

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

CSH

TÍTULO: LA GESTIÓN DEL MERCADO INTERNO DE TRABAJO EN TELÉFONOS DE MÉXICO A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES: ESTUDIO DE CASO EN LA ESPECIALIDAD DE PLANTA EXTERIOR 1985 - 1997.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE :

MAESTRO EN SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO



COORDINACION DE SERVICIOS
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

PRESENTA : JOEL ALFREDO OROPEZA TAPIA

ASESOR : MTRO. FERNANDO F. HERRERA LIMA

México, D.F., abril de 1998.

Aprovecho este lugar para agradecer a todas aquellas personas e instituciones que hicieron posible que este trabajo pudiera ver la luz. En especial al Dr. Enrique de la Garza por su comprensión, confianza y aliento que me ha brindado desde siempre. Al Mtro. Fernando Herrera que también es mi asesor, por su paciencia, comentarios, observaciones, y por tener la esperanza de que este trabajo que ya llevaba algún tiempo en elaboración pueda realizarse. A los compañeros del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana por su colaboración, por sus informaciones y por los documentos a los que tuve acceso. Muy especialmente a los compañeros, Jaime Girón coordinar del Centro Operativo Mixhuca y a los compañeros Miguel Angel Verdugo, Flavio Antonio Mertens, Alvaro Reyes y demás. Al Mtro. José Luis Torres por sus asesorías para la elaboración del cuestionario y la codificación. Al igual que a Baruch Ramírez por sus asesorías para operar el paquete estadístico SPSS. Este espacio no me alcanzaría si sigo enumerando a todas aquellas personas que me han brindado un poco de su tiempo para terminar este trabajo. Y desde luego y como siempre, los errores son míos, todos aquellos aciertos son producto de las reflexiones, sugerencias y críticas de mis compañeros y maestros.

INTRODUCCIÓN GENERAL

Puede ser harto repetitivo un estudio mas sobre la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., sobre el sindicato de esta y lo mas importante en este trabajo, sus trabajadores. Empero, la insistencia de volver al objeto de estudio desde lo laboral se vuelve necesario bajo la óptica de nuevos instrumentos teóricos y metodológicos, tenemos que para estas fechas nuestro objeto de estudio pareciera lo suficientemente estudiado y que un aporte más en nada cambiará la visión que se tenga del mismo. A esta empresa se le ha estudiado desde lo histórico (Martínez ; 1984), lo empresarial (Vázquez ; 1987), lo organizacional (Bueno ; 1985), desde el cambio tecnológico (De la Garza ; 1989), desde las nuevas formas de organizar el trabajo (de la Garza ; 1989), desde su actividad sindical (Mondragón ; 1997), desde diferentes ángulos y cada uno ya aporto lo suficiente como para seguir estudiando dicha empresa.

En nuestro caso, lo que pretendemos es hacer es una reflexión nueva que explore otros campos de la misma empresa, tal es el caso del funcionamiento del mercado de trabajo, visto en términos de la gestión y su operacionalización. Lo pretendemos abordar con el instrumental teórico y metodológico de los mercados internos de trabajo. Hasta la fecha, los estudios de esta naturaleza sólo han estado apuntando hacia la explicación de volúmenes, crecimiento, distribución, genero. Lo característico de este trabajo consiste en abordar dicho mercado de manera longitudinal y transversal, a través de sus instituciones sociales y principalmente a por medio

de las redes sociales y las trayectorias laborales. Las disciplinas que explican la conformación de los mercados de trabajo han venido siendo, principalmente, la economía y la demografía, los economistas se los podemos dividir por temáticas, los hay interesados en querer ver al mercado como un insumo más de los costos laborales, otros han integrado en su análisis las problemáticas generadas a partir de la segmentación laboral producto de la introducción de nueva tecnología o a partir de la organización del trabajo. Los demógrafos sólo se interesan por el género, las edades y avanzan un poco hacia las habilidades laborales. La formación escolar sería un tema de los demógrafos, al igual que la distribución espacial. En el campo de la antropología y la sociología, ciencias que han incursionado en la investigación del mercado de trabajo su interés si finca en aspectos de carácter social, político y cultural. Los antropólogos incursionaron primero en las redes sociales y avanzaron en las trayectorias laborales y las genealogías obreras, los sociólogos han avanzado casi por caminos iguales que los antropólogos y han redescubierto la posibilidad de las redes sociales y las trayectorias laborales, en combinación con otras técnicas de las disciplinas históricas, las biografías laborales. De la sociología económica, rescatamos el poder que da la técnica de investigar a través de las redes sociales. Pero un caso que merece mención por aparte son los trabajos del profesor Ludger Pries sobre sus estudios de trabajadores informales en la Ciudad de Puebla, de ahí hemos retomado aquella preocupación por crear una explicación con las

realidades latinoamericanas, es decir, tener presente en producir una sociología del empleo.

Este trabajo se divide en cuatro partes, la primera aborda la temática teórica, sintetiza el estado de la cuestión en materia de los mercados de trabajo, partiendo de las disciplinas económicas, abordando la problemática de los antropólogos en materia de genealogías obreras y trayectorias laborales y ubicando el problema en la sociología económica a partir de las redes sociales y las cadenas de movilidad. Es pertinente hablar en este apartado teórico del concepto de estrategia por que consideramos que aporta algunos elementos del comportamiento del individuo investigado.

En el capítulo dos, hacemos mención de la parte histórica, tecnológica, de la evolución organizacional y de la constitución de la organización sindical para caracterizar que tipo de actor se desempeña en este mercado de trabajo.

En el capítulo tres, abordamos sólo el mercado de trabajo de la especialidad de planta exterior por considerar que es un departamento representativo de los procesos de modernización que han transformado a la empresa. También, ha sido considerado por el número de trabajadores que laboran en esa especialidad.

Y en el capítulo cuarto se presentan los resultados de los cuestionarios aplicados en dos centro de trabajo.

CAPITULO 1.

MARCO TEORICO: SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO.

Introducción:

La investigación actual sobre el mercado de trabajo ha dejado de ser un tema exclusivo de los economistas, si en tiempos pasados la teoría económica enfocó a la fuerza de trabajo como uno más de sus mercados, en la actualidad los antropólogos y sociólogos han comenzado a dejar huella de sus investigaciones con diferentes enfoques y estrategias metodológicas de análisis, que van desde el análisis sociodemográfico (de la marginalidad, de los movimientos migratorios, del análisis por rama productiva, los de género, etc), pasando por los estudios de la reproducción social, continuando por los sociolaborales, adentrándose en los de tipo antropológico y cultural, y en la actualidad discutiendo sobre las trayectorias ocupacionales y laborales, redes sociales, genealogías obreras y sistemas de carreras laborales. La presente revisión bibliográfica está caracterizada por sus enfoques teóricos y sus investigaciones empíricas, teniendo como resultado un abanico de propuestas conceptuales y metodológicas que pueden servir de punto de partida para el estudio de la construcción social del mercado interno de trabajo (MIT) en la empresa Tel-mex. En nuestro caso, en la investigación que se pretende realizar se deberá entender por MIT, el *sistema de normas* formales y no formales, *costumbres* y prácticas que se plantean los actores como estrategias para la entrada, permanencia movilidad-ascenso y salida de su fuerza de trabajo. Queremos seguir la siguiente exposición, primero, nos referiremos a

los estudios de carácter económico, no aludiremos a todos, sólo nos enfocaremos en aquellos que integraron y despertaron un interés mayor bajo el ángulo de las relaciones sociales; continuaremos en la perspectiva de las reflexiones sociológicas a través de los enfoques de las redes sociales; y pro seguiremos en el enfoque del análisis antropológico.

EL PROBLEMA

El problema a investigar sobre las "ESTRATEGIAS DE ENTRADA, PERMANENCIA/ASCENSO, Y SALIDA DE LA FUERZA DE TRABAJO EN TELEFONOS DE MEXICO" ha sido definido en términos de variables; a) independiente, a la Gestión de la Fuerza de Trabajo, b) dependiente, a las Estrategias de los Trabajadores para Relacionarse al Mercado Interno de Trabajo y c) interviniente, a la modernización, el sindicato, las estrategias, representaciones y experiencias sociales de los trabajadores. La definición espacio-temporal se ha pensado en el periodo de 1985 a 1995 por considerar estos últimos 11 años son cruciales en la gestión y transformación de la empresa, el espacio productivo son dos departamentos que reúnen requisitos de representatividad laboral como son número de trabajadores, distribución, nivel califcacional, movilidad horizontal y vertical.

CAMPOS DE OBSERVACION DEL PROBLEMA O UNIDADES DE ANALISIS

Para la investigación que se pretende realizar sobre el mercado

interno de trabajo en la empresa Teléfonos de México se proponen los siguientes campos de observación y análisis:

a) **ENTRADA**, En este campo de análisis se busca identificar cuáles son los principales mecanismos utilizados por los candidatos a ocupar un puesto de trabajo en la empresa seleccionada, las formas relacionales desde el exterior para vincularse hacia el mercado de trabajo, asimismo el conjunto de normas y requisitos que se deben cubrir para tener acceso, los convenios entre empresa y sindicato y las formas de acceder al mercado interno de trabajo en telmex.

b) **PERMANENCIA/ASCENSO**, un segundo campo o unidad de análisis lo constituye un conjunto de términos que hacen referencia a las "estategias" que se plantean los trabajadores para permanecer en el mercado de trabajo, las representaciones y expectativas para emprender la movilidad horizontal o vertical intra y entre departamentos y el sistema de ascenso escalafonario para escalar a puestos superiores.

c) **SALIDA**, en este tercer campo de análisis el interés está enfocado en buscar las formas representativas que eligen y aquellas que no eligen los trabajadores para abandonar la empresa, las condiciones que les representan una mayor conveniencia en términos económicos, los mecanismos y requisitos de abandono del mercado interno de trabajo.

En las tres campos de observación es necesario aclarar que existe una definición de reglas escritas y no escritas para su gestión, en ese sentido es pertinente plantear un sistema de relaciones sociales entre los diferentes actores involucrados, representantes de la empresa, funcionarios sindicales y trabajadores, guiados por los usos, las costumbres, lo formal y lo no formal a la hora de cubrir las necesidades de cada campo de observación.

ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO

A. ENFOQUES ECONÓMICOS.

Los enfoques económicos sobre el mercado de trabajo que se presentan no son los únicos, existen los de corte neoclásico pero como adolecen de una visión más sociológica nos enfocamos a aquellas que llegan hacer algún aporte en ese campo, y las que llegan a proponer se quedan en el análisis esquemático y estructuralista sobre el capital humano para debatir según el ángulo sociolaboral que se va a privilegiar, por esos es que partimos sólo de aquellas de donde se ha considerado que nos podemos apoyar teórica o metodológicamente para entablar un diálogo conceptual. Algunas de las teorías del mercado de trabajo con enfoque económico a las que nos referiremos surgen en respuesta a la dificultad explicativa de la teoría neoclásica en el nivel empírico. Es por lo antes dicho que proponemos a la teoría del mercado dual y a la segmentacionista, para intentar rescatar sus aportes sociales.

1.) EL MODELO DUAL DEL MERCADO DE TRABAJO

Este enfoque teórico sobre el mercado de trabajo se puede sintetizar en una serie de hipótesis, la primera hace referencia a la división del mercado laboral en dos sectores, primario y secundario, el sector primario tiene puestos de trabajo con,

"altos sueldos, buenas condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad en el empleo, equidad en la aplicación de las normas de trabajo y oportunidades de promoción. El mercado secundario abarca trabajos que, en relación con los del sector primario, son decididamente menos atractivos. Tienen sueldos bajos, deficientes condiciones de trabajo, considerable variabilidad en el empleo, disciplina dura y a menudo arbitraria y pocas oportunidades de promoción [...] La característica más importante que distingue los trabajos del sector primario de los del secundario son los requisitos de comportamiento que los empresarios imponen sobre la fuerza laboral, particularmente la de estabilidad en el empleo"¹

La segunda hipótesis hace hincapié en que la dualidad del mercado laboral se entiende por "factores institucionales e históricos" como son la "tecnología, estructura ocupacional, costumbres y composición de la fuerza laboral", en este planteamiento hay ya un reconocimiento más explícito sobre algunas variables no estructurales en donde se reconoce que son fuente de dualización laboral, como por ejemplo, las costumbres ocupacionales y la composición de la fuerza laboral a la hora de la ocupación. La tercera hipótesis se refiere a que,

"la movilidad de los trabajadores dentro de los mercados está severamente limitada y los trabajadores del sector secundario se encuentran atrapados en él y desarrollan un patrón de inestabilidad laboral, moviéndose entre trabajos de baja remuneración"

¹. Citado en Ignacio Llamas, "Educación y mercado de trabajo en México", UAM-I, 1989, p. 22.

Se plantea que las mujeres y los niños comienzan sus carreras laborales en este mercado secundario, este enfoque dual del mercado del trabajo no puede ser comparado totalmente con el de los economistas "radicales", pues, el enfoque que se ha descrito, primero comparte con los radicales la segmentación del trabajo, pero difiere en la concepción de la lucha de clases y de la explotación del trabajo.

2) TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Esta teoría al igual que la anterior se distancia de la teoría neoclásica por la falta de una explicación conceptual sobre el origen de la pobreza y el desempleo urbano, en cambio, sus representantes fundamentan históricamente sus conceptualizaciones y llegan a proponer algunos enfoques específicos, como por ejemplo los de carácter tecnológico y del conflicto de clase. Una característica más de esta teoría es que su unidad de análisis no es el individuo aislado, sino el conjunto de la fuerza de trabajo entendida como grupo social, constituida como tal, está en capacidad de entablar negociación con su contraparte para el acceso, la movilidad y la remuneración, en este nivel juega un papel importante las fuerzas institucionales que introducen en su análisis, haciendo contrapeso al sólo mecanismo de las fuerzas del mercado que proponen los neoclásicos.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo para un ejercicio analítico puede ser abordada en dos, **ENFOQUES**: Primero;

TECNOLÓGICO, uno de los representantes principales es M. Piore, (aquí no se debe confundir su propuesta con el núcleo duro de los radicales, Piore se identifica más con el enfoque ortodoxo económico, no es marxista) su propuesta de cómo la tecnología segmenta los mercados de trabajo puede resumirse en el siguiente postulado, "1) la tecnología determina la naturaleza de los trabajos y los requisitos de los trabajos determinan las características del trabajador; 2) la productividad es una función monótonica de la división del trabajo; 3) la división del trabajo acelera el progreso técnico; 4) la división del trabajo está limitada por la dimensión, estabilidad y certidumbre del mercado." La propuesta de Piore no se detiene en una simple segmentación del mercado del trabajo de los sectores primario y secundario, define un rango ocupacional superior e inferior dentro de cada uno de los dos sectores, en esta conceptualización se apoyará para proponer un nuevo concepto, el de "*cadenas de movilidad*". En el centro de la explicación de la formación de esas cadenas de movilidad estará la tecnología que definirá una estructura ocupacional que es la base para el establecimiento de los mercados laborales segmentados. Piore parte de un supuesto fuerte, "las empresas tienen autonomía en la selección de técnicas, [...] La selección de tecnologías implica una distribución de cadenas de movilidad entre los sectores centro y periferia." En el enfoque de Piore se puede concluir que la división del trabajo produce un tipo de segmentación, la tecnología produce otro tipo de segmentación y que a su vez produce

división del trabajo, la tecnología como centro de la explicación de la segmentación del trabajo es la variable independiente en torno a la cual gira toda la explicación de las cadenas de movilidad, organización del trabajo, de la producción y de la segmentación del trabajo. Segundo; **CONFLICTO DE CLASE**, el enfoque del conflicto de clase está orientado al examen del papel que juega la tecnología como instrumento de control de los trabajadores, un segundo argumento de este enfoque es que ve a la productividad como un resultado de la lucha de clases, "los capitalistas y los trabajadores tienen intereses contrarios en la producción". El conflicto de clase aparece en diferentes niveles, el más obvio, es la misma segmentación del mercado de trabajo como una actitud deliberada del capital para detener el proceso de "concientización" de clase en el marco de una concentración y centralización del capital. La segmentación del mercado de trabajo que analizan los radicales reproduce la hegemonía capitalista y refuerza el control sobre los trabajadores, en los puestos de trabajo y sobre el proceso de trabajo. Aunque en este segundo enfoque de hecho se da ya un reconocimiento al conflicto de clase como una variable que puede estar explicando la segmentación los autores de esta corriente no abandonan totalmente sus visiones tecnologicistas y estructuralistas de la segmentación del mercado de trabajo.

3) LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO

Nuestro enfoque sobre los mercados internos de trabajo está

sustentado básicamente en dos textos, según su orden cronológico, el primero de Peter B. Doeringer y Michel J. Piore, "Mercados internos de trabajo y análisis laboral" editado en 1971 por vez primera; en su propuesta teórico conceptual los autores definen el concepto,

"[...] de **mercado interno de trabajo**, que es una unidad administrativa como, por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos." ²

Bajo esta conceptualización se debe distinguir de los mercados externos de trabajo por la forma de cómo se toman las "decisiones de precios, asignación y formación" de la fuerza de trabajo, en la teoría económica ortodoxa esas variables se definen por las fuerzas del mercado, y no son los individuos ni las instituciones los que toman parte en la fijación y control de dichas variables. Esta manera de abordar el mercado de trabajo, también hace referencia a los derechos de los trabajadores sobre puestos o puertos de entrada y ascenso en las estructuras de organización de las empresas. Esta conceptualización ha dado origen a un debate sobre la clasificación de los puestos de entrada, los niveles donde tienden a concentrarse y las formas como se cubren las vacantes de puestos de trabajo internos. Arriesgando una afirmación se podría mencionar que este sistema de mercados internos de trabajo son los que originaron los escalafones con base en la antigüedad. Estos mercados de trabajo

². Peter B. Doeringer y Michel Piore, "Mercados internos de trabajo y análisis laboral", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p.44. (Subrayado del autor)

también pueden ser el origen de las carreras laborales al interior de los sistemas escalafonarios que existen en las empresas que se organizan con este enfoque. Una crítica que se le ha fundamentado a los MIT es la "rigidez" en su organización, asignación y distribución en los puestos de trabajo.

El segundo texto sobre los mercados internos de trabajo es una compilación de Paul Osterman, "Los mercados internos de trabajo", editado en 1984 por el MIT, y traducido al español en 1988 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en esta compilación el concepto de,

"[...] el mercado interno de trabajo es un conjunto de normas y procedimientos burocráticos administrados. En la determinación de la naturaleza de estos procedimientos son importantes las consideraciones relacionadas con la eficiencia económica, pero también los factores sociológicos y políticos. Los aspectos sociológicos son relevantes porque en la mayoría de las empresas surgen grupos estables de trabajo y cobra importancia la dinámica de los grupos pequeños. Un frecuente ejemplo de carácter informal lo constituyen las normas que suelen surgir para limitar la producción [...] Las costumbres referentes a lo que constituye el <<trabajo diario justo>> también se expresan frecuentemente en documentos formales, bien en los convenios sindicales o, en el caso de las empresas no sindicadas, en sus manuales." ³

La importancia de esta conceptualización radica en la introducción de aspectos nuevos en la formación de los mercados internos de trabajo, ya no es solamente lo económico el nivel fundamental, para

³. Paul Osterman, "Introducción: La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo", en Paul Osterman (comp.) **Los mercados internos de trabajo**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, p.19.

este autor, los niveles de lo sociológico y lo político juegan un papel importante, otro aspecto, y que quizá sea de mayor consideración es la referencia al ámbito de lo "no formal" y sus prácticas en la determinación, asignación y entrada a los puestos de trabajo. En este mismo nivel de discusión la propuesta se torna interesante cuando el autor habla de la participación de los sindicatos.

