

Tendencias recientes en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara 1998-2005

María del Rosario Cota Yáñez Joanna Guerrero Avilés

Actualmente el mercado laboral se enfrenta a nuevos retos, impulsados principalmente por los requerimientos de las empresas. Hoy por hoy, el nuevo trabajador se caracteriza por no tener un contrato laboral indefinido, horarios flexibles, no crear antigüedad y ser contratado por empresas especializadas distintas a aquella donde presta sus servicios.

Currently the labour market faces new challenges, mainly because of the companies' requirements. Nowadays, the new kind of worker is characterised as not having got a permanent employment contract and other benefits, working-time flexibility, and as being contacted by temporary agencies different to that where they work.

RESUMEN

Palabras clave: mercado laboral, precariedad laboral, agencias de colocación.

ABSTRACT

Keywords: labour market, casualization, temporary agencies.

Introducción

El presente documento tiene como objetivo analizar el comportamiento del empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) en los últimos años, basándose en el análisis de la población ocupada de la misma. La hipótesis presente es que en los últimos años se han presentado diversos cambios en el mercado laboral de la ZMG y en las formas de acceder al mismo. La metodología consistió en analizar los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano a nivel nacional y de Jalisco. Posteriormente se aplicó una entrevista a 31 agencias de colocación ubicadas en la ZMG y se visitó a cada una de ellas, aunque solamente se tuvieron 21 respuestas efectivas. En algunas de ellas se contactó por vía telefónica en más de una ocasión, obteniendo una respuesta favorable del 70% aproximadamente. Dichas agencias se localizaron mediante el directorio telefónico, páginas electrónicas y con información proporcionada por los empleados de la industria electrónica.

El trabajo está estructurado en cuatro partes: la primera consiste en un bosquejo conceptual enfocado a los cambios del mercado laboral en la actualidad; en la segunda se analizan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, con base en la información proporcionada por el Instituto

Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI); en la tercera se analizan los mismos datos para la ZMG; y en la cuarta realizamos el análisis de las encuestas aplicadas a diferentes agencias de colocación en la ZMG.

Mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara

En los últimos años se han presentado cambios en el mercado de trabajo a nivel nacional, como son la polarización y la precariedad del trabajo, expresados en la calidad del empleo y el ritmo en la creación de los mismos (García, 2000). Estos cambios son el resultado manifiesto del proceso de reestructuración productiva global al que se han visto sometidos todos los países, tanto en desarrollo como desarrollados, ya que se han enfrentado a cambios económicos drásticos. Con dichos cambios y el subsecuente proceso de reestructuración productiva, que se expresa en la rapidez de los flujos de capitales y el incremento del comercio internacional, se han alterado la distribución del ingreso, la estructura ocupacional y las relaciones laborales en sí de los trabajadores de dichos países (Pozos, 2000). Sin embargo, no existe una conceptualización que logre captar y describir las diferentes características de los cambios

María del Rosario Cota Yáñez es doctora en Ciencias Sociales, labora como profesor-investigador en el Departamento de Estudios Regionales-Ineser del CUCEA, Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: macotaya@cucea.udg.mx
Joanna Guerrero Avilés es estudiante becada por la Academia Mexicana de Ciencias, dentro del programa Delfin.

que se han presentado en el empleo, sobre todo después de varios años de desarrollo del proceso de reestructuración económica y productiva a nivel global y nacional. Por ello es necesario enfocarse a la calidad del empleo, para lo que se deben analizar las diversas gradaciones de esta calidad de acuerdo a la presencia o tipo de contratación, oportunidad de desarrollar una carrera laboral, representación sindical, duración de la jornada laboral y acceso a la seguridad social (García, 2000; Pozos, 2000).

En la ZMG, tales cambios han tenido efectos colaterales generando un esquema de trabajo distinto al tradicional. El nuevo esquema supone una reducción de los beneficios de los que gozaban los trabajadores, como son las prestaciones, la antigüedad, horarios fijos, contratos colectivos, entre otros, para dar paso a un sistema de trabajo más flexible, el cual se caracteriza por no proporcionar estabilidad en el trabajo, ni contrato colectivo, ni mucho menos seguridad en el mismo. Esto ha provocado la aparición de nuevos tipos de trabajadores: los temporales y los subcontratados (Carnoy, Castells y Benner, 1997, citado por Partida, 2001). El trabajo temporal es aquel que se realiza por tiempo y prestación de servicios determinados, permitiendo reducir los empleados de planta. Este tipo de trabajo se caracteriza por la inestabilidad laboral, por contar con un contrato referido de servicios extraordinarios a los de la empresa o por laborar con herramientas propiedad de la empresa (Partida, 2001). Por otra parte, el trabajo subcontratado es aquel en el que una empresa proveedora de recursos humanos se encarga de proporcionarle a otra unidad económica las personas que laborarán en ella, haciéndose cargo del proceso de reclutamiento y selección del personal. De esta forma se establece una relación comercial entre dos empresas en la que una compra y otra vende servicios. A principios de los años noventa la mayoría de las empresas de la ZMG establecen relaciones con empresas colocadoras, dejándoles a ellas la responsabilidad de seleccionar al personal y de suministrar a dichos trabajadores. Esta tendencia se ha visto reforzada en los últimos años.

