¿Reconversión industrial sin una nueva política de personal? Resultados escogidos y preliminares de las encuestas realizadas en las empresas textiles” (mimeo.).
- ____ (1992), “Del ‘mercado de trabajo’ y del ‘sector informal’ hacia una ‘sociología del empleo’. Trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla”, en *Mercados laborales. Trabajadores y el TLC*, México, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert.
- Salas, C., T., Rendón (1990), “Características y dimensión del sector informal urbano”, *Informe de investigación*, núm. 1-3, UNAM/STPS.
- Sengenberger, W. (1987), *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Frankfurt/New York, Campus.
- Tannen, M.B. (1991), “Labor Markets in Northeast Brasil. Does the Dual Market Model Apply?”, en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39:567-583.