B. ENFOQUES SOCIOLOGICOS

En esta aproximación a los enfoques sociológicos se intenta rescatar los conceptos y las propuestas metodológicas que nos pueden contribuir al esclarecimiento y debate sobre la formación, desarrollo y organización de las estrategias para la construcción de los mercados internos de trabajo, siguiendo la perspectiva analítica de los sociólogos y los antropólogos, será en esa vía en la que se centrará nuestra posible propuesta conceptual tratando de dialogar con lo ya escrito y esforzándonos en proponer algún concepto que se pueda aplicar y generalizar para el caso de nuestra investigación y al mismo tiempo dar cuenta de lo que hay de específico y general en el espacio empírico de nuestro objeto de estudio. El aporte de los sociólogos en este campo de estudio ha avanzado sobre las propuestas de las redes sociales, la construcción social y la sociología económica, son las propuestas de las que pretendemos partir en nuestra reflexión.

1) REDES DE MOVILIZACION Y MERCADO DE TRABAJO

La propuesta para analizar el mercado de trabajo a través de instrumentos de movilización se centra en el concepto de "movilización" de la fuerza de trabajo, para César Centi, la forma de 'bolsa de trabajo' sería un instrumento dentro de una gama de variadas "técnicas de movilización" del trabajo,

"El interés del concepto de movilización estriba precisamente en que permite abarcar las diferentes realidades de estos encuentros, (encuentros de los asalariados con el trabajo) dejar de ignorarlas [...] cuando uno se sitúa de entrada en la ficción del mercado de trabajo."⁴

El enfoque de la movilización de la fuerza de trabajo considera a las teorías de la segmentación del trabajo al interior de la empresa, pero también, hace referencia al mercado de trabajo externo. En este sentido nos es útil esta conceptualización porque la fuerza de trabajo es considerada no solamente cuando se postula a ocupar un puesto de trabajo, sino que, el análisis de este enfoque abarca el exterior de la empresa. El autor propone tres redes de movilización de tipo interno y externo; las de primer tipo, la no red, la "...evolución a fuerza de experiencia y antigüedad" y la que regula el paso de un puesto a otro. Las redes de tipo externo serían, 1) cuando la empresa no se plantea contacto con los candidatos, 2) La empresa reactiva voluntariamente y 3) La empresa abre el espacio de reclutamiento. La combinación de estos tipos da como resultado en la perspectiva del autor nueve formas

⁴. César Centi, "Mercado de trabajo y movilización" en RST, núm. 4, 1988, p. 43.

posibles y tres formas principales de movilización. Este enfoque de las redes de movilización permite reflexionar el problema del mercado de trabajo como un "encuentro de estrategias" entre dos actores involucrados, asalariados y empresarios, desde la contratación, la movilidad al interior y la salida de la fuerza de trabajo. Estas estrategias, al ponerse en juego activan lo económico y social, lo cual también facilita pensar el problema en términos de lo micro y lo marco; lo social y lo económico.

2) LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO

La propuesta de pensar el mercado de trabajo con el concepto de "construcción social" contiene elementos de tipo organizativo que conllevan hacia el análisis de los actores y de sus acciones de tipo individual o colectivo, plantearse el objeto de nuestro estudio con esta perspectiva se constituye en un proceso la construcción institucional de los mecanismos de organización mediante los cuales los actores fijarían límites a sus acciones a través del "contrato", que se convertiría en una institución social, esta forma de abordar el mercado de trabajo requiere de "disposiciones especiales de acción" como por ejemplo "formas de socialización" de cómo está "institucionalizado" el mercado, encontrar sus raíces sociales y ubicarlas en un marco de referencia institucional definido. Los mecanismos organizativos sustituirían a las formas de "mercado" propiamente dichas y permitirían introducir dimensiones "sociológicas" al análisis de los mercados como las

siguientes, "orientación de los actores", para calcular e identificar quizá en una perspectiva de la teoría de juegos cuales son esas orientaciones que les reditúan los mejores resultados, pero que tampoco puede reducirse a "un juego de suma cero" donde lo que uno pierde el otro lo gana, más bien, en sentido de la construcción de "estrategias" que se propone el sujeto para evaluar los mecanismos de ingreso a un mercado de trabajo, pero también a las diferentes opciones de sus "conducta estratégica" para permanecer y avanzar en ese mercado; el sujeto de nuestro análisis también se plantea criterios sobre cómo avanzar en una escala o mercado de trabajo segmentado, es por eso que también consideramos el concepto de "criterios de preferencia" sobre cuales avanzar en coordinación con su actuar estratégico, y "condiciones sociales" de pertenencia de estrategias de los actores. Esta propuesta teórico-metodológica trata de no aplicar esquemas teóricos generales sino de "reconstruir estructuras y mecanismos latentes y específicos" que no siempre es posible que sean visibles, de lo que se trata es de ubicar al mercado de trabajo en un "contexto institucional" de manera directa, proponer un modelo de interpretación que de cuenta de la realidad, ésta propuesta y su grado de complejidad reconstructiva es a lo que se llama la "construcción social" del mercado de trabajo. (A. Bagnasco: 1989) La propuesta a rescatar y reelaborar de este enfoque para nuestro problema de investigación consiste en ubicar las estrategias que se plantean los actores individuales o colectivos en la búsqueda de puestos de trabajo, esto por un lado, y por el otro, tratar de integrar aspectos de la

formación del mercado de trabajo de otros actores como la de los empleadores y la del Estado y como esas acciones terminan en la construcción social de un mercado de trabajo.

3) REDES SOCIALES DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

El análisis de los mecanismos de acceso al mercado de trabajo se ha tornado estratégico, ya no son suficientes las reflexiones de tipo económico que involucran formas de asignación a puestos de trabajo, categorías salariales y laborales, en un mundo en constante cambio las estrategias que se plantean los actores para acceder a los puestos de trabajo se han vuelto en "técnicas de movilización" de la fuerza de trabajo o en redes sociales, estas involucran, el parentesco, la amistad y la ayuda mutua.

"Una red social es una estructura relativamente invisible, pero al mismo tiempo muy real, en la que están insertos un individuo, una familia o un grupo [...] podemos interpretar una red, referida a actores individuales, como <<el campo relacional total de una persona; que tiene, por regla general, una representación espacio-temporal. Su visibilidad es baja, pero en cambio posee numerosas propiedades vinculadas con el intercambio de información>>"⁵

La permanencia, vigencia y consolidación de tales redes de acceso se ha planteado su institucionalización o su estatus no formal, la composición de dichas redes pueden estar formadas por un actor individual o colectivo, sus espacios de actuación está en espacios no definidos, y pueden desarrollarse en el seno de la organización productiva o desde afuera de ella. Otros modos de analizarlas las

⁵. Félix Requena, "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en RST, No. 11, 1990-91, p.119.

han considerado como cadenas de movilidad de la fuerza de trabajo, ya sea al interior o desde exterior de la empresa, según Requena, la movilidad de dichas redes no es tan libre como pudiera suponerse, están determinadas por las "trayectorias laborales" de los actores involucrados, donde predomina el origen, lo familiar, lo escolar, lo urbano y la clase de procedencia. Otra propuesta que pudiera aportar elementos de análisis al concepto de "red social" es la consideración de redes sociales subjetivas y objetivas, las primeras serían de tipo instrumental compuestas por las relaciones de amistad o parentesco; las segundas, se analizarían en función de la efectividad de la red, es decir, "entre los que buscan y entre los que encuentran empleo".

4) LA SOCIOLOGÍA ECONÓMICA

La sociología económica surge como una forma de completar el análisis de los mercados de trabajo, no tiene por objeto continuar el desarrollo de los puntos estructurales clásicos de la economía, como serían salarios, puestos, ocupaciones, condiciones, consumo, distribución, etc., su interés radica en la búsqueda de explicaciones de "La fuerza de los lazos débiles" en este explora las posibilidades indirectas, las instituciones no estructuradas y semiestructuradas, informativas acerca de las conexiones a posibles puertos de entrada a empleos (Granoveter :1973)⁶. Por "lazos débiles" se entiende en una primera aproximación un tipo de vínculo

⁶ citado en Tavera, Ligia. (1993) La teoría de las redes sociales, tesis de licenciatura, ITAM.

que va conformando una relación de carácter no formal entre un informante y un individuo que anda en búsqueda de una conexión que lo pueda llevar a eficientar en términos racionales e informativos las consecuencias de sus acciones dirigidas hacia la obtención de empleo. En esta propuesta se halla inmerso lo que otros han dado en llamar el actuar estratégico (Morgan, 1989 : 29 ; Giddens,). Granoveter continúa con su análisis de las formas no estructuradas de información de empleo, en otro trabajo que publico en 1974, reelabora sus conceptos anteriores de "las fuerzas débiles" para concretar una propuesta de las "redes sociales", es en este trabajo donde se encuentran conceptos que hacen referencia a cómo el concepto de red ayuda a comprender la función de los mecanismos informales sobre oferta de trabajo que los individuos por sí solos no pueden poseer, sino, a través de familiares, amigos, parientes. La efectividad, la transmisión de la información y el grado de movilización de los recursos sociales y de los mecanismos puestos en acción por los actores se puede medir en función de la "fuerza de los vínculos" y la "densidad de las redes sociales" para conectar a personas en posibilidad de empleo desde distintos campos relacionales. Así para entender la fuerza de la debilidad de los mecanismos informales de penetración a los mercado internos de trabajo no se encuentra aislado de otra serie de conceptos que vienen del campo de la sociología cultural (Bourdieu, 1990) con su aproximación de "capital social" enriquece la sociología económica para dotarla de un instrumental teórico - conceptual para densificar el análisis de los mecanismos informales y los atributos

personales de los actores.

C. ENFOQUES ANTROPOLOGICOS

Los enfoques antropológicos sobre el mercado de trabajo son estudios pioneros, pues son estos después de los economistas los que con metodologías de análisis diferentes descubren la no "estructuralidad", ni la "institucionalidad", ni la determinación "tecnológica" de los mercados de trabajo. Sus aportes han girando en torno a las reflexiones de tipo cultural y etnológico, los estudios del mercado de trabajo y sus resultados en esta rama de las ciencias sociales han estimulado a otras ramas de la ciencia social, en particular podríamos referirnos a por lo menos dos enfoques en esta disciplina.

1) TRAYECTORIAS LABORALARES

El concepto de "*trayectoria laboral*" para que pueda ser analizado involucra un conjunto de términos que le son afines, algunos de estos últimos son por ejemplo, "historia laboral", el cual intentaría rescatar de una manera cronológica los distintos momentos de formación laboral, este término tendría la siguiente intencionalidad, reconstruir una trayectoria ocupacional del individuo y describir las diferentes ocupaciones por las que ha atravesado. Otro término que involucra este concepto es la noción de "carrera", es a través de ésta como se analiza el recorrido por los diferentes puestos de trabajo y por las diferentes ocupaciones

que van llenando de personalidad y experiencia a los actores, la vinculación de la historia laboral y la carrera laboral es como se llega a una reformulación de los que vamos a entender por *trayectoria laboral*.

La propuesta de Agustín Escobar para analizar "...las trayectorias laborales como carreras: (se sostiene en tres aspectos) 1) elementos técnicos que determinan si un individuo es capaz, física y operacionalmente, de realizar ciertas tareas; 2) elementos del proceso laboral que fijan la importancia del control sobre el proceso de trabajo y el ritmo de las labores en la elección de los obreros; esto, claro está, depende del primer elemento: es difícil ejercer ese tipo de elección si un obrero es incapaz de llevar a cabo la clase de actividad productiva que, en principio, le da el control sobre la producción; y 3) elementos sociorelacionales, que forman el ingrediente 'particularista' de la trayectoria laboral del obrero: al enfrentarse a una elección, los trabajadores enfrentan una gran incertidumbre acerca de varios aspectos importantes de los trabajos potenciales." ⁷ En la trayectoria laboral entonces, además de contener elementos de carácter técnico y sociolaboral, permite establecer y proponer la construcción de "redes de relaciones sociales", las cuales estarán enfocadas a la minimización de los riesgos para aceptar trabajos que puedan implicar características laborales de tipo negativo. Estas redes de

⁷. Agustín Escobar Latapí. "Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara", El Colegio de Jalisco, México, 1986, p. 235.

relaciones sociales entonces pueden desempeñar no sólo el papel de información y recomendación, sino que "juegan un rol de estabilizador en las carreras laborales".

2) GENEALOGIAS OBRERAS

La propuesta de las genealogías obreras es otro enfoque de la corriente antropológica, esta propuesta metodológica centra su análisis en la reconstrucción generacional del sujeto analizado, esta tiene una doble dimensión analítica, propone por un lado la estructura social, es a través de esta como se conocen los antecedentes ocupacionales de un número deseado pero a la vez limitado de generaciones anteriores, es mediante el examen analítico de una, dos o tres generaciones anteriores como se puede emprender una reflexión de las estructuras sociales del individuo como se pretende llegar a plantear un modelo o una caracterización de las genealogía obrera. Pero en esta propuesta teórica y metodológica también puede emprenderse un análisis de tipo cualitativo, a "lo largo de las...generaciones se hará un esfuerzo por identificar los recursos claves para el logro de la movilidad social."⁸ El análisis de las genealogías representa por un lado una ventaja metodológica, permite hacer comparaciones entre distintas generaciones familiares, tratando de captar la especificidad de las ocupaciones y los vínculos laborales con determinados puestos de

⁸. Luisa Gabayet, "Obreros somos. Diferenciación social y formación de la clase obrera en Jalisco", El Colegio de Jalisco-CIESAS, México, 1988, p. 216.

trabajo si es que los sujetos sienten alguna identificación u orgullo ocupacional. Las genealogías obreras también permiten analizar desde las trayectorias laborales los sistemas de redes sociales que se establecen para la obtención de algún puesto de trabajo en una determinada empresa o rama ocupacional. Otra ventaja de esta metodología de análisis es que está fuertemente vinculada con la técnica de recolección de información llamada la historia de vida, es esta perspectiva es como se puede comenzar a elaborar un diseño del instrumento de recolección de información y a la vez de la aproximación a los informantes claves. Quizá el aporte más importante con el que puede contribuir esta perspectiva teórica y metodológica sea la de la "diferenciación social", al destacar los cambios que sufren los miembros de una unidad familiar en el transcurso generacional, esos cambios resultan en la movilidad social, y pueden estar manifestándose en lo regional o en manifestaciones de tipo local.

D. EL CONCEPTO DE ESTRATEGIA

Para esta investigación el concepto de "estrategia" es de los llamados visagra, por que integra la articulación entre dos campos del mercado de trabajo, el interno y el externo ; pero no sólo se reduce a esa función, intenta explicar las representaciones subjetivas y objetivas que se plantean los actores para penetrar un objetivo deseado, el mercado de trabajo. Adquiere pertinencia en contra de los excesos estructuralistas y se vuelve concepto

analítico cuando los actores ponen en juego sus acciones. Se torna una opción para mediar entre acción/estructura, Grahan Crow propone los siguientes elementos que lo conforman. En teoría, el análisis estratégico se aplica sólo a ciertos tipos de acción, los cuales muestran entre ellas al menos algún sentido de *racionalidad*, y toman lugar dentro de *situaciones* ampliamente predecibles. (Crow, 1989 :2) Su uso constante ha perdido poder explicativo y se ha desgastado, habría que restringirlo para aquellas acciones que son comprensivas, coherentes, de largo plazo y conscientes. Empero, no toda acción recaería dentro, para el caso de los individuos y las colectividades estaríamos ante una "acción estratégica". Para la ciencia sociológica, Crow, lo propone como el análisis de todos los niveles sociales : el societal en referencia al poder, para la toma de decisiones político-económicas, para los organismos privados, en las misiones familiares y a nivel individual.

Para Max Weber, existe una relación estrecha entre racionalidad y estrategia, ésta, adquiere un matiz con respecto a fines y quiere decir cálculo y probabilidad en el actuar. (Aguilar, 1988 : 82) Así, este autor encuentra el actuar racional respecto a fines y actuar racional respecto a valores, el primero, como "condiciones" o "medios" para los fines inspirados, el segundo, como creencia consciente en el valor propio e incondicionado de un comportamiento alejado del resultado obtenido. En esta perspectiva comprensiva las estrategias son actos conscientes y racionales de los actores,

remitidas a un entramado de estructuras e instituciones, con ciertos grados de libertad del actor, (Crozier, 1990 :) y en donde actor y sistema son indefinibles uno sin el otro. El sentido instrumental del concepto en esta veta teórica posibilita el análisis a través de las voluntades de los actores como noción explicativa de la acción colectiva de los sujetos.

Otra vertiente analítica considera la dualidad actor - sistema, como una estrategia metodológica cuyo fin es la comprensión de las instituciones y de la conducta estratégica, definiendo a la segunda en términos "(que) los actores se dirigen bajo elementos estructurales - reglas y recursos - en sus relaciones sociales. La "estructura" aparece como la movilización del discurso de los actores y la conciencia de los encuentros sociales" (Stones, 1991 : 674)

Estas visiones no agotan la temática, pero consideramos que son una fuente de inspiración para comprender la categoría de "estrategia" en los diferentes significados propuestos, así también, esta no sólo se analiza de manera simple, contiene una acepción compuesta con el concepto de "conducta estratégica" que nos llevaría al análisis específico donde lo queremos poner a prueba bajo la acepción propuesta. No se puede dejar de mencionar que también queda fuera el concepto latinoamericano de estrategia de sobrevivencia familiar, como orientador de una conducta de tipo colectiva y sociodemográfico, para las realidades urbanas y también como concepto socioeconómico. En los diversos enfoques está presente y evoca la reproducción de grupos sociales, de pautas de

conducta y costumbres, de la fuerza de trabajo y de la sociedad en su acepción más amplia.

CONCEPTOS TEORICOS Y DEFINICIONES

Los siguientes conceptos han sido considerados para explicar los tres campos de observación descritos líneas arriba, así como en un intento de acercamiento teórico-conceptual y metodológico del problema para plantear las dimensiones que se privilegiaran en el análisis de las estrategias de gestión ocupacional del mercado interno de trabajo por los diferentes actores sociales que se involucran.

1) "CONDUCTA ESTRATEGICA", propuesto por Anthony Giddens será entendido y aplicado en esta investigación como la forma "...en la cual los actores se dirigen bajo elementos estructurales -reglas y recursos- en sus relaciones sociales. La 'estructura' aparece como la movilización del discurso de los actores y la conciencia de los encuentros sociales".