Se considera que los principales perjuicios que han sufrido los trabajadores de la ZMG se refieren a las formas de empleo generadas a través de las agencias de colocación y a la subcontratación, ya que las empresas y los sindicatos no intervienen en la relación laboral. Ahora los trabajadores dependen de una agencia, que no asegura precisamente la estabilidad laboral y las prestaciones sociales.

Existe una gran incertidumbre en todo el ambiente laboral nacional generada por ambas partes, tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores. Esto redundará

en una menor productividad y calidad del trabajo, al incrementarse la tasa de rotación y movilidad del personal (originando altos costos de ineficiencia e inestabilidad laboral), y por la reducción de oportunidades para que el trabajador se desarrolle y acumule experiencia para obtener mayores beneficios sociales dentro de la empresa. Ello indica que las políticas para interconectar la oferta y la demanda laboral han sido insuficientes (Romero, 2003).

También ha disminuido la capacidad de representación sindical de los trabajadores ante la empresa por parte de las centrales obreras, al igual que se ha generado una mayor fragmentación y aislamiento de los trabajadores como sujetos. Incluso, la creación de sindicatos se ha convertido en un mero trámite administrativo, que hay que realizar, por parte de muchos directivos de las nuevas empresas transnacionales que se instalan en el país.

Se observa que el empleo formal ha perdido la propiedad de ser un mecanismo integrador de los individuos al mercado como consumidores (por las bajas remuneraciones que perciben), al sector productivo (más de la mitad de la mano de obra tiene empleos informales) y, en consecuencia, a la sociedad en general. Todo ello ha contribuido a la generación de trabajadores o empleados sumidos en la pobreza y pobreza extrema, de acuerdo a los salarios que perciben grandes grupos de trabajadores. Estos salarios reflejan también la calidad de los empleos que desempeñan los individuos, pues a salarios bajos corresponden empleos rutinarios, de poca calificación, con pocas posibilidades de desarrollo de una carrera laboral y, muy probablemente, con contratos temporales e inestables y sin acceso a la seguridad social. Más que una desaparición del trabajo como categoría central, se está observando una profunda modificación del mundo del trabajo, de su estructura y desempeño, como afirma Sotelo (1999:83 y ss).

Estructura del empleo a nivel nacional

Las metrópolis afrontan una serie de transformaciones en sus mercados laborales, provocadas por dos procesos que ocurren en el ámbito mundial: la globalización económica y la reestructuración productiva. Estos traen como consecuencia diferentes transformaciones económicas, políticas, culturales y sociales (Cota, 2003). En este caso nos atañe analizar el aspecto económico, enfocándonos en los cambios acaecidos en los mercados laborales.

El declive de la calidad del empleo en México se inició fundamentalmente por las políticas emprendidas para la apertura al comercio exterior, lo que propició un aumento

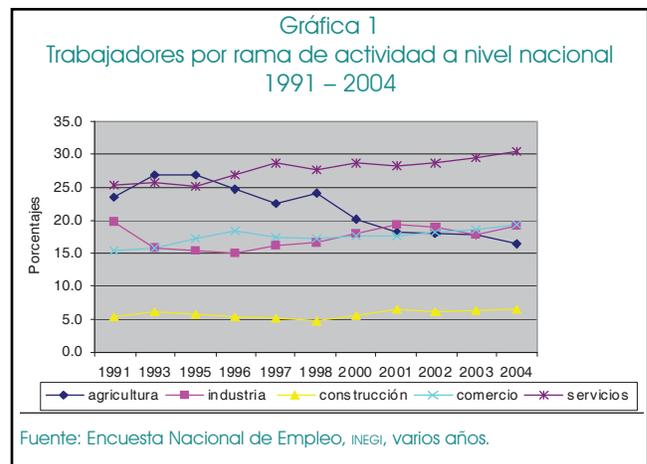
de la inversión extranjera directa, la privatización de las empresas paraestatales y el aumento del establecimiento de maquiladoras (García y Oliveira, 2000). Así, con nuevas estrategias de trabajo, la mano de obra nacional afrontó cambios y consecuencias obligadas que se pretende asociar con un aumento del empleo, dada la reducción del desempleo, pero que encubren los verdaderos resultados del cambio en el *modus operandi* de la ocupación del personal por parte de las empresas establecidas.