2) "RED SOCIAL", en este trabajo de investigación dicho concepto será asumido como "...una estructura relativamente invisible pero al mismo tiempo muy real, en la que están insertos un individuo, núcleo familiar o grupo." y que se pone en juego un talento que involucra una representación espacio-temporal cuyo objetivo es el mercado de trabajo, a través de la familia, el

parentesco, las relaciones de vecindad, amistad y con los compañeros de trabajo.

3) **"TRAYECTORIA LABORAL"**, este concepto será aplicado para emprender en análisis de las trayectorias laborales en términos de carreras ocupacionales, en donde se puede distinguir los siguientes niveles de observación, a) técnico, de aptitud y capacidad física y operacional para realizar ciertas tareas; b) del proceso de trabajo, que sirve para evaluar la capacidad de control del proceso laboral y c) sociorelacional, enfocado hacia el manejo de información sobre oportunidades de empleo y acerca de las condiciones de empleo.

4) **"CAPITAL SOCIAL"**, Será retomado de la propuesta conceptual hecha por P. Bourdieu, "El capital social es el conjunto de recursos actuales o potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizada de conocimiento y re-conocimiento mutuos...a la pertenencia a un grupo, definido como un conjunto de agentes que no sólo poseen propiedades comunes sino que también están unidos por vínculos permanentes y útiles".

5) **"RECURSO SOCIAL"**, será utilizado para el análisis de la movilidad, que "consiste en la riqueza, el estatus, el poder, así como los vínculos sociales de aquellas personas que están directa o indirectamente ligadas a un individuo...Además este concepto y su

pertinencia se centra en el uso efectivo de contactos sociales en el mercado de trabajo."

6) "MOVILIZACION DE RECURSOS", este concepto permite la identificación del trabajador, su actualización, su integración. Desde el exterior, para penetrar las fronteras de la empresa y participar en el proceso productivo.

CAPÍTULO 2

EL MERCADO DE TRABAJO EN TELEFONOS DE MEXICO.

A) LA INDUSTRIA TELEFÓNICA EN MÉXICO

La evolución de la telefonía en México ha atravesado por historias paralelas entre la iniciativa privada y el Estado como poseedores mayoritarios del conjunto de las acciones que les permiten tener el control y asumir las decisiones. La configuración organizacional de la empresa toma forma en el año de 1947, en este año formalmente se constituye la Compañía Teléfonos de México, S.A. de C.V., con una composición del capital del 51.24 por ciento de las acciones para Corporación Continental, de origen estadounidense, 48.75 por ciento para la empresa sueca Ericsson, y la participación de tres empresarios mexicanos con el 0.05 por ciento del capital social de la misma. (Székeley, 1995 : 46). Hacia el año de 1958 comienza una nueva etapa en la historia de la telefonía en México con el llamado proceso de mexicanización de la empresa, consistente en la participación de un grupo de empresarios nacionales al adquirir la mayoría de las acciones de esta empresa, en este periodo puede resaltarse la primera gran transformación tecnológica al pasar de los equipos de batería local e introducir la mecanización en la conmutación, originándose la unificación de la red telefónica. Otro momento interesante en la historia de la telefonía en México inicia en el año de 1972 con la decisión del gobierno del presidente Echeverría de estatizar la compañía, esta fue decretada el 8 de agosto al adquirir el 51 por ciento de las acciones, mediante esta operación el gobierno tomó posesión, la propiedad y las decisiones de la industria telefónica. En 1976, la Secretaría de

Comunicaciones y Transportes otorgó una nueva concesión a la empresa por 30 años, hasta el 2006, prorrogables por 20 más, tres años después, en 1979, las nuevas autoridades ponen en practica una nueva fase de la modernización de las comunicaciones telefónicas al iniciar el uso de los sistemas digitales, con el objeto de reestructurar la red y prepararse para satisfacer la demanda del servicio por parte de la industria, la banca, el comercio, los particulares, el proceso origina la automatización del servicio de larga distancia, LADA. En esta década de los setenta el promedio de crecimiento de la red fue del 12 por ciento anual, en este mismo lapso se dieron algunos hechos importantes que serán comentados en la parte del sindicato, la destitución del Comité Ejecutivo Nacional y un periodo de huelgas por año entre 1976 y 1980. Durante los ochenta, la historia de la industria telefónica estuvo influenciada por los conflictos de carácter intersindical, de represión a la oposición por el nuevo CEN que emergió en 1976 ; por los terremotos de 1985 que destruyeron una parte considerable de la planta telefónica, es aquí donde se ha planteado una posible hipótesis del origen de la modernización y la privatización de la compañía. Otro elemento que origina discusión como una de las causas de primer orden en la explicación de la privatización es la crisis económica de esos años, la cual afecto a la empresa, estancando el proceso de expansión telefónica, aunado a lo anterior se puede destacar, también, los cambios de orden político en el Estado y el gobierno mexicano de la época, como principal causa de esta naturaleza de orden político tenemos que para estos años llegan al

poder una nueva clase de políticos con concepciones liberales de la economía y de la política en menor medida, los llamados tecnócratas, cambian el modelo de acumulación de capital en México, las concepciones de la forma de como debe participar el Estado en la economía y emprenden un proceso de apertura y desregulación de la misma donde ahora sólo el Estado será el garante de los procesos económicos, esta transformación no es exclusiva de México, forma parte de una ola llamada neoliberal que comenzó a finales de los setenta en Gran Bretaña y Estados Unidos y se extendió por todo el mundo. Este ciclo se cierra con el anuncio por parte del gobierno en el año de 1989 de privatizar la empresa, al parejo de este se había iniciado un proceso de modernización de las relaciones laborales, conocido en el medio académico y laboral como el Convenio de Concertación, entre la empresa y el sindicato, el cual generó debates polémicos sobre las consecuencias que acarrearía dicho convenio, en este se modifican, un gran número de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, se firman nuevas condiciones laborales, se modifican los escalafones y los convenios departamentales, especie de pequeños contratos de trabajo (De la Garza, 1989 :) se acuerdan perfiles de puestos, todo esto en medio de una polémica de orden mundial al nivel de las relaciones laborales que planteaba la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo y la polivalencia de los trabajadores. Otro antecedente de importancia considerable es la reestructuración y reorganización productiva que inicio con la fusión y organización la industria telefónica que operaba dispersa en el territorio

nacional, fue integrándose hasta que en 1981 telmex adquirió y fusionó a todas las pequeñas compañías en una sola (Martínez Lira, 1986 : 28)

Este proceso de la llamada flexibilización del contrato colectivo de trabajo en telmex fue el preámbulo que preparó el terreno de la privatización. Sobre la privatización y la modernización de la industria telefónica en México es el tema del siguiente apartado.

B) LA MODERNIZACIÓN DE TELÉFONOS DE MÉXICO

En la década de los ochenta y lo que va del noventa el modelo de reestructuración tecnológica y organizativo-productivo de Teléfonos de México para la planta telefónica ha seguido dos enfoques, el empresarial y de "cogestión limitada" del que a querido ser parte activa el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), en momentos se aplica una directriz unilateral y vertical sin buscar el interlocutor y en otros episodios se busca la legitimación institucional vía la organización sindical. En otro periodo, este proceso de modernización se influenció con la privatización del sector telefónico como un segundo "aire" que lo condujo a la búsqueda de socios extranjeros como requisito del título de concesión. Las etapas de la modernización son las siguientes, con sus respectivos impactos en la organización sindical en los momentos de las revisiones contractuales, salariales y de organización del proceso de trabajo.

B1) La que va de finales de los setenta hasta mediados de los ochenta caracterizada por la aplicación de una serie de ensayos de nueva tecnología basada en un cambio de analógica a digital y de procesos semiautomáticos a automatización de centrales telefónicas.

B2) La de medidos de los ochenta hasta antes de la privatización 1991, teniendo como escenario los sismos de 1985, el Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio (PIMES 1987) y el Convenio de Concertación y los nuevos servicios. (C.C.1989).

B3) La modernización estructural acompañada con el proceso de privatización de la empresa (1990), la introducción de nueva tecnología de transmisión con fibra óptica y la reorganización corporativa.

B4) La postprivatización , que implicó la apertura de los servicios, la formación de recursos humanos y la competencia.

B.1) LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA EN LA PERSPECTIVA "TECNOLÓGICISTA"

Hacia finales de los setenta los proyectos de modernización en teléfonos de México no eran homogéneos, se conocieron por su heterogeneidad geográfica y departamental, se presentaban como pruebas de ensayo y error, la substitución de tecnología analógica por digital avanzaba de forma lenta y preseleccionada ; los primeros lugares geográficos y departamentales para aplicar la nueva tecnología fueron el Distrito Federal en la delegación de Tláhuac, y en Baja California, Tijuana, las centrales automáticas que se automatizaron y digitalizaron fueron las de menor densidad telefónica, es decir, no se quería correr ningún riesgo en la afectación del servicio. El proceso de modernización consistía en el cambio del patrón tecnológico y la parte concerniente a la organización del trabajo apenas era un proyecto en el papel, porque se quería consolidar la aplicación y operación de la organización tecnológica para tener una plataforma lo suficientemente sólida para extenderse hacia los demás departamentos, como los de transmisión, mantenimiento, conmutadores y operacionalización, sin que hasta este nivel se consolidara la que implicaba la formación de los nuevos recursos humanos. El objetivo de la modernización se focalizó a la conmutación. Bajo esta estrategia denominada por "tecnologicista", se quiso romper el control obrero que habían lorado los trabajadores en sus respectivos departamentos, se advierte un relevo productivo fundamentado únicamente en el cambio

tecnológico sin que se avizoren cambios de corto plazo en la organización del trabajo ni en el factor humano, la capacitación. En esta etapa del cambio tecnológico no se acompaña con un programa integral de capacitación ni de formación de nuevos cuadros técnicos con nuevas habilidades para la operación de la nueva tecnología. El modelo de modernización lo que buscaba en esta primera fase era avanzar sobre la estructura organizacional tradicional, sin participación de los trabajadores y al margen de la instancia sindical. No podemos afirmar qué fracaso, pero en el desarrollo de los hechos de mediados de la década de los ochenta se tuvo que cambiar la estrategia, debido a la afectación de la red por los terremotos y al programa de mejoramiento del servicio. Se tuvo que avanzar más rápido por que así lo exigió las necesidad del servicio y las condiciones del saldo del terremoto.

B.2) LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA EXÓGENA Y ENDÓGENA.

Los fenómenos naturales conocidos como "sismos" del año de 1985 fueron sólo un ingrediente más que aceleraron el proceso de modernización, en esas fechas la red telefónica salió afectada casi en su totalidad, a tal grado que el país se quedó incomunicado por espacio de algunos minutos, la parte de la planta telefónica más dañada fue precisamente los departamentos de centrales y tráfico donde se venían aplicando las pruebas de nueva tecnología de conmutación, algunas de las centrales más afectadas fueron las

denominadas San Juan y Victoria en pleno centro de la ciudad de México. Un segundo elemento de modernización de carácter exógeno lo constituyó el Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio (PIMES, 1987), que integraba 59 proyectos específicos, uno por cada departamento y 10 actividades generales de apoyo a dicho programa, éste era el resultado de una serie de encuestas dirigidas al público usuario con la finalidad de medir en la percepción del mismo la productividad, la calidad y la eficiencia del servicio telefónico. Con dichos diagnósticos se pretendía detectar las áreas de mayor conflictividad laboral y determinar las causas que las originan. Con estos dos eventos, la modernización telefónica avanzaba desde afuera, los sismos habían originado la modernización de la red y el PIMES avanzaba hacia la configuración de nuevas relaciones laborales en los aspectos de la productividad, la calidad y la atención al usuario. Decimos que es una modernización desde afuera por que los cambios tecnológicos y la reorganización de las prácticas laborales se precipitaron a razón de hechos y presiones desde fuera de la empresa y desde fuera del ámbito de la representación sindical. Estos cambios son producto de la destrucción de la "fuerza de la naturaleza" en donde a ningún mortal se le puede adjudicar el resquebrajamiento de la red telefónica, y reafirmamos nuestra hipótesis desde "afuera" cuando confirmamos a través del PIMES que los cambios ocurridos estuvieron dados en función de la percepción del público usuario referente a la calidad, la productividad y la atención del usuario.

La hipótesis desde "dentro", ésta la fundamos con base en el Convenio de Concertación (1989) celebrado entre la empresa y el sindicato, éste se vino gestando a través de los cambios parciales en la década de los ochenta, es el documento que integra por vez primera, de manera racional, coherente, integral el proyecto de modernización tecnológica, productiva y organizacional, el futuro de la empresa, previo a la privatización. El llamado CC celebrado entre la empresa y el sindicato en abril de 1989, se dio en un año que no habría negociación colectiva, fue un plan unilateral de la empresa al sindicato donde se establecía la intención de continuar con el proceso de la modernización de la empresa, las aplicación de la nuevas tecnologías y la introducción de los nuevos servicios, la posición que sumió la parte sindical no fue de pasividad, las turbulencia generada por los cambios que se veían venir levantó expectativas por todas partes en el mundo del trabajo, pues se interpretaba de diversas maneras, los trabajadores del telmex sentían llegar la hora de la mutilación de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), como había ocurrido en la mayoría de las empresas privadas y estatales hasta ese momento, analistas de las relaciones laborales y de la producción auguraban un conflicto laboral en la cadena de las reestructuraciones productivas que habían comenzado años atrás y se levantaba un gran polémica en torno del CC. No sucedió lo que se esperaba, ya que el sindicato como veremos más adelante prefirió la negociación al enfrentamiento, logrando según este ventajas substanciales para los trabajadores y para la organización sindical.

Pero, cual era el contenido de dicho convenio, en la revista el cotidiano se analizó de la siguiente manera, implicaba la *flexibilidad* del CCT de Telmex, la modificación de un número importante del cláusulado referente a la introducción de nueva tecnología, a la movilidad de la fuerza de trabajo, a la intervención del sindicato en la modernización de la empresa, capacitación, modificación de los convenios departamentales, compactación del escalafón, ascensos, el modelo de la productividad y la calidad, la disciplina y ejecución del trabajo, turnos y las horas extras, funciones de las categorías, las formas del ingreso y la higiene y la seguridad en el empleo (De la Garza, 1989 :).

Visto en esta perspectiva, el CC representaba un cambio en la cultura del trabajo, de la productividad y de las relaciones laborales, tendiente a llevar la modernización de la empresa de manera más rápida hacia la reestructuración productiva y preparando el camino de la privatización del sector telefónico. En esta sucesión de hechos se interpreto que el sindicato no gano nada, perdió bilateralidad, retrocedió lo pactado en algunas cláusulas que lo hacían participar en la modernización y se limitó a seguir los planes de la empresa.

B.3) LA MODERNIZACIÓN ESTRUCTURAL Y ORGANIZACIONAL

La modernización tecnológica de la empresa teléfonos de México, se acompañó con la reestructuración de las relaciones laborales y con la re-organización funcional de la misma, la estrategia que siguió también se extendió a las filiales y subsidiarias, consistió en la expansión, fragmentación y especialización de los procesos de trabajo (De la Garza, S/f : 2) de tal manera que uno de los objetivos fue prepararse ante la apertura del mercado de las telecomunicaciones y así poder ofrecer nuevos servicios competitivos incrementando la productividad. Otro de los cambios que originó dicha estrategia fue modificar su estructura organizacional a partir de la diferenciación de las funciones corporativas y operativas ; las primeras se conglomeraron en la Dirección General y en cuatro direcciones más, 1) Finanzas y Administración, 2) Planeación y desarrollo corporativo, 3) Recursos Humanos, y 4) Relaciones Laborales ; las segundas se aglutinaron en cinco direcciones de operación y resultados, 1) Desarrollo telefónico, 2) Larga distancia, 3) Operación telefónica norte, 4) Operación telefónica sur, y 5) Operación telefónica metropolitana. También se inició el programa de la telefonía celular, y la puesta en operación de la Red Digital Superpuesta, combinándose con la instalación de la Red de fibra óptica. Todos estos cambios generaron cierta inquietud entre los trabajadores y principalmente al interior del sindicato, bajo estas modificaciones de carácter

organizacional y laboral se preparó a la empresa para su posterior privatización, dejando entre los analistas de las privatizaciones y de las telecomunicaciones en México temas de discusión hacia dónde girarían las nuevas relaciones laborales en este sector. Fue así que a finales de 1989 se cumplió la especulación que se había generado, al anunciarse la desincorporación de la empresa del sector paraestatal y liberalizar las telecomunicaciones. El proceso mencionado de privatización formó parte de la política del nuevo estado y del gobierno, de los últimos tres presidentes desde Miguel del Madrid, política identificada en los medios académicos como neoliberal por la retirada del Estado de la inversión y de la propiedad productiva, el gobierno perseguía los siguientes objetivos :

- . Garantizar que el Estado mantuviera la rectoría de las telecomunicaciones del país.

- . Mejorar radicalmente el servicio telefónico a los ciudadanos.

- . Garantizar los derechos de los trabajadores.

- . Expandir el sistema telefónico.

- . Realizar investigación científica y tecnológica para fortalecer la soberanía nacional.

- . Permanecer bajo el control mayoritario de mexicanos.

(Székely, 1997 : 54-55)

El siguiente paso fue la reestructuración financiera de la empresa, quién asumió esta responsabilidad fue la Secretaria de Hacienda Y

Crédito Público con el objeto de ajustar las tarifas y el régimen fiscal. Una decisión aún más contundente fue la que estuvo dirigida a la definición de la estructura del capital accionario, con el objeto de que en el proceso de licitación se garantizara la participación de grupos mexicanos y que al mismo tiempo tuvieran posibilidades reales de poder ganar la licitación, fue así como se dio a conocer el título de concesión. El grupo ganador fue Carso, del empresario Carlos Slim, de un total de 22 empresas que calificaron.

B.4) LA POSTPRIVATIZACIÓN

Una vez que se hubo anunciado que la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., sería la próxima a privatizarse, y de su posterior privatización, la distribución de las acciones quedó de la siguiente manera :

TIPO DE ACCIONES	PORCENTAJE
TIPO A (individuales con derecho a voto)	19,6%
TIPO AA (Carso y socios)	20,4%
TIPO L (sin derecho a voto)	60,0%
total	100,0%

Fuente : Tomado de Enrique De la Garza.

Con este porcentaje de 20.4 el grupo Carso y socios fueron los que se quedaron con el control mayoritario de las acciones que les permiten tener la presidencia del consejo de administración. Los

propietarios de ese 20,4 por ciento están distribuidos de la siguiente manera.

PROPIETARIOS	PORCENTAJES
GRUPO CARSO	5,2
FRANCE CABLE	5,0
SOUTHWESTERN BELL	5,0
OTROS SOCIOS DE CARSO	5,2
TOTAL DE CARSO Y ASOCIADOS	20,4

Fuente : Tomado de Enrique de la Garza.