Todo este cambio se puede percibir claramente a nivel nacional en las tres ciudades más grandes del país, a saber, México, Monterrey y Guadalajara, pues albergan al 26% de la población y producen el 51% del Producto Interno Bruto (García y Oliveira, 2000). No obstante, la manera tan diferente en que cada una de ellas resiente los efectos de la reestructuración ocupacional de la mano de obra habla de una persistente heterogeneidad laboral metropolitana.

El caso de Guadalajara ha sido muy distinto a los de México y Monterrey. Estas dos ciudades tenían una estructura productiva ya establecida, por lo que gracias a la apertura comercial tuvieron acceso a mejoras en la tecnología, desarrollo e investigación tanto de productos como de procesos, así como a la capacitación de un mercado laboral con una larga historia en el rubro. En cambio, en Guadalajara no se contaba con una infraestructura del mercado laboral, por lo que las empresas maquiladoras, a la par de sus nuevas industrias, trajeron consigo todo un nuevo modelo productivo. Es decir, mientras México y Monterrey efectivamente pasaban por una reestructuración, en Guadalajara se pasaba por un proceso de implementación. De esta forma, en una ciudad que dependía mayormente de los micro-negocios el cambio ha sido difícil.

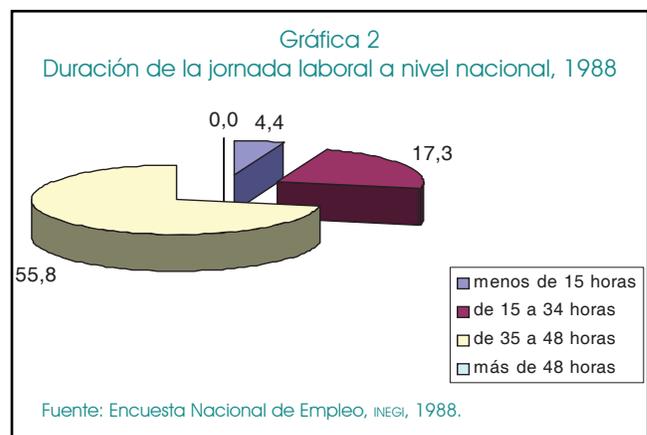
Como consecuencia, en la ciudad de Guadalajara aumenta la ocupación de mano de obra femenina, perdiendo el Estado su influencia en las políticas económicas empresariales y de control salarial. Esto virtualmente significó una baja en los salarios y una pérdida en las garantías del empleo formal.

El comportamiento laboral en México, en la última década del siglo pasado y lo que va de éste, se ha caracterizado por una disminución de las actividades que se realizan en las zonas rurales y un aumento del trabajo urbano. Analizando la actividad de la agricultura se observa un decremento del 7.1% entre los años 1991 al 2004, mientras que en las actividades urbanas se detecta un incremento del 2.4% (gráfica 1). Como afirman García y Oliveira (2000), existe un aumento en el empleo, por lo general provocado por inversiones extranjeras, aunque éstas no ofrecen como resultado un cambio en la ocupación del personal por las empresas establecidas.



El comportamiento del empleo en México entre los años 1988 y 2004 presenta un crecimiento en el empleo urbano. Entre los principales sectores de crecimiento se encuentran la actividad comercial y la industrial. La actividad comercial se ha mantenido en constante crecimiento, mientras que la actividad industrial muestra un nivel de ocupación estable a partir del año 2000, debido a la desaceleración económica de los Estados Unidos de Norteamérica que provocó que una gran cantidad de empresas maquiladoras enviaran líneas de producción a países asiáticos, donde la mano de obra es más barata y rentable. Por otro lado la actividad rural ha disminuido, debido a la migración campo-ciudad con miras a elevar la condición y calidad de vida.

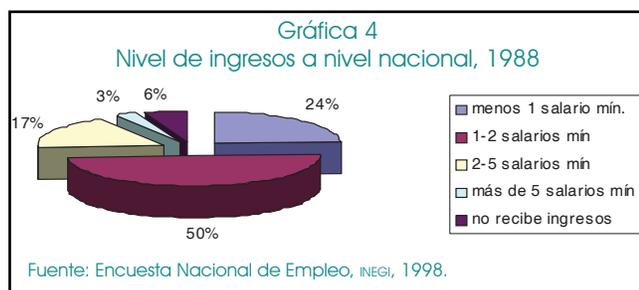
En los años 1988 y 2004 se observa en México un cambio en las jornadas laborales. Se da un incremento en la población que trabaja más de 48 horas semanales. Situación que se puede apreciar en las gráficas 2 y 3. Los trabajadores que antes laboraban entre 35 y 48 horas han visto aumentar su tiempo en el trabajo. Este tipo de jornadas técnicamente no existían contabilizadas en 1988. Lo anterior puede ser resultado que en la actualidad las personas tienen que trabajar



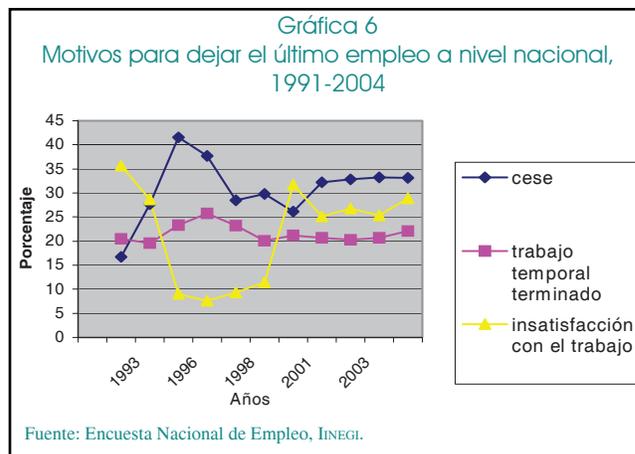


más, ganando casi lo mismo, para así poder mantener el nivel de vida acostumbrado. dicho fenómeno es consecuencia de las nuevas condiciones del trabajo.

Analizando las gráficas del nivel de ingreso de los años 1988 y 2004, éste ha sufrido diferentes modificaciones: se observa una disminución de las personas que ganan menos de dos salarios mínimos. A diferencia de las que ganan de dos a más de 5 salarios (gráficas 4 y 5). Es decir, actualmente los trabajadores perciben mayores montos salariales que hace una década. Lo anterior no quiere decir que tengan mejores condiciones de vida.



Entre los motivos más relevantes para cambiar de empleo, el principal obedece a que concluye el contrato laboral o por cese anticipado. Otra razón es la insatisfacción laboral y, por último, el correspondiente a trabajos temporales concluidos, siendo más significativo y estable en los años del 2000 al 2005 (gráfica 6). Esto corrobora la afirmación de Partida (2002) sobre la nueva forma de adquisición de empleo y su consecuencia, los nuevos tipos de trabajo (el trabajo temporal y el subcontratado). Según el autor el resultado es la creciente precariedad entre los trabajadores.



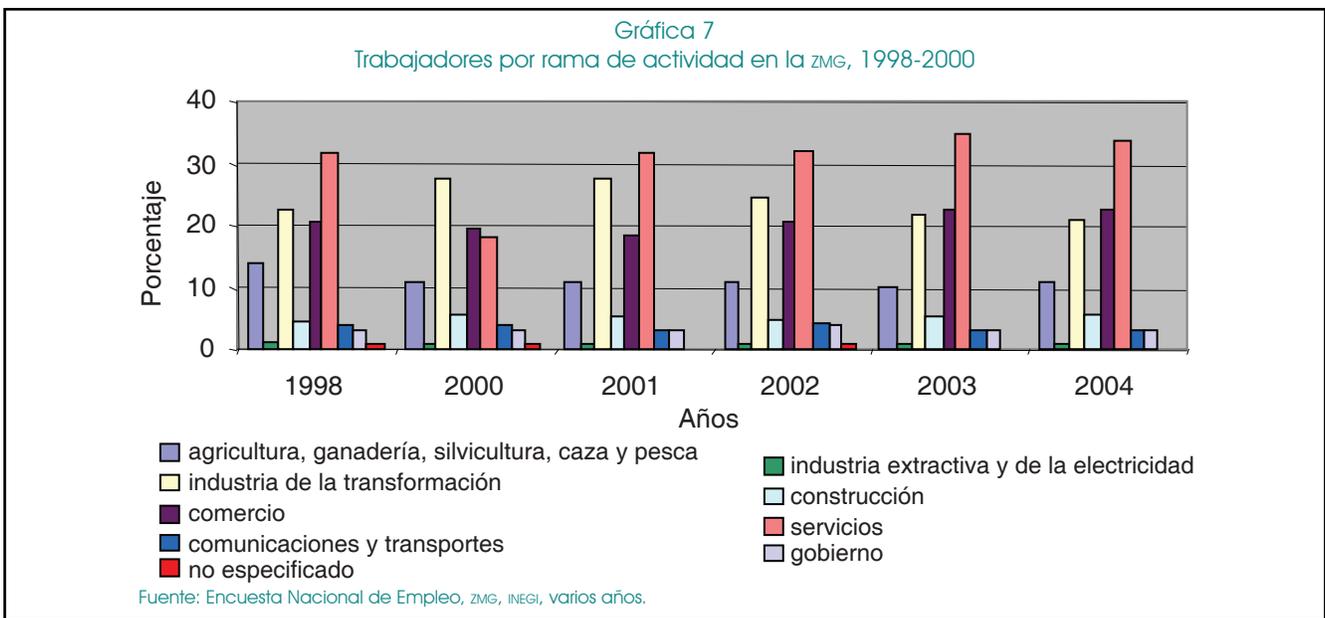
En cuanto a los asalariados sin prestaciones en el país, se observa que en los años 1991 y 2000 aumentaron del 30 al 38%, agudizándose este fenómeno entre el 2000 y el 2004, periodo en el que la población asalariada sin prestaciones se mantuvo estable en aproximadamente un 40%. Con dichos resultados se puede observar que, como afirma Pozos (2000), la degradación de la calidad del empleo a nivel nacional va efectivamente en aumento, ya que con la existencia de la subcontratación el empleado no goza de los beneficios que le corresponden.