Con tan sólo el 5,2 por ciento de las acciones Carso es quien administra y preside la empresa teléfonos de México, el título otorgo a telmex en monopolio la prestación del servicio de telefonía larga distancia y local hasta 1997 y 1998 respectivamente. El proceso de apertura de estos servicios ha colocado a la empresa en una situación de competencia, lo que ha originado que tenga una postura más firme con respecto a sus trabajadores en cuanto a las relaciones laborales, contractuales y salariales, también, ha permitido que la empresa se guía bajo nuevos criterios de competencia con la finalidad de otorgar un servicio de calidad y con mayor productividad. Hacia el interior de la organización empresarial también se ha tenido que modernizar y cambiar su cultura con respecto al trabajo, al comprometer a los trabajadores a defender su materia de trabajo ya no ante las filiales y subsidiarias, sino también, contra las competidoras de los servicios de telefonía. Estas nuevas realidades, también ha

4

permitido que los trabajadores asuman una actitud de compromiso y de colaboración con la empresa con el objeto de preservar sus fuentes de trabajo. Parte de esas nuevas colaboraciones entre empresa y trabajadores es lo ha venido permitiendo el involucramiento del sindicato en los aspectos productivos de la empresa en diferentes niveles.

C) EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

De los sindicatos con peso importante en el movimiento sindical esta sin lugar a dudas el STRM. Históricamente ésta organización sindical ha pregonado la lucha de clases y a defendido el nacionalismo revolucionario. También es una organización con una trayectoria política interesante que se a constituido a la sombra del estado.

El strm forma parte del conjunto de organizaciones sindicales conocidas como oficiales o corporativas que se caracterizan por su subordinación a las políticas gubernamentales, por ser contestatarias a diversas esferas en la administración pública pero manteniéndose en el límite de la no agresión y crítica al presidente, por influir en la determinación de las políticas sociales en búsqueda de cuotas de poder hacia adentro de sus organizaciones y hacia afuera principalmente con el gobierno y por que sus líderes se disciplinan en espera de ser premiados con el hueso político.

A partir de la década de los ochenta, el strm empieza a improvisar una serie de virajes con relación al gobierno y a los empresarios. Ante el impulso del modelo de desarrollo neoliberal esta organización decidió adaptarse a los cambios estatales y productivos. Se subió al tren modernizador del país para convertirse en un sindicato propósitivo, negociador y conciliador.

El strm, que se subió a la ola neoliberal no a dejado de ser corporativo. Su confrontación en contra de la CTM principalmente y su decisión de salirse del Congreso del Trabajo tienen intención de convertirse en un sujeto hegemónico en la interlocución con el estado. Su presencia en la esfera legislativa no es una renuncia a concertaciones con el presidente, empresarios e instituciones laborales.

Ganar la interlocución política significa que los funcionarios claves de la organización pertenezcan al PRI aunque las bases tengan libertad de afiliación partidaria, busquen acercamientos con otros partidos para que desde allí se presione al corporativismo tradicional, reclamar al gobierno pero no al presidente ni buscar una real transformación del estado, buscar la hegemonía del movimiento sindical impulsando alternativas al CT y ganar organizaciones sindicales para esta causa sin menoscabo de prácticas corporativas tradicionales.

225696

En su interés por convertirse en la principal organización de intermediación política, ya sea dentro o fuera de la Unión Nacional de Trabajadores, cuenta con un fuerte y determinante aliado ; los empresarios. El strm es una organización que a mirado hacia el proceso productivo como un espacio base de su acción. Ha sido participativo y cooperativo con las estrategias empresariales de modernización en sus espacios productivos y a nivel nacional, a sido el principal impulsor de la productividad y la calidad, tiene gran aprecio por la negociación y el consenso aunque para ello tenga que utilizar las concertaciones laborales, promueve la necesidad de un nuevo proyecto de nación.

Para el gobierno y los empresarios el strm es una organización exitosa que se a sabido acoplar a los tiempos de la modernización productiva. El mismo se representa como una organización ejemplar, sino la única, que a impedido el despido de trabajadores, que a mantenido la bilateralidad de las relaciones laborales, que a logrado que se paguen salarios excelentes, que a defendido a muerte la materia de trabajo y que a mantenido y desarrollado la democracia al interior de su organización.

El strm para mantener una buena relación con el estado y con los empresarios, y por la defensa y conquista laborales a sus agremiados en tiempos de neoliberalismo, se considera como una alternativa al movimiento sindical en el se concentran las características esenciales de un nuevo paradigma sindical. Pero

hasta que punto es exitosa esta organización ¿las características expuestas de ese paradigma son las que tienen que guiar las nuevas orientaciones sindicales ? ¿ su capital político que utiliza con eficacia al interior de su organización con base en que estrategia se a formado ? ¿cuáles son los límites y perspectivas de dicho paradigma ?

D) LA GESTIÓN DEL MERCADO INTERNO DE TRABAJO EN TELMEX

Nuestro estudio sobre la gestión del mercado interno de trabajo en teléfonos de México intenta abarcar un periodo de 12 años, a través de estos años queremos dar cuenta de los siguientes objetivos: 1) ¿ cuáles son los requisitos contractuales, departamentales y por especialidad requeridos para ingresar al mercado de trabajo en teléfonos de México ?

2) ¿ cuál ha sido la tendencia del crecimiento de la fuerza de trabajo ocupados a nivel nacional por género, sindicalizados y de confianza ?

3) los mecanismos formales de permanencia, movilidad, ascenso y retiro del mercado de trabajo.

EL INGRESO:

En teléfonos de México, para ingresar a laborar es necesario cumplir con los requisitos que marca el Contrato Colectivo de trabajo (C.C.T.), Reglamento Interior de Trabajo (R.I.T.) y los Perfiles de Puestos), aprobar un examen de preselección para ser

incluido en la bolsa de trabajo del sindicato y uno de ingreso que aplica la empresa. El sindicato y la empresa tienen pactado por medio de la cl. 62 del CCT los requisitos de ingreso de carácter general que deben cumplir los aspirantes.

- "a) Ser miembro del sindicato.
- b) comprobar haber cumplido la edad mínima legal.
- c) haber cursado la instrucción primaria, excepciones hechas para algunas categorías que fije el Reglamento Interior de Trabajo o Perfil de Puesto, en las que sólo se requiere saber leer, escribir y contar.
- d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios.
- e) Demostrar en las pruebas teórico-prácticas a que se someta, de acuerdo con lo que sobre el particular convengan las partes, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarios para el puesto que se va a desempeñar. Las particularidades de esas pruebas se reglamentarán en el Reglamento Interior de Trabajo.
- f) (...)
- g) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará dos nuevas oportunidades en un plazo no mayor 30 días siempre y cuando exista una vacante."

Con base en esta cláusula, el sindicato de telefonistas asegura una parte importante de la gestión del mercado interno de trabajo, el proporcionar la fuerza de trabajo necesaria que requiera la empresa, asimismo, adquiere el privilegio exclusivo de que la empresa le reconozca al sindicato la titularidad de las relaciones laborales y contractuales. Se desprenden otras conclusiones de dicha cláusula, una que además del Contrato Colectivo Trabajo (CCT), existen los Perfiles de Puestos (PP) y el Reglamento Interior de Trabajo (RIT) que reglamentan los ingresos a las diferentes especialidades especificando los requerimientos mínimos en formación y capacitación antes de entrar directamente al proceso productivo en la empresa o la especialidad elegida por algún

candidato. En el proceso de ingreso, los candidatos a ocupar un puesto de trabajo en telmex deben ser recomendados por un familiar, amigo, conocido y pertenecer al sindicato, para que ocurra esto se llena una pre-solicitud que es requerida en la secretaria de organización que es el puerto de entrada de los solicitantes, se tramita en el mismo sindicato en donde queda especificado, el departamento al que se desea ingresar, quien lo recomienda, los estudios realizados y se fija la fecha del examen en la Escuela del sindicato, en caso de aprobar dicho examen el solicitante cambia su presolicitud por una solicitud de empleo en la secretaria del trabajo del sindicato y pasa a formar parte de la bolsa de trabajo para esperar una vacante o que la empresa abra plazas de nueva creación. Otro punto importante es el número de exámenes que puede presentar un candidato, esto es presenta como una conquista del sindicato, el número de oportunidades que tienen los candidatos para aprobar los exámenes es de tres y en cada proceso existe el procedimiento de revisión e impugnación con el fin de respetar los derechos de los miembros del sindicato.

El RIT en su capítulo 1 especifica los requisitos para el ingreso del personal a aquellos puestos de trabajo que no son de confianza, dejando entrever que también se deberán cumplir los requisitos que marcan los convenios departamentales cuando existían y fueron substituidos por los actuales PP. Los requisitos específicos son:

- "a) Operadora L.D. Internacional. Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible, inglés, voz y oídos normales.
- b) Operadora L.D. Nacional. Las mismas materias que se mencionan el inciso a) pero sin el examen de inglés.
- c) Oficinistas de Tráfico. Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible y mecanografía.

- d) Comercial metropolitana y Teléfonos Públicos de Alcancía. Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible, mecanografía; sólo para comercial.
- e) Quejas Reparaciones. Nociones de aritmética y ortografía.
- f) Líneas de L.D. Aritmética, ortografía, álgebra, geometría, trigonometría, dibujo, física, electricidad.
- g) Redes Divisiones Foráneas. Nociones de aritmética, ortografía y escritura legible.
- h) Quejas Probadores. Ortografía, aritmética, álgebra elemental, nociones de electricidad y examen psicotécnico.
- i) Taller Mecánico Automotriz. Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible, conocimientos elementales de mecánica y herramientas. manejo de automóviles, camiones y camionetas, licencia de manejo."

Todos los requisitos que se han especificado intentan cubrir todos los puestos y especialidades en telmex, también de esta lectura se desprenden algunas conclusiones, como por ejemplo: a) que la escolaridad mínima requerida para ocupar un puesto es el haber cubierto en su totalidad la instrucción primaria, que existen puestos de trabajo exclusivos para mujeres y hombres, que el aprobar el examen de ingreso es tan sólo un paso para ocupar un puesto de trabajo por que vendrá enseguida lo que en telmex se llama periodo del Trabajador en Capacitación Enseñanza y Adiestramiento (TCEA), dependiendo de la especialidad por la que se haya optado y aprobado el examen el trabajador en TCEA durará un periodo que va de 20 días a 1 año en capacitación percibiendo el salario que marca la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según sea la zona o región donde haya solicitado empleo un candidato a ocupar una plaza de base.

Los PP son otros otra instancia laboral que se consideran a la hora de la contratación, pues, es en estos que se especifica la escolaridad, los conocimientos, edad y tiempo de un TCEA, asimismo,

la asignación a la categoría y el tipo de contratación, que en este caso será que al terminar su TCEA pasara a formar parte como trabajador de planta. Otras figuras de carácter laboral que se consideran en los puestos de entrada son, los reingresos pactados en la cláusula 63 del CCT, y las reinstalaciones.

EL CRECIMIENTO DE LA PLANTILLA LABORAL:

El periodo que hemos elegido corre de 1985 a 1997 por los siguientes motivos, a partir de este se intensifica el proceso de reestructuración productiva de la empresa producto de los sismos del mismo año, debido a las perdidas humanas el sindicato solicita la reposición de las plazas, y hasta 1987 el sindicato logra tener interlocución con la empresa, de tal manera que es escuchado, los datos sobre la evolución en la contratación de personal son los siguientes:

cuadro núm. 1

años	total	tot sind (1)	emp.conf. (2)	operadoras (3)	(2)/(3)100 sindicalizados
1985	37,487	32,452	5,035	11,509	15,50
1986	40,662	35,045	5,617	12,444	16,00
1987	44,700	38,036	6,614	12,699	17,36
1988	49,995	42,663	7,332	13,431	17,18
1989	49,203	41,621	7,682	nd	18,50
1990	49,912	42,100	7,812	nd	18,56
1991	49,488	nd	nd	nd	nd
1992	48,937	41,722	7,215	nd	17,29
1993*	62,878	51,830	11,048	nd	nd
1994	nd	45,901	nd	10,584	nd
1995*	62,707	52,018	10,691	nd	nd
1996*	62,216	51,502	10,714	nd	nd
1997*	63,006	51,116	11,890	nd	nd

Fuente: Cuadro tomado Enrique de la Garza et.al. "Telecommunications in México".

* informe financiero 1993, 1995, 1996, 1997 de telmex de la BMV.

Podemos desprender varias conclusiones de este cuadro, primero, que de 1985 hasta 1988 la plantilla laboral total de los trabajadores de telmex creció de manera anual, y que según estos datos el año que pudo haber crecido más rápidamente fue el de 1993, sólo los años de 1989 y 1991 se muestra un ligera decremento en el número total de personal ocupado, por que el resto de los años considerados el crecimiento fue constante. Con respecto a la columna de personal total sindicalizado habría que puntualizar que se incluyen a los sindicalizados de empresas como las filiales y subsidiarias que mantienen relación laboral con telmex pero que además esos empleados cuentan con sindicato, ahí mismo se estaría contabilizando a los del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) es por eso que en una misma columna se incluyen, por tener una relación laboral con el mismo patrón. En esta columna los datos nos muestran que sólo para 1989 el número de sindicalizados descendió ligeramente, pero que por regla general el resto de los años creció de manera constante, excepto el año de 1993 que muestra un crecimiento brusco de un poco más de 10 mil sindicalizados, y que nuevamente para el año de 1994 el número de sindicalizados descendió de manera importante en alrededor de 6 mil trabajadores sindicalizados. La columna de empleados de confianza muestra un crecimiento ligero durante los años seleccionados, excepto 1993 que muestra un importante crecimiento de este tipo de empleados, podríamos afirmar que la plantilla laboral de trabajadores de confianza en su ritmo de crecimiento está siendo frenada por una participación decidida del STRM que no descuida la

relación del número de empleados de confianza por cada cien de base, aun considerando que este sindicato tiene pactado en sus diversos convenios que la designación de empleado de confianza que haga la empresa preferentemente lo hará en empleados de base que cuenten con la antigüedad y experiencia que se necesite para ocupar dichos puestos. Otra de las columnas del cuadro que es importante analizar es la que se refiere a la de las operadoras, en esta tenemos que de 1985 a 1988 hay un crecimiento ligeramente sostenido, pero que a partir de 1989 hasta 1993 no disponemos de los datos que nos puedan completar la tendencia, y que de manera aislada en 1994 tenemos un decremento significativo en el número de operadoras de aproximadamente 2,847. Otra conclusión a la que se puede llegar de manera rápida analizando los datos presentados en este cuadro, es que aproximadamente un cuarto de la plantilla laboral en teléfonos de México son de sexo femenino, que estas trabajadoras ejercen su trabajo en un departamento muy específico, como son los de tráfico nacional e internacional, sin menospreciar el área tronco comercial y el trabajo de oficinistas o administrativos donde hay un número considerable de mujeres. Y que de acuerdo a otros documentos del sindicato y la empresa, el mayor número de operadoras se sitúan en el departamento de tráfico nacional, en aproximadamente una relación de tres a uno.

La permanencia definitiva o de planta en telmex se adquiere cuando un trabajador ha aprobado los exámenes teórico-prácticos, los exámenes médicos, y ha cumplido con el periodo de Trabajador en

Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento en la especialidad que haya solicitado sus exámenes; al aprobarlos los PP especifican las categorías que ocuparán los trabajadores que salgan de esos cursos de capacitación. El CCT en su cláusula 12 establece quienes serán considerados trabajadores de planta, "(...) todos aquellos que presten sus servicios a la Empresa en actividades permanentes (...). El Sindicato designará por escrito al trabajador que deberá ocupar un puesto de planta." En la asignación de la planta laboral, el sindicato es un agente importante. También existen otras figuras laborales, pactadas en el CCT, en el capítulo nueve, sobre los trabajadores por tiempo y obra determinada, donde el sindicato establece la duración y su representación sindical. Para analizar la movilidad y el ascenso en telmex, se tiene legislado en el CCT, en el capítulo siete sobre el escalafón las forma de cómo se darán, además del sistema de promoción por temporalidades o exámenes por competencia. Según la cláusula 24 del CCT, los escalafones se organizan en función de:

"I.- Antigüedad de categoría en la localidad.

II.- Antigüedad de Departamento en la localidad.

III.- Antigüedad de Empresa."

La movilidad y el ascenso, también se calcula con base en la siguiente tabla de temporalidades:

	meses	años
1.-	0 a 24	1 - 2
2.-	24 a 48	2 - 4
3.-	48 a 72	4 - 6
4.-	72 a 96	6 - 8
5.-	96 a 120	6 - 10
6.-	120 a 144	10 - 12
7.-	144 a 180	12 - 15
8.-	más de 180	15 en adelante

Un tercer elemento que se considera en la movilidad y el ascenso son los exámenes de competencia que se les aplican a los trabajadores de cada especialidad. En la movilidad y el ascenso un elemento que puede inclinar la balanza de los candidatos a ocupar puestos superiores por nueva creación o por vacantes es la capacitación a la que decidan someterse los trabajadores, esta es importante a la hora de evaluar quien tiene más derecho para ocupar los puestos superiores.

LAS FORMAS DE SALIDA

En la empresa teléfonos de México, existe la formas naturales de salida del mercado de trabajo, la jubilación, la pensión, la renuncia voluntaria, las formas conflictivas, las rescisión de contrato, la cláusula de exclusión, la cláusula 149 establece los

procedimientos de jubilación en los siguientes términos "Todo trabajador que tenga 25 años de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite". Las jubilaciones se alcanzan a partir de los 25 años con un monto de 50% del salario nominal al momento de la jubilación y un máximo de 80% cuando se cumplen los 31 años de servicio. La pensión se adquiere cuando se le ha dictaminado al trabajador incapacidad total o permanente por un médico del Instituto Mexicano del Seguro Social por riesgos profesionales o enfermedades naturales y quien la entrega es el IMSS. La renuncia voluntaria es otro mecanismo de salida del mercado de trabajo de los telefonistas, "este instrumento solo es utilizado en caso de que algún trabajador ya tiene asegurado otro empleo en algún otra empresa que le ofrezca mejores condiciones de trabajo y prestaciones, entre los trabajadores sindicalizados son muy contados los casos en que se da, pero la mayoría de esos casos se tiene entre los trabajadores de confianza, ahora con la competencia han estado ocurriendo esas situaciones, para ir a probar suerte con la competencia, anteriormente casi no sucedía estas renunciaciones"¹.

Las formas de salida del mercado de trabajo caracterizadas como conflictivas son la aplicación de la cláusula de exclusión y las disciplinas sindicales en el CCT, en el capítulo V, estas se apoyan en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en otros

1. Entrevista a telefonista A.

sindicatos ésta cláusula sirve para atemorizar a la oposición sindical o a las disidencias, en el caso de los telefonistas "esta cláusula es letra muerta, por que nuestro sindicato que viene practicando la democracia desde 1976 no se aplica, a tal grado que, cuando destituimos a Salustio Salgado y a su Comité no se la aplicamos"²

La cláusula de exclusión según las entrevistas aplicadas no se viene aplicando, por que antes de hacerlo se somete a consideración de la instancia sindical correspondiente y los comisionados no permiten aplicarla. La rescisión de contrato se puede considerar una estrategia de los trabajadores como una forma de salida del mercado de trabajo por considerar que no es el mecanismo idóneo por los trabajadores para abandonar de manera conveniente el mercado de trabajo. Pero si puede ser vista como una forma de hacer abandonar el mercado de trabajo por parte de la empresa.