Estructura del empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara

Con el fin de observar si la ZMG ha sufrido transformaciones en el empleo, se optó por analizar el comportamiento del mismo basándose en diferentes indicadores de seis años atrás, con el fin de extraer información útil y complementaria para esta investigación.

Primeramente, al analizar el comportamiento laboral dentro de esta zona se observa, respecto a la concentración laboral por áreas, que el de mayor crecimiento es el sector servicios, seguida por la industria de la transformación. En cambio, entre las de más bajo crecimiento están la construcción, las actividades agrícolas y empleos de gobierno, entre otros (gráfica 7). Esta situación ha sido analizada por Cota (2003), quien llega a la conclusión que las actividades industriales y de servicios son las más importantes en la ZMG, afirmando que las ramas en las que se concentra la generación de empleos son las ya mencionadas y enfatizando que el sector servicios tenderá a fortalecerse.

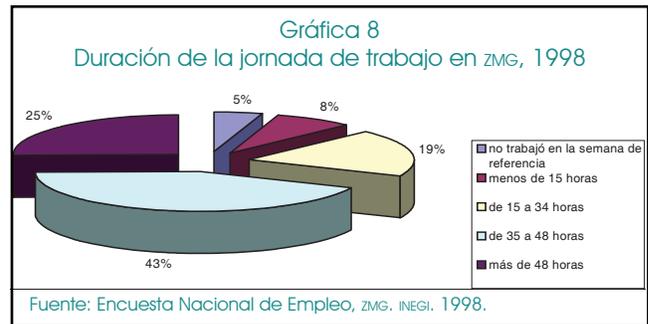
El comportamiento del empleo en la ZMG entre los años 1998 y 2004 presenta un aumento en el empleo urbano. Entre los principales sectores de desarrollo se encuentran: la



actividad industrial, los servicios y el comercial, de las que las dos primeras han mantenido un crecimiento constante. La actividad rural, por su parte, ha disminuido aproximadamente 4 puntos porcentuales en el mismo periodo. Aún tomando en cuenta que la actividad económica de la Zona Metropolitana siempre se ha visto fortalecida por la activa participación de los micro-negocios (principalmente por comerciantes y vendedores), según Cota (2003) este fenómeno se ha ido agravando en los últimos años al darse recortes de personal en la burocracia y en la industria de maquiladoras. Hay que tomar en cuenta el hecho de la disminución en el número de obreros y empleados, ya que aunque dicha rama económica crece claramente en el año 2000, en los años postreros a éste mantiene una proporción constante dentro de las principales actividades de la ZMG en los años posteriores a éste.

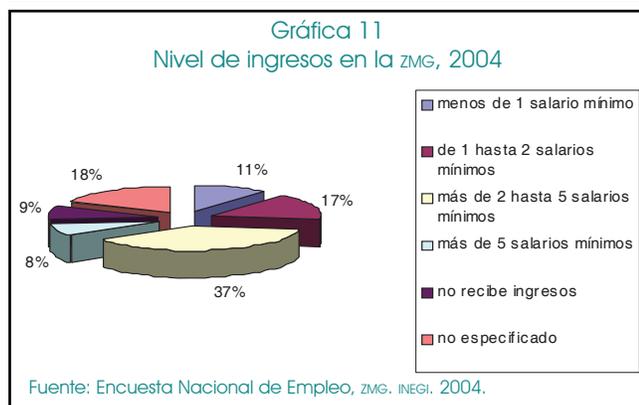
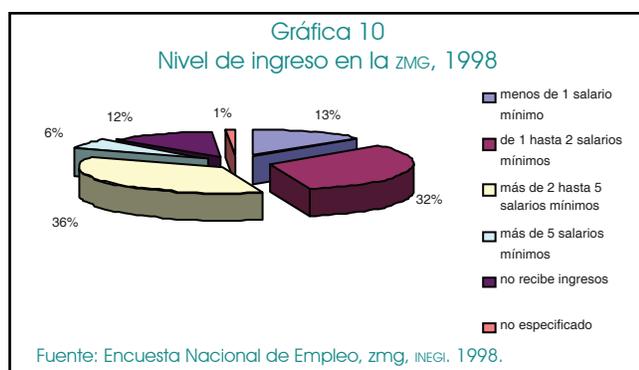
De 1998 a 2004, la distribución de las jornadas de trabajo en la ZMG ha variado y cambiado su estructura. Se puede observar una tendencia al alza de la jornada de 35 a 48 horas, aunque por falta de datos no se puede apreciar muy contundentemente (gráficas 8 y 9). No obstante, sin duda alguna es la jornada que prevalece en la ZMG, al igual que a nivel nacional. Dicho resultado demuestra también que, en la ZMG, las personas necesitan laborar más tiempo para poder cubrir las necesidades de la familia, manteniendo el mismo nivel de vida. Hay que tomar en cuenta, además, que ahora trabajan hasta dos miembros de la familia y entre éstos perciben el mismo ingreso que antes obtenía una sola persona.

En cuanto al nivel de ingresos en la ZMG (gráficas 10 y 11), se observó un decremento aproximado de 3 puntos



porcentuales de aquellos que no perciben ingresos, así como un descenso de la proporción de los que perciben de 1 a 2 salarios mínimos de 15 puntos porcentuales. Por su parte, los porcentajes de los que perciben más de 5 salarios mínimos y de los que perciben entre 2 y 5 salarios mínimos presentan incrementos no muy significativos, de entre uno y dos puntos porcentuales.

Durante el periodo de 1998 a 2004, los principales motivos por los cuales los trabajadores dejaban su empleo obedecieron al cese del mismo o por tratarse de un trabajo



temporal terminado, lo que habla de un alto nivel de rotación del personal y la existencia de contratos laborales temporales. Esto demuestra también los resultados de la investigación realizada por Partida (2001), que afirma que se han creado nuevos tipos de empleados: los temporales y los subcontratados. Tales cambios han provocado un grave deterioro en la calidad del empleo, como plantea Pozos (2000), quien afirma que, debido a dichas transformaciones del mercado laboral, se han producido diversos fenómenos

perjudiciales para el trabajador, como el no permitirle la acumulación de experiencia. Esto no es conveniente, porque no le permite generar antigüedad ni desarrollarse profesionalmente.

Por último, se puede observar que, entre el año 2000 y el 2003, disminuye el número de asalariados sin prestaciones: de 45 a 43.5%. Sin embargo, se produce un repentino aumento en el 2004, pasando del 43.5% a ser superior al 44.5% (gráfica 12). De esto se desprende que la tendencia es a la alza, lo que coincide con las conclusiones de Pozos (2000) en su investigación acerca del deterioro del empleo, quien afirma que por las gradaciones que se han dado en el mismo los trabajadores son privados de sus beneficios y derechos laborales.

Agencias de colocación en la ZMG

Para el análisis del comportamiento laboral de la ZMG es necesario investigar el auge que han tenido las agencias de colocación, ya que éstas juegan un papel fundamental al ser las encargadas de suministrar el personal. Además, tienen la función de captar la fuerza de trabajo y colocarla de la mejor manera, como afirma su definición: una agencia de colocación es un ente de intermediación laboral, cuya función es poner en contacto la oferta de trabajo con un demandante (Ugarte 1999, citado por Partida, 2001). En la ZMG la subcontratación se disfraza a través de estas agencias, ya que éstas son empresas legales que tienen todas las posibilidades de violar los derechos de los trabajadores, comercializando la mano de obra de tal manera que no se proporcione garantías laborales a los empleados (Partida, 2001). Las agencias de colocación son las encargadas del proceso de selección, reclutamiento y contratación de los trabajadores con su consentimiento, aunque se considera que, en definitiva, proporcionan un trabajo precario con salarios bajos, sin estabilidad, seguridad y sin generar antigüedad.