A) EL INGRESO, LA GESTIÓN Y LA SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO.

1.- EL INGRESO, LOS PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS.

Para ingresar o reingresar al mercado de trabajo de la empresa teléfonos de México en la especialidad de planta exterior es necesario cumplir con los requisitos marcados en el contrato colectivo de trabajo, que ya se han mencionado en el capítulo anterior, con lo que establece el perfil de puestos de la especialidad y con lo que especifica el reglamento interior de trabajo ; el candidato a ocupar una plaza en esta especialidad como en cualquier otra de la empresa tendrá que ser recomendado por un familiar, un amigo, o un conocido que deberá ser trabajador en pleno goce de todos sus derechos sindicales, el cual tendrá el derecho de hacer una recomendación por año, el aspirante puede quedar marcado desde el inicio de la recomendación si ocurre lo siguiente, si el recomendado es propuesto por un trabajador que se identifica con las políticas sindicales, las promueve, apoya la candidatura del grupo afin a las estructuras sindicales tiene posibilidades más amplias de ingresar a la empresa⁽¹⁾, en cambio si el solicitante es propuesto por algún trabajador que es identificado con alguna corriente sindical que promueve la oposición al grupo dominante en las estructuras sindicales, lo más seguro es que ese aspirante a ocupar una plaza en el mercado de trabajo de telmex se pase su vida en la condición de solicitante de empleo, la empresa también puede movilizar hacia su mercado de trabajo a candidatos a ocupar plazas de trabajo en la especialidad siempre y cuando el sindicato no cumpla con los plazos que marca el cct. La pertenencia a algún grupo social de los tres mencionados implica en este momento tener la posibilidad de postularse a través de la organización sindical hacia el puerto de entrada al mercado de trabajo de telmex pero no asegura que se vaya a

¹ Entrevista con telefonista C.

cumplir, para que se cumpla el aspirante tendrá que aprobar un examen que se aplica en las oficinas del sindicato, pues la acción de penetrar el mercado se cumple hasta que la empresa solicita candidatos al sindicato para ocupar puestos de nueva creación o cuando se genera la vacante por algún motivo de causa natural que puede ser por jubilación, renuncia o proceso escalafonario. El procedimiento específico consiste en que algún miembro de los grupos sociales mencionados tendrá que presentarse con el recomendado en el sindicato en la secretaria de organización para que el aspirante adquiera el "status" de presolicitante, posteriormente este tendrá que llegar a la escuela del sindicato con la finalidad de programar el examen de la especialidad o asistir a los cursos correspondientes a la misma, que se integran de tres áreas, aritmética, ortografía y electricidad de nivel secundaria. Cuando se cumple con los cursos se está en posibilidad de realizar el examen, o cuando se programa el examen de manera directa sin asistir a los cursos y en cualquiera de los dos casos se aprueba el examen la pre-solicitud otorgada en la secretaria de organización deja de existir para convertirse en una solicitante de empleo, para tener esta nueva condición de "status", los presolicitantes tendrán que tramitarla con su respectivo comprobante de haber aprobado el examen y los requisitos específicos en otra secretaría del sindicato, en la secretaria del trabajo, en esta instancia sindical el solicitante se encontrará ubicado a la mitad del trayecto para ocupar una plaza laboral, el siguiente movimiento corresponde hacerlo a la secretaria del trabajo del sindicato, que será asignarle un número de lista en la especialidad solicitada de acuerdo al centro operativo elegido. El ingreso al mercado de trabajo en telmex es penetrado de dos maneras diferentes, la primera es sólo a través del sindicato, el sindicato tiene monopolizado el mercado de trabajo con el contrato colectivo de trabajo con base en la cláusula 62, es te mercado estaría fragmentado, según la hipótesis de los economistas radicales, con base en la tecnología y la organización del trabajo, para nuestro caso

particular de la planta exterior existe una jerarquización de las funciones de los trabajadores con base en la tecnología, que divide a las especialidades, antes departamentos, en funciones altamente calificadas a menos calificadas, la planta exterior la jerarquía de las especialidades según sus funciones son las siguientes :

Reparaciones,

Instalaciones y

Líneas manutención.

(RIL)

Cables 1, construcción,

Cables 2, mantenimiento y

Cables 3, gas y electrólisis.

(CABLES 1, 2 y 3)

Postería ; construcción y mantenimiento,

Inmersión líneas y

Canalización.

(PIC)

Las tres primeras especialidades segmentan el mercado de trabajo en función de la tecnología y de los salarios, estos departamentos son los mejor pagados en la planta exterior, los que tienen un reconocimiento en términos de habilidades y conocimientos, son trabajadores que se dedican a las reparaciones y quejas, a la instalación de nuevas líneas y al mantenimiento de la red telefónica y que tienen un contacto directo con los usuarios, los que perciben de manera directa las opiniones del público, su grado de capacitación es alto, se requiere tener habilidades y conocimientos adquiridos como técnicos especializados en electrónica, electricidad y en

conducción de señales de voz y sonido. Su capacitación la han complementado en el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México (INTTELMEX) y en muchas ocasiones según pláticas al aplicar el cuestionario la experiencia los termina por formar. Las siguientes tres especialidades cables 1, cables 2 y cables 3, tienen un reconocimiento menor, son trabajadores dedicados a la construcción de la infraestructura por donde se instalaran las redes, la especialidad de cables dos son los trabajadores que dan mantenimiento a esa infraestructura y cables tres, se diferencia un poco más en función de sus actividades, son los que mantienen en operación la red física subterránea o aérea. Las siguientes especialidades tienen un reconocimiento menor que las dos primeras, son los trabajadores que instalan postes y que se su vez los construyen y les dan mantenimiento, Inmersión líneas en esta especialidad los trabajadores canalizan las redes físicas. Para ingresar a estas especialidades comúnmente se hace a través de un reconocimiento previo de la planta o por que algún familiar, amigo o conocido trabaja en la misma.

2.- Los exámenes y el Trabajador en Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento y.

Para que un candidato a ocupar un puesto laboral en telmex tenga derecho a realizar examen ante la empresa debió haber recorrido la siguiente trayectoria, haber sido presolicitante a través de la secretaria de organización, programado y asistido a los cursos que imparten en la escuela del sindicato, aprobado el examen de la misma y haber recibido la constancia de acreditación del mismo, presentarse a la secretaria del trabajo del sindicato para adquirir la condición de solicitante, haber cumplido con los requisitos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, en los perfiles de puestos y en el reglamento interior de trabajo, asimismo, con los niveles señalados de escolaridad, las aptitudes psíquicas y con la edad máxima de 35 años. Previo al examen que

aplica la empresa, también debió haber formado parte de la lista de solicitantes según la especialidad, zona laboral y centro operativo.

El examen que aplica la empresa a los propuestos por el sindicato es muy parecido a los que se realizan en el sindicato, este derecho a examinarse se cumple cuando la empresa informa por escrito al sindicato del número de vacantes a cubrir en la especialidad por centro de trabajo y por sección laboral, foránea o matriz. El solicitante tendrá derecho a presentar examen hasta en tres ocasiones, asimismo, en caso de no aprobación tiene el derecho de revisión y programación de dos nuevas oportunidades para aprobar el examen, en caso de haber aprobado adquiere la figura de Trabajador en Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento, (TCEA).

Las vacantes generadas en la empresa se distribuyen a los centros de trabajo en el siguiente orden de principios establecidos por la organización sindical, la secretaria del trabajo, la secretaria de organización y demás instancias sindicales,

TRANSPARENCIA,

EQUIDAD Y

LEGALIDAD.

En términos de la organización sindical se justifica que el proceso de asignación cumple las siguientes premisas por las condiciones siguientes.

* Es transparente puesto que todos los delegados de las diferentes especialidades que integran la organización, una vez que las vacantes son asignadas deberán ser avaladas por ellos,

y con su participación se valida que los aspirantes presentados son los más antiguos no solo en el centro de trabajo sino en la sección matriz con respecto a la fecha de aprobación de sus exámenes en el sindicato.

- Es equitativo ya que se realiza a quien tiene mayor tiempo esperando y además que esta distribución pretende guardar una proporción directa en función al número de trabajadores existentes en cada centro de trabajo.

- * Conserva el principio de legalidad, ya que los delegados verifican que quien recomienda conserva sus derechos estatutarios, esto es, que continúa siendo miembro de nuestra organización sindical.⁽²⁾

Además de estos principios, se cumplen con lo que establece la cláusula 62 del cct, que son principalmente requisitos de orden legal, la asignación de una vacante puede quedar desierta si no se cumple con la figura de TCEA.

EL cct, en el capítulo X regula, especifica y asigna las funciones del trabajador con esta categoría, asimismo, también le establece el salario que debe percibir, y es de un salario mínimo según la zona económica correspondiente, esta categoría esta dividida en "B" que son los trabajadores recientemente contratados y que han iniciado su capacitación, se encuentran en la primera etapa. La categoría "A" es para los trabajadores que están por finalizar su formación y que pueden ser requeridos por la empresa antes de que termine su curso de formación y capacitación. El tiempo que se tiene pactado entre sindicato y empresa para la duración de este

² Informe de la Secretaria del Trabajo del STRM.

tipo de trabajadores es de 45 días de formación. En materia de regulación de relaciones laborales en la cl. 55 establece que los trabajadores que desempeñan dicha función también son protegidos y se hacen acreedores a los beneficios del cct. Cuando se da el caso que un trabajador termina su periodo de capacitación y no existe la plaza, este trabajador puede y esta comprometido en disponibilidad para desempeñar turnos de suplencia, como lo marcan el cct, pp y rit. Cuando un trabajador termina su periodo de capacitación y existe la plaza vacante, inicia su ascenso en el escalafón de la especialidad e planta exterior.

3. El escalafón.

El escalafón de la especialidad de planta exterior está conformado por todos los trabajadores de las especialidades de RIL, CABLES y PIC, en forma ascendente, asignándole el número uno al trabajador con más antigüedad. EL proceso escalafonario se realiza bajo los siguientes lineamientos, según el capítulo VII del cct ; Cláusula 23. "Se entiende por escalafón el conjunto de derechos de antigüedad adquiridos por un trabajador. El sistema de ascenso establecido en este capítulo no regirá en aquellos Departamentos o Secciones de la Empresa en que se hubiere establecido o se establezca en el futuro, un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes de competencia".

El ascenso hacia categoría superior esta en términos siguientes :

ESCALAFON DE LA ESPECIALIDAD DE PLANTA EXTERIOR	
AEPE	Ayudante Especializado de Planta Exterior
APE	Ayudante de Planta Exterior
TOPE	Técnico Operario de Planta Exterior
P1a	Probador de primera
P2a	Probador de segunda
OPE	Operario de Planta Exterior
P3a	Probador de tercera
AYTE	Ayudante
TCEA	Trabajador en Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento

Las promociones escalafonarias se operan bajo los siguientes procedimientos, para ascender de la categoría inferior, TCEA hasta TOPE se da con base en la antigüedad del trabajador, o en el llamado escalafón "ciego", y para las categorías de APE y AEPE el sistema opera con base en temporalidades y examen de conocimiento. Las vacantes permanentes en el que pueden ocurrir por los motivos siguientes, por promoción, renuncia, despido, defunción y jubilación. O por puesto de nueva creación, que será cubierto con el trabajador que tenga la categoría inmediata inferior de la vacante.

4. El retiro o las formas de salida de esta especialidad.

En este nicho de mercado de trabajo las formas más usuales para salir del mismo son bajo las siguientes definiciones, por jubilación, por renuncia, fallecimientos, por permisos sin goce de sueldo y por "investigación"³ o despido, los datos muestran que esta especialidad es de las de mayor movimiento en este tipo de trámites, tan sólo para el año de 1994 se tienen los siguientes datos :

AÑO 1994

CONCEPTO	NUMERO
JUBILACIÓN	80
RENUNCIAS	8
FALLECIMIENTOS	3
PERMISOS SIN SALARIO	95

Fuente : Elaboración propia con datos de informe
de la secretaria del trabajo.

³ . La investigación es un instrumento de aplicación para los trabajadores que infringen los reglamentos laborales.

CAPÍTULO 3

EL MERCADO DE TRABAJO EN LA ESPECIALIDAD DE PLANTA EXTERIOR

225696

CAPÍTULO 4

EL ESTUDIO DE CASO DE LA PLANTA EXTERIOR METROPOLITANA

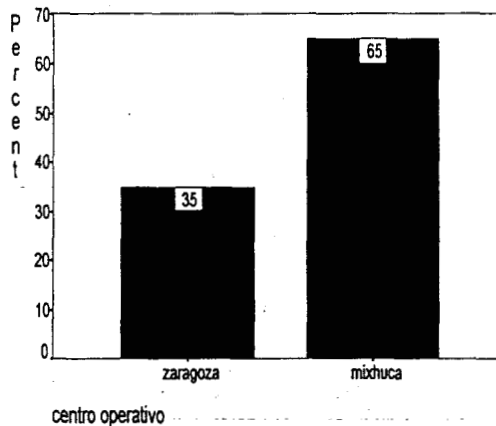
ESTADÍSTICAS GENERALES DE LOS TRABAJADORES :

En este capítulo el objetivo es analizar los resultados de los cuestionarios aplicados en los centros de trabajo Zaragoza y Mixhuca, la elección de estos dos centros operativos se fundamentó en las siguientes consideraciones; por su nivel de desarrollo tecnológico, en el centro mixhuca encontramos la operación de centrales digitales, el avance de instalación más alto de medios físicos para transmisión de voz, datos y sonido, fibra óptica, con relación a Zaragoza y un crecimiento esperado con mayor dinamismo, especialmente para atención de medianos y grandes usuarios. Estas características implican una transformación en la conformación de su mercado interno de trabajo. Originalmente, de acuerdo al mandato de la muestra se debieron haber aplicado treinta cuestionario en cada uno, pero debido a la gran actividad sindical, a los procesos de modernización de la época y al activismo sindical de trabajadores y delegados no fue posible aplicar los cuestionarios que estadísticamente se sugirió, pero consideramos que los que aplicamos por su distribución en categorías y puestos de trabajo se refleja homogéneamente la opinión de los trabajadores en los dos centros de trabajo.

CENTRO OPERATIVO DE TRABAJO (CO)

	VAR	FRECUENCIA	%
ZARAGOZA	1	14	35
MIXHUCA	2	26	65
TOTAL		40	100

En el centro operativo zaragoza sólo aplicamos catorce cuestionarios, estos corresponden a una distribución más o menos homogéneas en cuanto a sus tres áreas departamentales, reparaciones, instalaciones y líneas; postería, inmersión y canalización; cables construcción, cables mantenimiento y cables gas y electrólisis en todas sus respectivas categorías, nueve en total.



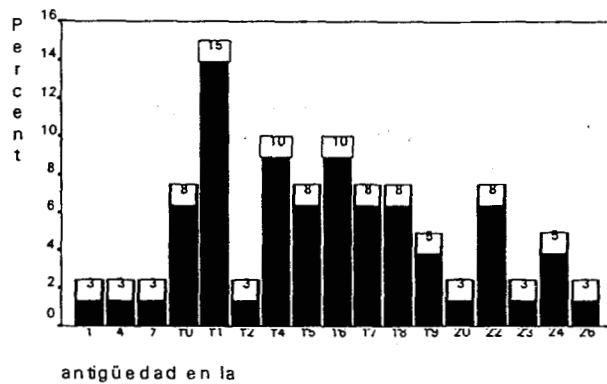
Para el centro mixhuca, aplicamos el mayor número de cuestionarios debido a la justificación de tipo tecnología que arriba dimos, empíricamente aquí encontramos los

mayores cambios organizacionales, de conformación del mercado trabajo y una mayor movilidad interna y externa, longitudinal y transversal. Mixhuca representa en nuestra muestra y en los datos la justificación en cuanto al mayor número de cuestionarios aplicados.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (ANTIG)

ANTIG	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
1	1	2.5	2.5
4	1	2.5	5.0
7	1	2.5	7.5
10	3	7.5	15.0
11	6	15.0	30.0
12	1	2.5	32.5
14	4	10.0	42.5
15	3	7.5	50.0
16	4	10.0	60.0
17	3	7.5	67.5
18	3	7.5	75.0
19	2	5.0	80.0
20	1	2.5	82.5
22	3	7.5	90.0
23	1	2.5	92.5
24	2	5.0	97.5
26	1	2.5	100.0
	40	100.0	

Con esta variable lo que buscamos fué captar la antigüedad de los trabajadores en la empresa, encontramos en los resultados obtenidos que el 67.5 de los entrevistados tiene una antigüedad que está entre los 10 y los 18 años, es decir, en esos centros de trabajo, la fuerza laboral es relativamente joven, está por debajo de la media de su vida laboral. Solamente el 7.5 de los entrevistados estaría por terminar su carrera laboral, o estaría en la antesala de una de las formas de salida del mercado de trabajo por la vía de la jubilación. Según la cláusula 149 del CCT, los trabajadores de la empresa teléfonos de México pueden jubilarse a partir de los 25 de servicios con el 50% de salario.

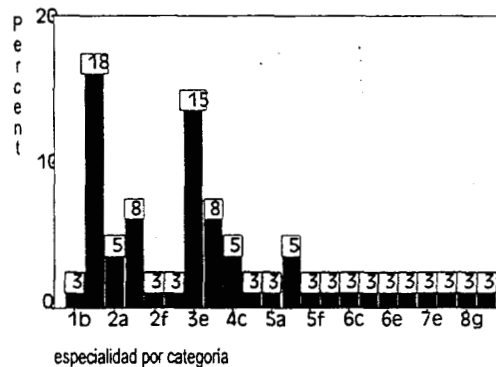


Otro resultado que arrojó la encuesta es el dinamismo parcial del mercado de trabajo, en la gráfica se puede notar que hay trabajadores que están por debajo de un tercio de su vida laboral, así podemos apoyarnos en los resultados para afirmar que los trabajadores en estos centros de trabajo se segmentan en tres sectores, siendo mayoritariamente los que están a la mitad de su vida laboral.

ESPECIALIDAD X CATEGORIA (ESPXCAT)

ESP Y CAT	FREC.	PORCENT	% ACUMUL.
Rep OPE	1	2.5	2.5
Rep TOPE	7	17.5	20.0
Inst AYTE	2	5.0	25.0
Inst TOPE	3	7.5	32.5
Inst APE	1	2.5	35.0
Inst AEPE	1	2.5	37.5
Lin TOPE	6	15.0	52.5
Lin APE	3	7.5	60.0
Caco PROB1a	2	5.0	65.0
Caco TOPE	1	2.5	67.5
Cama AYTE	1	2.5	70.0
Cama TOPE	2	5.0	75.0
Cama APE	1	2.5	77.5
Cage OPE	1	2.5	80.0
Cage TOPE	1	2.5	82.5
Cage PRO2a	1	2.5	85.0
Cage TOPE	1	2.5	87.5
Cage AEPE	1	2.5	90.0
Pos TOPE	1	2.5	92.5
Pos AEPE	1	2.5	95.0
Inm AEPE	1	2.5	97.5
Cana TOPE	1	2.5	100.0
	40	100.0	

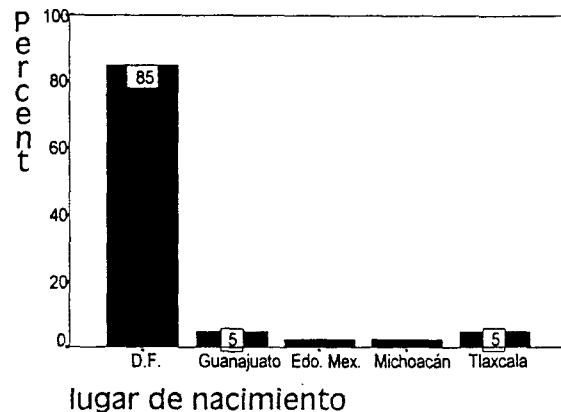
La muestra nos demostró que el 57.5 de los entrevistados de planta exterior de los dos centros de trabajo ostentan categorías de nivel técnico (TOPE) en las tes especialidades de que se compone el área tronco, para ocupar esta categoría se llega a partir del escalafón ciego, y para las dos superiores, APE y AEPE el mecanismo es el examen de conocimientos. Los Ayudantes que son la categoría de pie de la especialidad los resultados nos mostraron que son poco representativos en terminos de porcentaje con apenas el 7.5 por ciento. En este último nivel es donde inician su trayectoria laboral los trabajadores en el mercado de trabajo en Telmex y específicamente en el área tronco de planta exterior.



ORIGEN (ESTADO)

ORIGEN	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
D.F.	34	85.0	85.0
GUANAJUATO	2	5.0	90.0
EDO. MEXICO	1	2.5	92.5
MICHOACAN	1	2.5	95.0
TLAXCALA	2	5.0	100.0
	40	100.0	

Los datos en la muestra nos indicaron que el ochenta y cinco por ciento de los trabajadores de los dos centros de trabajo nacieron en el Distrito Federal, aquí podríamos hacer la primera interpretación laboral, según los entrevistados sus experiencias laborales y sus trayectorias son de tipo urbano. Asimismo sus primeros trabajos son industriales o de los servicios. El tipo de red social es de tipo familiar, para esta afirmación nos apoyamos en las entrevistas y cuestionarios, podríamos afirmar que este mercado de trabajo su primera fuente es la familia y el sindicato. También podemos decir que el quince por ciento restante de los entrevistados nacieron en el interior de la República, específicamente de los estados según orden de importancia porcentual, Guanajuato y Tlaxcala ente los dos el diez por ciento, y el Estado de México y Michoacán con el cinco por ciento.

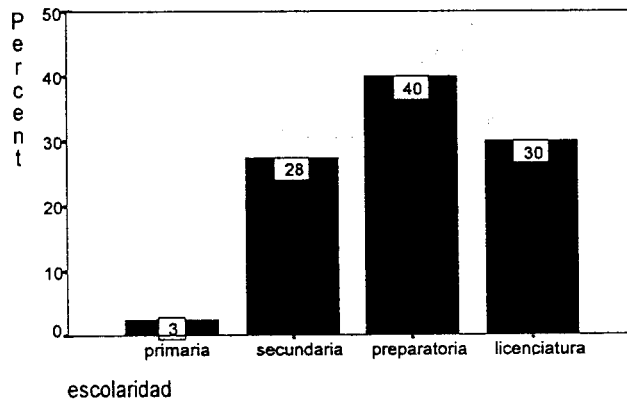


La conformación del mercado interno de trabajo en el área tronco de planta exterior metropolitana de telmex su movilidad y trayectoria es de tipo urbano, principalmente se explica esta variable por el origen de nacimiento. También podemos afirmar que hay poca movilidad y trayectoria laboral hacia otras especialidades y regiones laborales de la empresa, esto incluye su movilidad interna y externa.

ESCOLARIDAD (ESCOLARI)

ESCOLARIDAD	FREC.	PORCENT	% ACUMU.
PRIMARIA	1	2.5	2.5
SECUNDARIA	11	27.5	30.0
PREPARATORIA	16	40.0	70.0
LICENCIATURA	12	30.0	100.0
	40	100.0	

Podemos afirmar con toda seguridad sin temor a equivocarnos que el mercado interno de trabajo en telmex está haciéndose competitivo a partir de la escolaridad de su fuerza de trabajo, el cuadro de arriba nos muestra que la formación educativa representa un setenta por ciento para el nivel preparatoria y profesional, el primero con cuarenta por ciento, es decir, que tienen casi el cincuenta por ciento de nivel medio superior, y el segundo con treinta por ciento, nos indicaría que en este sector laboral la formación educativa es un fuerte componente para la movilidad y la trayectoria laboral, en cuanto a las redes sociales por si sólo la variable no nos aporta datos para sacar algunas conclusiones parciales. Podemos sacar otra conclusión, los trabajadores de teléfonos de México de nivel primaria son un porcentaje minúsculo, y se podría afirmar que tienden a desaparecer en la misma medida que se hace dinámico el mercado interno, por lo que respecta a los trabajadores que manifestaron tener el nivel de secundaria representan aproximadamente un tercio, pero es casi seguro que dentro de este segmento de la fuerza laboral haya trabajadores con nivel técnico y comercial como lo demostraron los resultados de los cuestionarios.

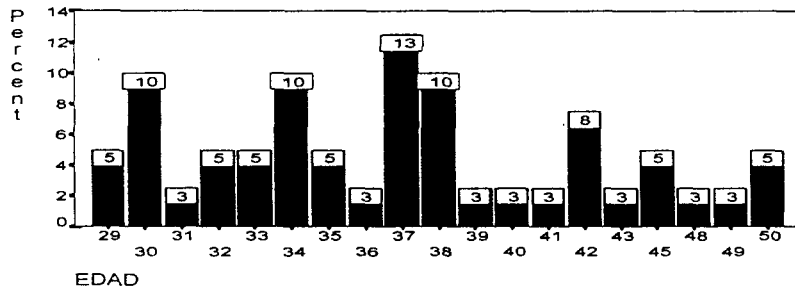


La especialidad tronco de planta exterior con esta variable muestra la movilidad escolar, pero también se puede afirmar que este tipo de formación curricular es fuente de ascenso al interior del escalafón de la especialidad. La trayectoria laboral se combina con estudios de tipo preparatorio, técnico y profesional, se va conformando con la experiencia y la formación interna.

EDAD (EDAD)

EDAD	FREC.	PORCENT.	% ACUMU.
29	2	5.0	5.0
30	4	10.0	15.0
31	1	2.5	17.5
32	2	5.0	22.5
33	2	5.0	27.5
34	4	10.0	37.5
35	2	5.0	42.5
36	1	2.5	45.0
37	5	12.5	57.5
38	4	10.0	67.5
38	1	2.5	70.0
40	1	2.5	72.5
41	1	2.5	75.0
42	3	7.5	82.5
43	1	2.5	85.0
45	2	5.0	90.0
48	1	2.5	92.5
49	1	2.5	95.0
50	2	5.0	100.0
	40	100.0	

La tabla de las edades de los cuestionados nos indica que la fuerza de trabajo en la especialidad de planta exterior en telmex su media es de 37 años, esto se corresponde de alguna manera con la tabla de antigüedad en la empresa, también nos estaría indicando que todavía hay al menos veinte años de vida laboral por delante. La trayectoria laboral, asimismo estaría aún por continuar, los trabajadores tendrían mucho trayecto por recorrer y la formación de redes aun estaría como futuro cercano.

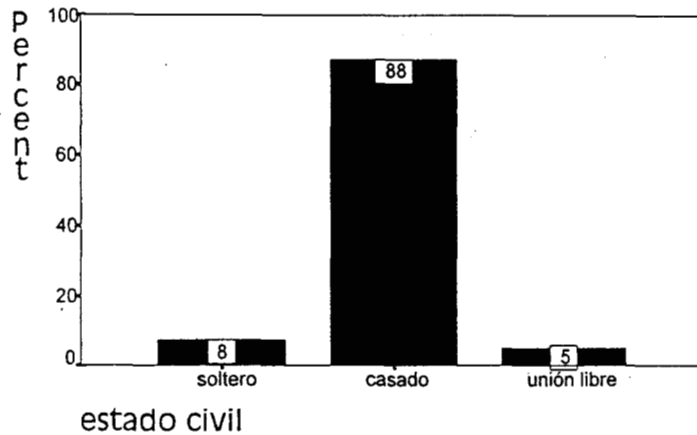


La desviación de las edades oscila en aproximadamente más-menos seis años de edad, aún con esta desviación la fuerza de trabajo en telmex se puede decir que es joven y que tiene mucho que aportar en la constitución del mercado y las trayectorias laborales. En cuanto a la formación de posibles redes sociales la edad es una variable que debe analizarse en correlación con algunas otras para llegar a conclusiones contundentes.

ESTADO CIVIL (CIVIL)

ESTADO CIVIL	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SOLTERO	3	7.5	7.5
CASADO	35	87.5	95.0
UNIÓN LIBRE	2	5.0	100.0
	40	100.0	

La variable estado civil nos muestra que la gran mayoría de los trabajadores de telmex considera a la institución familiar muy importante en la conformación social, el ochenta y siete por ciento de los entrevistados manifestó que por lo menos al momento de la entrevista había tenido una relación conyugal, esto lo manifestamos por que de manera informal se nos dijo que los trabajadores de esta rama productiva llegan a tener más de una relación familiar. Una posible explicación hipotética surgida entre los propios trabajadores tiene que ver con su nivel salarial, ya que es de los más altos entre los trabajadores de todo el país lo cual les permite vivir con menos presiones de tipo económico.



Otra observación que podemos hacer en esta variable tiene que ver con los solteros entrevistados, aunque no representan un porcentaje significativo es necesario referirse a ellos, esto nos podría indicar que una parte importante de los casados pudo haber iniciado su trayectoria laboral en telmex en estado civil soltero y que su trayectoria laboral estaría por formarse aún. También los datos de los que manifestaron estar en unión libre nos indicaría que en este sector, aunque en porcentaje no significativo nos indicaría que hay una práctica no tradicional de la institución matrimonial o que estaría en proceso de cambio.

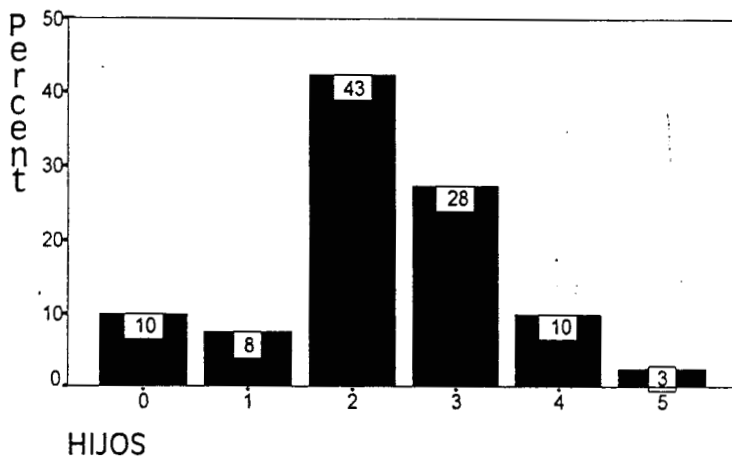
NÚMERO DE HIJOS POR TRABAJADOR (HIJOS)

NUM. HIJOS	FREC.	PORCENT.	% ACUMU.
0	4	10.0	10.0
1	3	7.5	17.5
2	17	42.5	60.0
3	11	27.5	87.5
4	4	10.0	97.5
5	1	2.5	100.0
	40	100.0	

Mean 2.275 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev 1.154
Valid cases 40 Missing cases 0

Entre las familias de los trabajadores de la especialidad de planta exterior de telmex, los resultados de los cuestionarios nos arrojaron resultados que pueden compararse con las tendencias de las familias mexicanas a nivel general ; entre éstas sobre sale que se están formando familias de tipo nuclear, el cuarenta y dos por ciento de los entrevistados manifestó tener dos hijos, pero si sumamos ese porcentaje con los que manifestaron tener tres hijos, esos resultado se nos eleva al setenta por ciento y nos estaría dando como resultado que los hogares de los telefonistas estan llevando una pauta reproductiva por encima de las estadísticas nacionales. Otro resultado que

podemos destacar de estas estadísticas es referente a los que dicen tener cuatro y cinco hijos, este subgrupo conforma el doce por ciento de la población de los trabajadores, este podría ser un indicador que nos permitiera afirmar que la familia telefonista al reproducirse de manera amplia lo hace con base en la seguridad que le da un empleo estable, remunerador y con capacidad de solventar los gastos de un tipo de familia ampliada.



Podríamos decir que entre las familias telefonistas, la seguridad en el empleo, la confianza de pertenecer a un sector laboral en constante expansión, la posibilidad de tejer nuevos nodos familiares y el pensar como futuro inmediato en poder ingresar al sector laboral les permite tener pautas reproductivas ampliadas. Para nuestro objetivo de análisis, estas expresiones familiares reproductivas tienden a perpetuar y hacer crecer en el futuro inmediato lo que podría ser la extensión de redes sociales de tipo familiar.

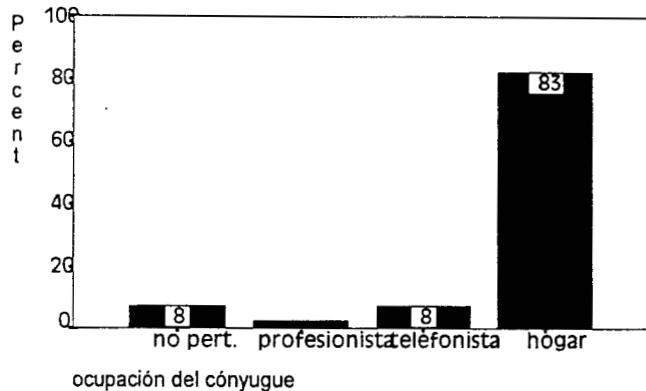
OCUPACIÓN DEL CÓNYPUGE (OCUPCON)

OCUPACION	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
NO PERT.	3	7.5	7.5
PROFESIONISTA	1	2.5	10.0
TELEFONISTA	3	7.5	17.5
HOGAR	33	82.5	100.0
	40	100.0	

Mean 7267.925 Median 8200.000 Mode 8200.000 Std dev 2396.915

Las esposas de los telefonistas de la especialidad de planta exterior metropolitana podríamos afirmar que en su mayoría, el ochenta y dos por ciento tiene como principal actividad el desempeño de las labores del hogar, esta respuesta nos llevaría a pensar la siguiente afirmación, que debido al ingreso salarial de los telefonistas que es relativamente alto con respecto al de la mayoría de los trabajadores mexicanos, a estos les permite mantenerse con un solo ingreso. Esta aseveración hipotética fue

confirmada con entrevistas a informantes claves (sindicalistas) una vez que obtuvimos los primeros resultados de los cuestionarios, estos comentaron que este fenómeno familiar ellos lo han podido confirmar de manera empírica a través de eventos que realiza la gerencia de capacitación al momento de preparar cursos de inducción de la productividad y de motivación de desarrollo personal.



También se puede destacar que en en la formación de los hogares de los telefonistas hay un proceso de crecimiento de la formación profesional en la pareja del trabajador, los resultados obtenidos nos ilustraron que hay una correlación entre familia nuclear y formación profesional en la familia telefonista. Otro aspecto que se puede resaltar es el dato que nos muestra que el siete por ciento de las parejas mujeres tambien son trabajadores de la misma empresa, este dato nos muestra un resultado atípico en comparación con posibles comparaciones de trabajadores de otros sectores laborales donde se ha encontrado (caso de los telégrafistas, Campillo, 1994) que hay un alto porcentaje de parejas que laboran en la misma rama productiva. Para este caso, nosotros hemos encontrado que son varios factores los que pudrían explicar la conformación familiar de este sector de trabajadores ; los cuales podrían ser, el alto ingreso salarial del trabajador, la conformación de un segmento de las familias telefonistas que está en proceso de incrementar su capital educativo y la no pertenencia al mismo sector laboral de una de los coyugés.

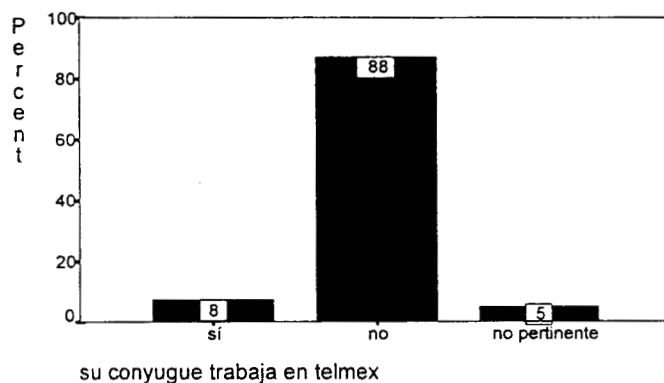
SU CÓNYUGE TRABAJA EN TELMEX (CONENTEL)

CONYUGE EN TELMEX	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	3	7.5	7.5
NO	35	87.5	95.0
NO PERT.	2	5.0	100.0
	40	100.0	

Mean 6.775 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev 21.429
Valid cases 40 Missing cases 0

Al querer investigar el lugar de trabajo de la conyúge del trabajador telefonista con el objeto de relacionar y cruzar la información con otras variables, para este caso a través de esta respuesta pudimos constar que la pareja conyugal del trabajador sólo el siete por ciento labora en la misma empresa, este dato nos pudre arrojar alguna luz sobre la formación de redes familiares en proceso de formación o relativamente debiles. Pero tambien podríamos afirmar que las posibles redes sociales son de otro tipo, no exclisivamente familiar, con los datos obtenidos en esta pregunta tambien confirmamos que más del ochenta por ciento de las esposas de los trabajadores no laboran, ni en Itelmex.

Otra conclusión a la que hemos llegado, es aquella que nos apuntaría que desde la perspectiva familiar, la formación de una trayectoria familiar estaría en proceso de conformación, y que la combinación de red social y trayectoria laboral familiar para el caso de la familia telefoniista no hay evidencia empírica suficiente que nos permita llegar a conclusiones determinates, es decir, en la cual nos podamos apoyar para afirmar que desde la familia se determinaría una identidad ocupacional.