Mediante los resultados obtenidos, se observó que los empleados buscan a las agencias con la finalidad de conseguir un empleo acorde a su perfil y preferencias. Después, la agencia se encarga de localizar el trabajo más apropiado y, al encontrarse dicho trabajo, el empleado firma un contrato individual de servicios por obra y tiempo determinado, siendo la agencia la encargada de los salarios y las prestaciones. Del mismo modo, estas agencias son las responsables de la descentralización de las actividades que antes se realizaban en las empresas, proporcionándoles una mayor comodidad y la posibilidad de concentración en la productividad a las mismas. Esto es consecuencia de la delegación de las

actividades de reclutamiento y selección de personal a las agencias de colocación que, por lo general, tienen una gama amplia de empresas a las cuales prestan sus servicios.

La intervención de este tercer agente en el proceso de contratación ha provocado poca comunicación entre el empleado y la empresa, alzando una barrera más fuerte entre ellos. Esto no es conveniente para el empleado porque le dificulta la integración a la empresa, pierde el sentido de colectividad, tiene problemas con las prestaciones y la seguridad y recibe un pago salarial injusto. En cambio, para la empresa es conveniente ya que reduce costos al tener menos empleados de planta (por la alta rotación), al mismo tiempo que elimina procesos administrativos. Todo ello equivale a un menor número de empleados y a la facilitación del proceso de selección y reclutamiento. Sin embargo, se priva de formar empleados de confianza que se entreguen y persigan los objetivos de la empresa.

Los resultados también nos muestran que, a finales de la década de los ochenta y a mediados de los años noventa, se instalaron la mayoría de las agencias de colocación, teniendo algunas de ellas sucursales ubicadas en la misma ZMG, en los alrededores, en otros estados y hasta en otros países. Ello es muestra del auge que ha tenido esta modalidad de adquirir este tipo de empleo (outsourcing) en los últimos años. La evidencia más antigua encontrada data de 1970.

Entre los servicios que ofrecen las agencias de colocación ubicadas en la ZMG los principales son: el reclutamiento y la selección de personal, los estudios socioeconómicos, el outsourcing o subcontratación externa y la realización de estudios psicométricos. Como servicios secundarios ofrecen maquila de nómina, capacitación, consultoría, estudios médicos, estudios de clima laboral y colocación de personal (tabla 1).

Obtener servicios de una agencia de colocación es un proceso muy sencillo: la agencia ofrece los servicios que presta a la empresa (cliente) y la empresa le proporciona a la agencia el perfil de persona que necesita para una vacante. Una vez cotejada la oferta y la demanda, se firma un contrato y se manda al empleado a la empresa.

De acuerdo a las agencias visitadas, sus clientes más numerosos son de la rama de la electrónica, con un 27.8% del total de clientes, seguida por la alimentaria, la manufactura y la banca (tabla 2).

Se observa que del 100% de las agencias de colocación ubicadas en la Zona Metropolitana, un 81% fue constituido con capital nacional y un 19% con capital extranjero; lo que muestra que la mayoría de estas empresas son de origen nacional. (tabla 3).

Tabla 1
Cifras porcentuales de los principales servicios que ofrecen las agencias de colocación

Porcentaje	100.0
Maquila de nómina	5,80
Estudios Socioeconómicos	14,50
Capacitación	7,20
Reclutamiento	17,40
Selección	20,30
Outsourcing	15,90
Consultoría	1,40
Estudios Psicométricos	10,10
Colocación	4,40
Estudios Médicos	1,50
Estudios de clima laboral	1,50

Fuente: Elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas a agencias de colocación de empleo de la ZMG.

Tabla 2
Cifras porcentuales de los principales clientes de las agencias de colocación

Porcentaje	100.0
Hotelería	5,6
Electrónica	27,8
Alimentaria	11,0
Metálica	5,6
Manufactura	11,0
Banca	11,0
Sector Salud	5,6
Autoservicios	5,6
Sector Educativo	5,6
Automotriz	5,6
Telecomunicaciones	5,6

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas a agencias de colocación de empleo de la ZMG.

Tabla 3
Cifras porcentuales del origen del capital de las agencias de colocación.

Porcentaje	100%
Capital Nacional	81%
Capital Extranjero	19%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los encargados de las agencias de colocación de empleo de la ZMG.