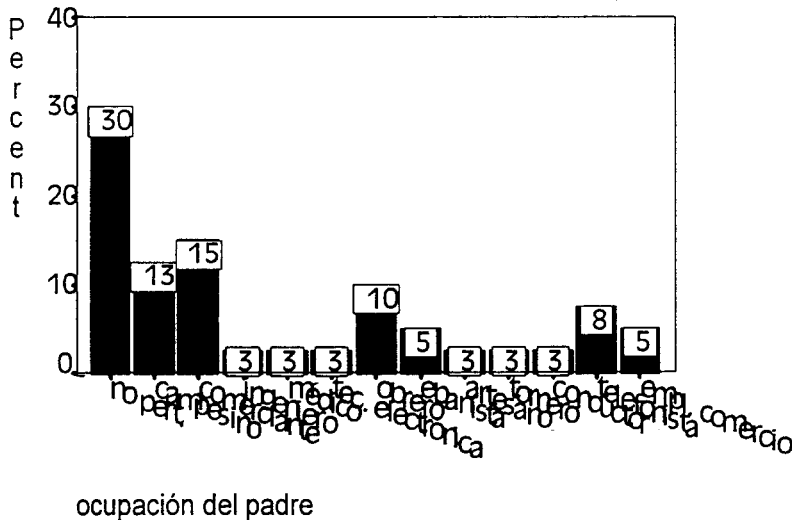
La intención de conocer la ocupación de la conyúge del trabajador telefonista tuvo como finalidad central el conocer la posible formación de redes sociales desde la integración de la familia y la posible identidad de una traectoria de identidad laboral, pero no fue posible por que de acuerdo a los resultado obtenidos no se recabaron evidencias suficientes que demostraran la utilización de la familia como un recurso de procción de empleo en telmex.

OCUPACIÓN DEL PADRE (OCUPPAD)

OCUPACION PAPA	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
NO PERTINENTE	12	30.0	30.0
CAMPESINO	5	12.5	42.5
COMERCIANTE	6	15.0	57.5
INGENIERO	1	2.5	60.0
MEDICO	1	2.5	62.5
TEC. ELECTRONICA	1	2.5	65.0
OBRERO	4	10.0	75.0
EBANISTA	2	5.0	80.0
ARTESANO	1	2.5	82.5
TORNERO	1	2.5	85.0
CONDUCTOR	1	2.5	87.5
TELEFONISTA	3	7.5	95.0
EMPL. COMERCIO	2	5.0	100.0
	40	100.0	

Mean 2275.750 Median 711.000 Mode 99.000 Std dev 2610.647
Valid cases 40 Missing cases 0

Desde la perspectiva del planteamiento de esta pregunta, el objetivo fue conocer la trayectoria laboral y la posible formación de un tipo de red social a partir del origen ocupacional del padre del trabajador telefonista, los resultados obtenidos no confirmaron la posible identidad ocupacional, lo que pudimos encontrar es que un porcentaje relativamente representativo de quince por ciento, la ocupación del padre del trabajador telefonista se dedica al comercio, más otro diez por ciento se desempeña ejerciendo labores de obrero, un doce por ciento, procede de padres dedicados a las actividades agrícolas, estas tres habilidades de los padres del trabajador telefonista conformarían una tercera parte de los orígenes de la identidad del trabajador telefonista.

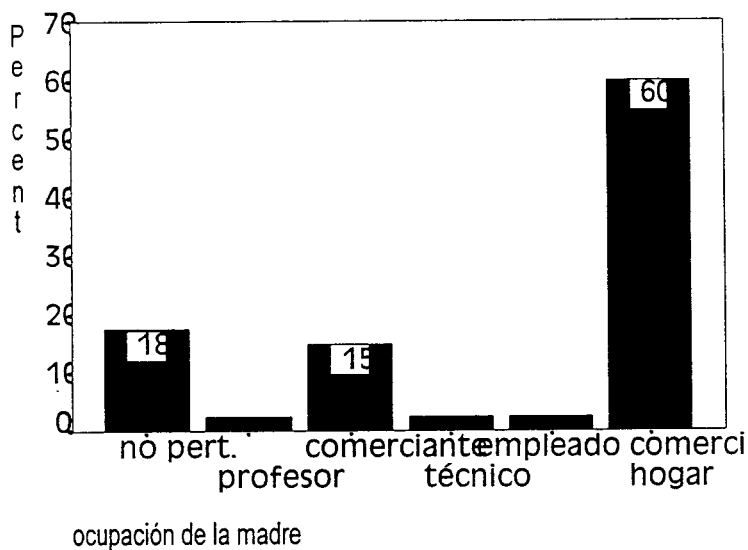


OCUPACIÓN DE LA MADRE (OCUPMAD)

OCUP. MADRE	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
NO PERTINENTE	7	17.5	17.5
PROFESOR	1	2.5	20.0
COMERCIANTE	6	15.0	35.0
TECNICO	1	2.5	37.5
EMP. COMERCIO	1	2.5	40.0
HOGAR	24	60.0	100.0
	40	100.0	

Mean 5255.275 Median 8200.000 Mode 8200.000 Std dev 3803.475

Con las respuestas de la ocupación de las madre del trabajador telefonista quisimos indagar el origen ocupacional por la vía de ese conyúge, lo que obtuvimos fue que el cuarenta por ciento de las madres de los telefonistas se dedican a las funciones del hogar, un quince por ciento es comerciante y un porcentaje relativamente poco significativo del cinco, tiene formación de un profesional.



A la conclusión que hemos llegado en esta parte introductoria de los datos del origen del trabajador telefonista es que por la parte de la familia no hay una identidad determinate en la conformación de una red social de ingreso a la empresa telmex, pero tampoco negaríamos que existiera otra rama de segundo nivel en conformación de posible identidad, de tal manera que en los siguientes apartados confirmaríamos que esa red social que estamos buscando sí existe en otro nivel de la familia o con la de los amigos.

Los resultados de los datos generales nos arrojan las siguientes conclusiones.

Se aplicaron cuarenta cuestionarios en dos centros de trabajo, 14 en centro operativo Zaragoza y 26 en el centro operativo Mixhuca, la selección de la muestra fue representativa y nos indico que se deberían aplicar 30 cuestionarios por cada centro operativo, no fue posible debido a varios problemas, falta de tiempo de los trabajadores, no se encontraban los trabajadores, y por la gran actividad sindical que se encontró debido a los preparativos de la revisión contractual.

La variable antigüedad en la empresa, el 15% de los trabajadores manifiesta tener once años, relativamente es joven la fuerza de trabajo, o entró a laborar en años muy recientes, el 20% dice tener entre 14 y 16 años en la misma, sumados a los anteriores daría el 35% aún así, estarían a la mitad de su vida laboral previo a salir por motivo de jubilación. El 21% de los trabajadores manifiesta tener más de veinte años de antigüedad, esto nos indicaría que este bloque de trabajadores estaría encaminándose a abandonar este mercado de trabajo. La especialidad por categoría, intenta medir el número de trabajadores que manifestó su categoría al momento de aplicársele el cuestionario. Los datos nos muestran que la mayoría de los trabajadores se ubica en los departamentos de Reparaciones, Instalaciones y Líneas, con categorías de Ayudantes Especializados, Ayudantes de jefes y Técnicos Operarios de Planta Exterior. La variable origen, esta nos muestra el estado de procedencia de los trabajadores, en este caso, el 85% de los mismos proceden del Distrito Federal, es decir, que la mayoría de los trabajadores de al sección metropolitana de planta exterior no se movilizaron entre estados para buscar empleo. Un dato significativo, nos muestra que el 10% de los trabajadores vienen de los estados de Guanajuato y de Tlaxcala,

seguidos por trabajadores que proceden de los estados de México y de Michoacán. La variable escolaridad, en este sector laboral hemos encontrado que el 40% de los trabajadores encuestados cuentan con al menos el nivel preparatoria, el 30% cuenta con nivel licenciatura, tan solo la suma de estos dos sectores, nos indicaría que el 70% cuenta con nivel medio superior. Quizá esto nos pueda indicar el nivel de movilización de este sector de telmex, ya que es una de las especialidades con mayor demanda para ingresar a laborar. En esta misma variable el 28% cuenta con nivel secundaria. La variable edad, arroja los siguientes resultados, el 67% de los trabajadores manifestó tener en promedio 38 años, esto nos indicaría que no es tan joven la fuerza laboral y el restante 33% cuenta con más de 39 años.

La variable estado civil, el 88% de los trabajadores manifestó ser casado, el 8% ser soltero y un 5% vivir en unión libre, aquí es pertinente hacer la reflexión que estos trabajadores mantienen relaciones de manera tradicional⁽¹⁾. La variable número de hijos, nos muestra que el 43% de los telefonistas de la especialidad de planta exterior en promedio cuenta con 2 hijos, el 28% con tres y el 10% con cuatro hijos. La ocupación del cónyuge, el 83% manifestó que su cónyuge se dedica a las labores del hogar, esto quizá confirmaría que tienen una visión tradicional, y en referencia a la variable estado civil quizá nos estaría confirmando la hipótesis de relaciones sociales "tradicionales". Es interesante ver que sólo el 8% de las cónyuges trabajan en teléfonos de México, también se podría decir que debido a los ingresos de los trabajadores, ya que son relativamente altos con respecto a otros

¹. En entrevista con telefonista D, me comentaba que es probable que los trabajadores se hayan reservado algunos datos de su condición conyugal, por que precisamente en esta especialidad existe la demanda mas fuerte de pensión alimenticia contra los trabajadores de esta especialidad.

sectores, estos no les permiten trabajar a sus esposas o que no necesitan de un salario que complemente el ingreso. El 88% de los trabajadores manifestó que su cónyuge no trabaja en teléfonos ni en otro lugar. La ocupación del padre del trabajador, el 30% no es pertinente, bajo esta codificación se colocó a los padres fallecidos o a los jubilados. El 15% manifestó que su padre se dedicó al comercio y el 13% dijo que su padre se dedicaba a las labores del campo, solo un 10% manifestó que su padre era obrero. La ocupación de la madre, el 60% dijo que se dedicaba a las labores del hogar, aquí nuevamente esta variable quizá nos indicaría las formas tradicionales de organización familiar. En concordancia con las actividades del padre, la madre de los telefonistas de esta especialidad dicen dedicarse a las labores comerciales.

Tratando de llegar a una conclusión parcial, los trabajadores de la especialidad de planta exterior de telmex, tejen relaciones de carácter tradicional, su actividades las realizan en el sector comercial y dicen dedicar un tiempo de su vida a la educación. En este sector de los trabajadores de telmex, parece transcurrir la vida social sin sobresaltos, tienden a conservar los lazos de unión, es sintomático que ninguno manifestó ser divorciado o mantener otro tipo de relación conyugal, que la antigüedad en la empresa también les da cierta estabilidad en sus relaciones familiares, es pertinente destacar que la mayoría de los trabajadores de esta especialidad se mantiene entre las categorías más altas. A pesar de ser del Distrito Federal, lugar conformado en un tiempo por migrantes del interior de la república, manifiestan conservar sus costumbres sociales y de relaciones sociales, tienen aprecio por la escolaridad, y es un sector que está muy por encima de la media nacional, se podría

afirmar que la mayoría de los trabajadores abandona sus estudios en el nivel licenciatura, no por falta de recursos económicos para continuar, sino por otras circunstancias que nos están claras y que no fueron la intención captar en el cuestionario. Con respecto a la edad, se puede decir que estos trabajadores se encuentran en su tercera década de vida, y que un tercio de la población estaría en los cuarenta años de edad, no tan jóvenes. O en proceso de ir preparando su salida del mercado de trabajo que estamos analizando. Por lo que respecta a la forma de reproducirse, podríamos agregar que, los ingresos obtenidos, o las formas tradicionales de la familia se reflejan en que la mayoría de los trabajadores entrevistados se reproduce por encima de la media nacional que es de 2.5 hijos por pareja. Ahora las ocupaciones del cónyuge y de los padres nos estarían queriendo decir lo siguiente, con respecto a los cónyuges, la mayoría se dedica a las labores del hogar y muy en menor medida a otras actividades, con respecto a los padres, se puede notar que en la mayoría de los trabajadores la madre también se dedica al hogar y nuevamente, la madre o el padre se dedicaron al comercio.

ESTADÍSTICAS DE EMPLEOS ANTERIORES A TELMEX

EMPLEOS ANTES DE INGRESAR A TELMEX (CASO)

EMPLEOS ANTES DE TELMEX	FRECUENCIA	PORCENT.	% ACUMU.
PRIMERO	25	44.6	44.0
SEGUNDO	16	28.6	73.2
NO TUVO EMPLEO	15	26.6	100.0
	56	100.0	

Mean 1.821 Median 2.000 Mode 1.000 Std dev .834

FECHA DE INGRESO DEL EMPLEO PREVIO A TELMEX (INICIO)

AÑO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
50	1	1.8	2.4
67	1	1.8	4.9
68	1	1.8	7.3
71	1	1.8	9.8
73	1	1.8	12.2
74	2	3.6	17.1
75	2	3.6	22.0
76	3	5.4	29.3
77	3	5.4	36.6
78	3	5.4	43.9
79	2	3.6	48.8
80	6	10.7	63.4
81	3	5.4	70.7
82	2	3.6	75.6
83	1	1.8	78.0
84	3	5.4	85.4
85	3	5.4	92.7
86	1	1.8	95.1
88	1	1.8	97.6
90	1	1.8	100.0
SIN EMP.	15	26.8	
	56	100.0	

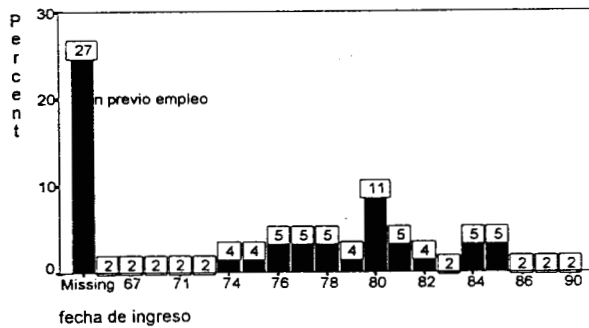
Mean 78.512
Valid cases 41

Median 80.000

Mode 80.000

Std dev 6.720

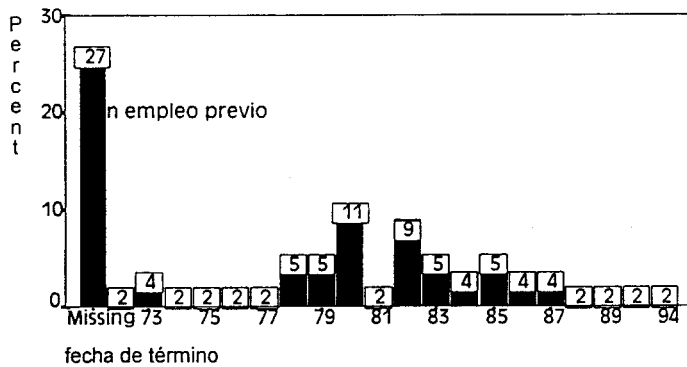
Missing cases 15



FECHA DE TÉRMINO DEL TRABAJO PREVIO A TELMEX (FIN)

AÑO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
70	1	1.8	2.4
73	2	3.6	7.3
74	1	1.8	9.8
75	1	1.8	12.2
76	1	1.8	14.6
77	1	1.8	17.1
78	3	5.4	24.4
79	3	5.4	31.7
80	6	10.7	46.3
81	1	1.8	48.8
82	5	8.9	61.0
83	3	5.4	68.3
84	2	3.6	73.2
85	3	5.4	80.5
86	2	3.6	85.4
87	2	3.6	90.2
88	1	1.8	92.7
89	1	1.8	95.1
90	1	1.8	97.6
94	1	1.8	100.0
SIN EMP.	15	26.8	
	56	100.0	

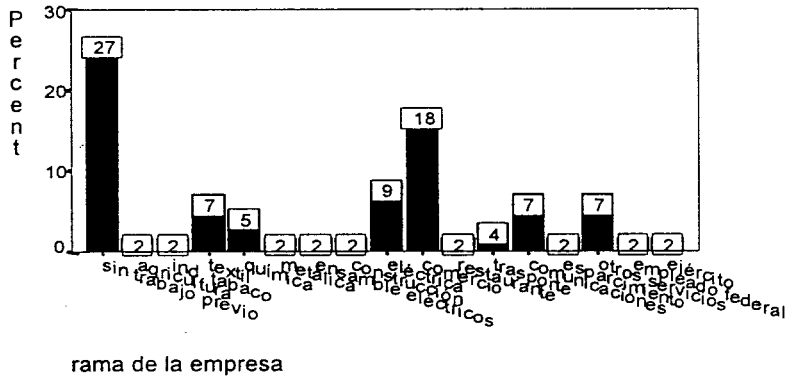
Mean 81.439 Median 82.000 Mode 80.000 Std dev 4.950
 Valid cases 41 Missing cases 15



RAMA DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

RAMA	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
S/TRABAJO PREVIO	15	26.8	26.8
AGRICULTURA	1	1.8	28.6
IND. TABACO	1	1.8	30.4
TEXTIL	4	7.1	37.5
QUIMICA	3	5.4	42.9
METALICA	1	1.8	44.6
ENSAMBLE ELEC.	1	1.8	46.4
CONSTRUCC.	1	1.8	48.2
ELECTRICA	5	8.9	57.1
COMERCIO	10	17.9	75.0
RESTAURANTE	1	1.8	76.8
TRANSPORTE	2	3.6	80.4
COMUNICACIONES	4	7.1	87.5
ESPARCIMIENTO	1	1.8	89.3
OTROS SERVICIOS	4	7.1	96.4
EMP. FEDERAL	1	1.8	98.2
EJERCITO	1	1.8	100.0
	56	100.0	

Mean 11.375 Median 14.000 Mode .000 Std dev 12.148
Valid cases 56 Missing cases 0



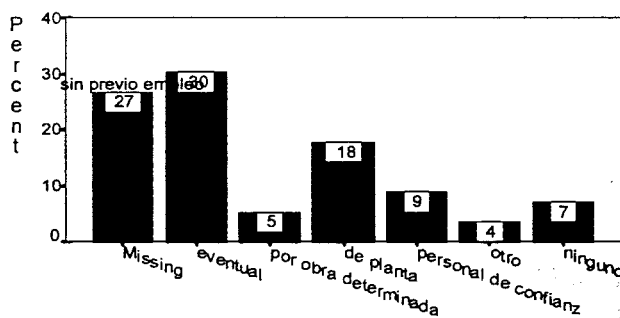
TIPO DE CONTRATO QUE FIRMÓ (TIPCON)

TIPO CONTRATO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
EVENTUAL	17	30.4	41.5
POR OBRA DETER	3	5.4	48.8
PLANTA	10	17.9	73.2
PERSONAL CONF.	5	8.9	85.4
OTRO	2	3.6	90.2
NINGUNO	4	7.1	100.0
S.EMPLEO ANTER.	15	26.8	MISSING
	56	100.0	