Conclusiones

A lo largo de esta investigación se concluye que, efectivamente, el empleo tradicional se ha visto alterado por diversos fenómenos que han repercutido al mercado

laboral, principalmente la globalización. Ésta ha venido a cambiar radicalmente el esquema del empleo, modificando la calidad y estatus laboral y degradando su condición. Por la ausencia o los nuevos tipos de contratación, la oportunidad de desarrollar una carrera laboral se ha visto disminuida. Asimismo, la representación sindical, la duración de la jornada laboral y el acceso a la seguridad social son factores que se han visto empeorados significativamente. La ZMG no ha sido ajena a dicho proceso, ya que se han implementado diversos esquemas de empleo con la participación de las agencias de colocación y subcontratación. De este modo el trabajador es el más perjudicado, por privarse de los derechos laborales que le corresponden, como estabilidad laboral y las prestaciones sociales. El trabajo de campo permitió comprobar que las empresas de la ZMG, principalmente de la industria de la electrónica, delegan la responsabilidad de selección, reclutamiento y contratación de personal a agencias que prestan dichos servicios, las cuales están interesadas en obtener beneficios particulares. Esto provoca una tendencia al incremento del número de trabajadores precarios, al restar importancia al que debería ser objetivo de las agencias de colocación: fungir como intermediario ético entre el empleado y el empleador. Por último, se puede señalar que de esta problemática surgen otras que sería muy interesante abordar en un futuro, como son: ¿Qué consecuencias tienen las extensas jornadas laborales en la productividad de los trabajadores? ¿Se están creando nuevos trabajadores? ¿Qué pasa con las condiciones laborales?

Notas

- ¹ La décima economía mundial según señala el Banco Mundial en World Development Indicators, Washington, 2000. Citado en Ramírez Acosta (2005).
- ² Respecto al alto grado de flexibilidad de las microempresas, Mungaray y otros autores (2005) citan el trabajo de D.E. Mills y L. Schumann, "Industry Structure with Fluctuating Demand" American Economic Review, Núm. 75, 1985, pp. 758 – 767, donde se muestra claramente la ventaja versátil y flexible que presentan las microempresas.
- ³ Cortés, 2002.

Bibliografía

Cota Yáñez, Rosario (2003). "Conformación del mercado de trabajo metropolitano en Jalisco". En Acevedo, Víctor Antonio

y José César Navarro Chávez, *Globalidad, desarrollo y región*. Guadalajara, Jalisco. Pp. 141-152.

- De León Arias, Adrián (2005). "Apertura comercial y crecimiento en México: una perspectiva regional". En Partida, Raquel y Jorge Carrillo, *Integración Regional y Globalización; Impactos económicos y sociales*. Editores Buena Idea. Guadalajara, Jalisco.
- Dussel, Enrique (1999). "La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa". CEPAL, Red de reestructuración y competitividad. Pp. 55-69.
<http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloProductivo/3/lcl1183/lcl1183e.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (1998). *Encuesta Nacional de Empleo*.
- García, Brígida (2000). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitano de México: 1990-1998. El Colegio de México. México.
- Garza, Gustavo (2000). "Tendencias de las desigualdades urbanas y regionales en México 1970-1996". *Estudios Demográficos y Urbanos. México*.
- Partida Rocha, Raquel Edith (2001). "Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación de Jalisco". En *Región y Sociedad*, Vol. XIII.
http://www.colson.edu.mx/Region_y_Sociedad/revista/22/22_4.pdf.
- Partida Rocha, Raquel Edith (2002). "Los casos de las industrias electrónica y alimenticia de Jalisco". En *Empresas reestructuradas: Innovación Tecnológica, Organización del Trabajo y flexibilidad laboral*. Colección Producción Académica de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Guadalajara, Jalisco. Pp. 153-176.
- Partida Rocha, Raquel Edith (2002). "Globalización y sindicatos en la industria electrónica en Jalisco". En Partida, Raquel, Alfonso Bouzas, Patricia Ravelo y Óscar Contreras, *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*. Coordinación Editorial. Guadalajara, Jalisco. Pp. 229-251.
- Pozos Ponce, Fernando (2000). *Reestructuración económica y deterioro de la calidad del empleo en México*.
<http://www.alast.org/PDF/Feldman1/Prec-Pozos.PDF>.
- Romero Morett, Martín G. (2003). "Teorías y políticas para el fomento del empleo: El caso Jalisco". En Acevedo, Víctor Antonio y José César Navarro Chávez, *Globalidad, desarrollo y región*. Guadalajara, Jalisco. Pp. 349-360.
- Sotelo Valencia, Adrián (1999). "Reestructuración productiva y centralización del trabajo en la economía global". En *Globalización y precariedad del trabajo en México*. Ediciones El Caballito. México, D.F. Pp.83-93.
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro44/iv/index.htm>.