Mean 15.732 Median 3.000 Mode 1.000 Std dev 33.417

Valid cases 41

Missing cases 15

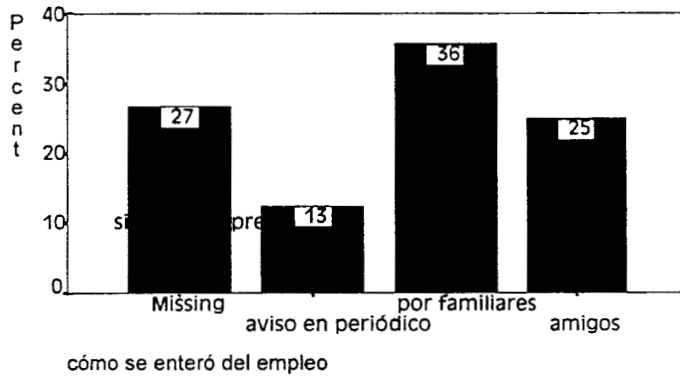


tipo de contrato al ingresar

PRINCIPAL MEDIO POR EL QUE SE ENTERÓ DEL EMPLEO (INFEM)

	FREC.	PORCENT	% ACUM.
AVISO PERIODICO	7	12.5	17.1
FAMILIARES	20	35.7	65.9
AMIGOS	14	25.0	10.0
S/EMPLEO ANTE.	15	26.8	
	56	100.0	

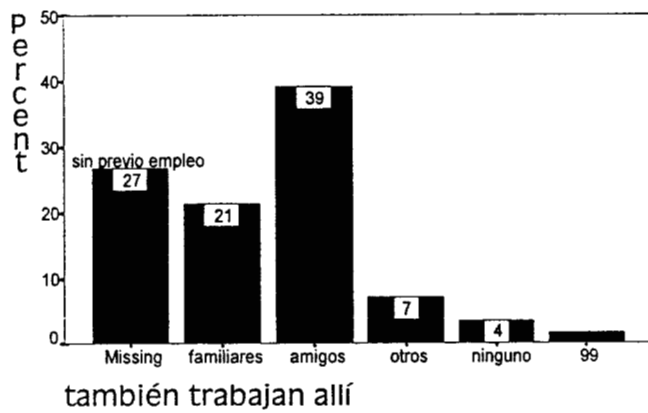
Mean 2.171 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .704
 Valid cases 41 Missing cases 15



QUIEN TRABAJABA ALLÍ (QUIENTRA)

QUIENTRA	FRECUENCIA	PORCENT.	% ACUMU.
FAMILIARES	12	21.4	29.3
AMIGOS	22	39.3	82.9
OTROS	4	7.1	92.7
NINGUNO	2	3.6	97.6
NO PERTINENTE	1	1.8	100.0
S/EMPLEO ANTE.	15	26.8	
	56	100.0	

Mean 17.341 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev 35.064
 Valid cases 41 Missing cases 15



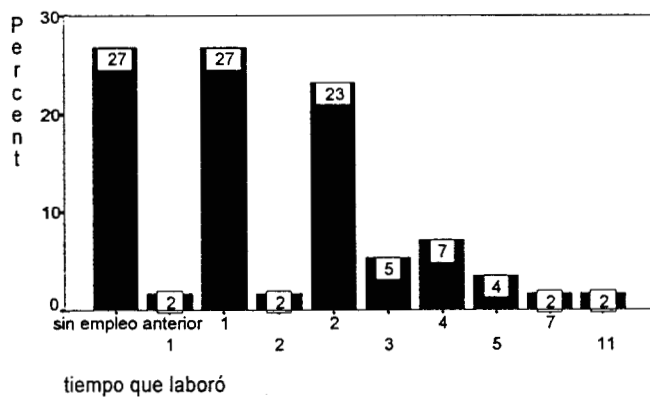
TIEMPO QUE TRABAJO EN LA EMPRESA

AÑOS S/EMPLEO ANT.	FRECUENCIA	PORCENT.	% ACUM.
1	15	26.8	26.8
1	1	1.8	28.6
1	15	26.8	55.4
2	1	1.8	57.1
2	13	23.2	80.4
3	3	5.4	85.7
4	4	7.1	92.9
5	2	3.6	96.4
7	1	1.8	98.2
11	1	1.8	100.0
	56	100.0	

Mean 1.721 Median 1.000 Mode .000 Std dev 1.980

* Multiple modes exist. The smallest value is shown.

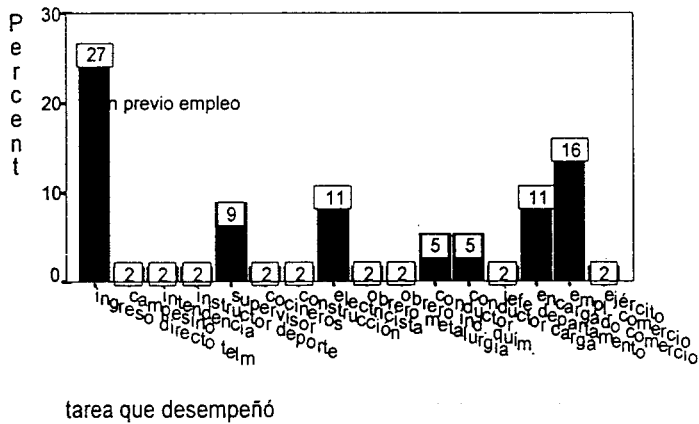
Valid cases 56 Missing cases 0



2.2.7 - 2.2.9 TAREAS Y PUESTO QUE SE DEDICABA EN LA EMPRESAS (PUESTO)

TAREAS / PUESTO	FRECUENCIA	PORCENT.	% ACUM.
DIRECTOATELMEX	15	26.8	26.8
CAMPESINO	1	1.8	28.6
INTENDENCIA	1	1.8	30.4
INTRUCT. DEPORT.	1	1.8	32.1
SUPERVISOR	5	8.9	41.1
COCINEROS	1	1.8	42.9
CONSTRUCTOR	1	1.8	44.6
ELECTRICISTA	6	10.7	55.4
OBR.METALURG.	1	1.8	57.1
OBR.IND.QUIMICO	1	1.8	58.9
CONDUCTOR	3	5.4	64.3
CONDUCT. CARGA	3	5.4	69.6
JEFE DEPTO.	1	1.8	71.4
ENCARG. COMERC.	6	10.7	82.1
EMPL. COMERCIO	9	16.1	98.2
EJERCITO	1	1.8	100.0
	56	100.0	

Mean 4209.161 Median 5270.000 Mode 1.000 Std dev 2934.221
 Valid cases 56 Missing cases 0



2.2.8 REQUISITOS SOLICITADOS (REQU)

REQUISITOS	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
ESCOLARIDAD	13	23.2	31.7
DOC. PERSONALES	13	23.2	63.4
EXPERIENCIA	11	19.6	90.2
OTROS	1	1.8	92.7
NINGUNO	3	5.4	100.0
S/EMPLEO PREVIO	15	26.8	
	56	100.0	

Mean 11.122 Median 2.000 Mode 1.000 Std dev 28.286

* Multiple modes exist.

The smallest value is shown.

Valid cases 41

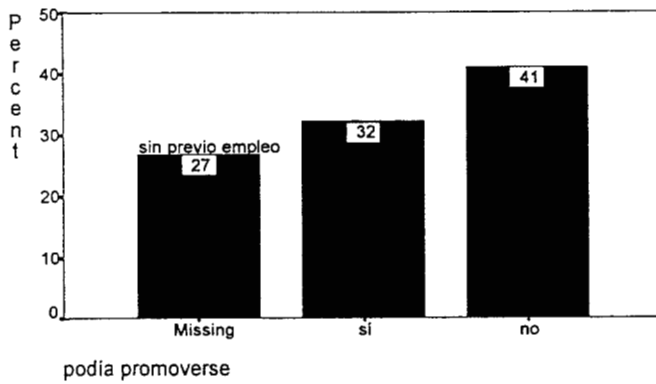
Missing cases 15



2.2.10 EXISTIA FORMA DE PROMOCIÓN PARA ASCENDER (PROMO)

PROMO./ASCENSO	FRECUENCIA	PORCENT.	% ACUM.
SI	18	32.1	43.9
NO	23	41.1	100.0
S/EMP.ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

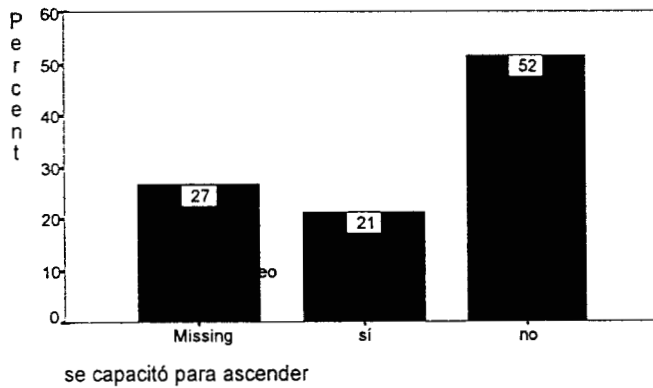
Mean 1.561 Median Mode Std dev .502
 Valid cases 41 Missing cases 15



2..2..11 ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA ASCENDER (CAPAC)

CAPACITACION	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	12	21.4	29.3
NO	29	51.8	100.0
S/EMP.ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

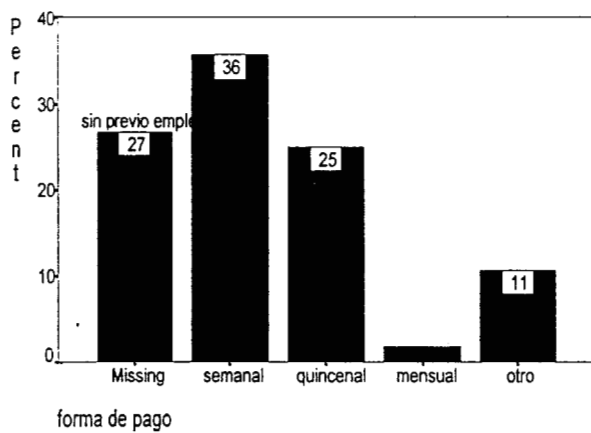
Mean 1.707 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .461
 Valid cases 41 Missing cases 15



2.2.12 PERIODICIDAD DE PAGO (PAGO)

PAGO	FREC.	PORCENT.	% ACUM
SEMANAL	20	35.7	48.8
QUINCENAL	14	25.0	82.9
MENSUAL	1	1.8	85.4
OTRO	6	10.7	100.0
S/EMP. ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

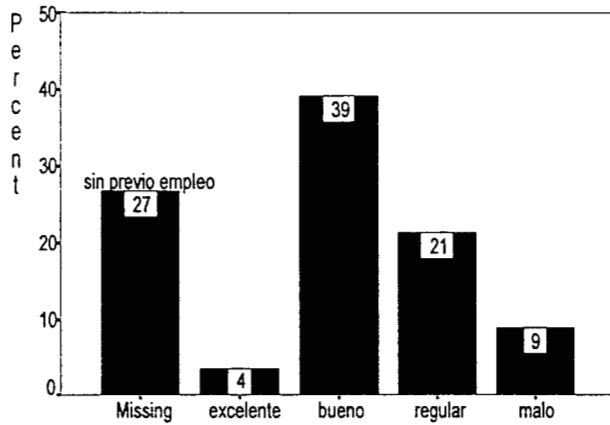
Mean 14.415 Median 2.000 Mode 1.000 Std dev 31.688
 Valid cases 41 Missing cases 15



2.2.13 SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO (SATIS)

SATISF. EMPLEO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
EXCELENTE	2	3.6	4.9
BUENA	22	39.3	58.5
REGULAR	12	21.4	87.8
MALA	5	8.9	100.0
S/EMP.ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

Mean 2.488 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .779
 Valid cases 41 Missing cases 15

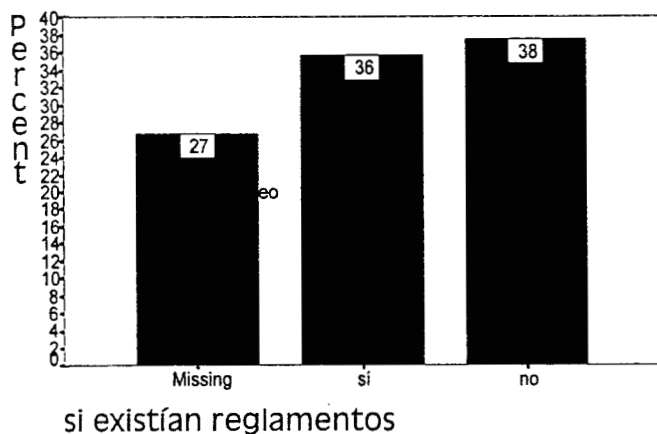


grado de satisfacción en empleo

HABIA REGLAMENTOS DE TRABAJO EN SU EMPLEO PREVIO A TELMEX (LFT)

LFT	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	20	35.7	48.8
NO	21	37.5	100.0
S/EMP. ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

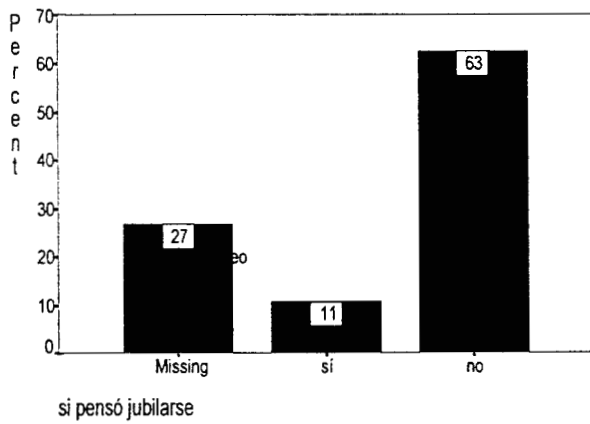
Mean 1.512 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .506
 Valid cases 41 Missing cases 15



JUBILACIÓN EN EL EMPLEO (JUBIL)

JUBIL	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	6	10.7	14.6
NO	35	62.5	100.4
S/EMP.ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

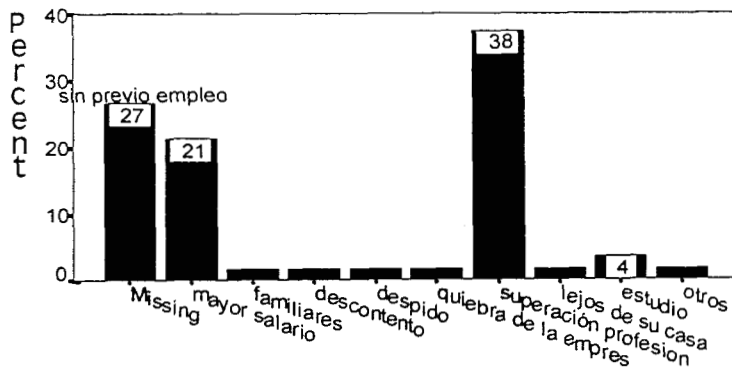
Mean 1.854 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .358
 Valid cases 41 Missing cases 15



2.2.16 MOTIVOS DE SEPARACIÓN DEL EMPLEO (MOTSEPEMP)

MOTSEPEMP	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
MAYOR SALARIO	12	21.4	29.3
FAMILIARES	1	1.8	31.7
DESCONTENTO	1	1.8	34.1
DESPIDO	1	1.8	36.6
QUIEBRA EMPRESA	1	1.8	39.0
SUPERACION PROF	21	37.5	90.2
LEJOS CASA	1	1.8	92.7
ESTUDIO	2	3.6	97.6
OTROS	1	1.8	100.0
S/EMP.ANTERIOR	15	26.8	
	56	100.0	

Mean 6.463 Median 6.000 Mode 6.000 Std dev 13.589
 Valid cases 41 Missing cases 15

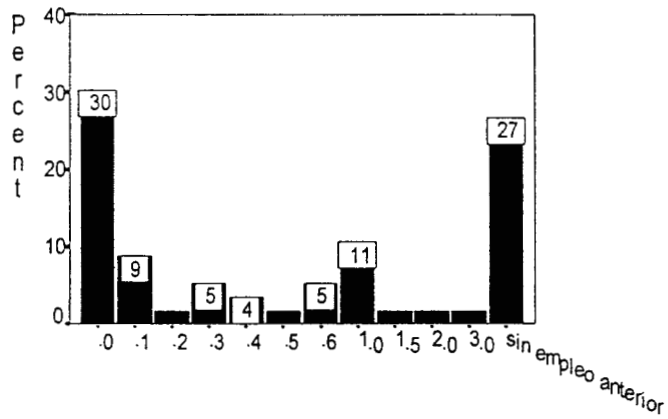


motivos de separación

TIEMPO DE DESEMPLEO ENTRE SUS EMPLEOS PREVIOS

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SIN EMPLEO	15	26.8	100.0
CON EMPLEO	41	73.2	
	56	100.0	

Mean 10.000 Mode 10.000 Std dev .000
 Valid cases 15 Missing cases 41



tiempo que duró desempleado

TIEMPO QUE DURÓ DESEMPLEADO

TPO.DESEMPLEADO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CERO MESES	17	30.4	30.4
UN MES	5	8.9	39.3
DOS MESES	1	1.8	41.1
TRES MESES	3	5.4	46.4
CUATRO MESES	2	3.6	50.0
CINCO MESES	1	1.8	51.8
SEIS MESES	3	5.4	57.1
UN AÑO	6	10.7	67.9
AÑO Y MEDIO	1	1.8	69.6
DOS AÑOS	1	1.8	71.4
TRES AÑOS	1	1.8	73.2
S/EMP. ANTERIOR	15	26.8	100.0
	56	100.0	

Mean 2.986 Median .450 Mode .000 Std dev 4.315
 Valid cases 56 Missing cases 0

NÚMERO DE CUESTIONARIO

Value Label	Value	Frequency	Valid Cum		
			Percent	Percent	Percent
	1	2	3.6	3.6	3.6
	2	1	1.8	1.8	5.4
	3	2	3.6	3.6	8.9
	4	1	1.8	1.8	10.7
	5	2	3.6	3.6	14.3
	6	2	3.6	3.6	17.9
	7	2	3.6	3.6	21.4
	8	1	1.8	1.8	23.2
	9	2	3.6	3.6	26.8
	10	1	1.8	1.8	28.6
	11	2	3.6	3.6	32.1
	12	1	1.8	1.8	33.9
	13	1	1.8	1.8	35.7
	14	2	3.6	3.6	39.3
	15	1	1.8	1.8	41.1
	16	1	1.8	1.8	42.9
	17	1	1.8	1.8	44.6
	18	1	1.8	1.8	46.4
	19	1	1.8	1.8	48.2
	20	2	3.6	3.6	51.8
	21	1	1.8	1.8	53.6
	22	2	3.6	3.6	57.1
	23	1	1.8	1.8	58.9
	24	1	1.8	1.8	60.7
	25	2	3.6	3.6	64.3
	26	2	3.6	3.6	67.9
	27	1	1.8	1.8	69.6
	28	1	1.8	1.8	71.4
	29	2	3.6	3.6	75.0
	30	2	3.6	3.6	78.6
	31	2	3.6	3.6	82.1
	32	1	1.8	1.8	83.9
	33	2	3.6	3.6	87.5
	34	1	1.8	1.8	89.3
	35	1	1.8	1.8	91.1
	36	1	1.8	1.8	92.9
	37	1	1.8	1.8	94.6
	38	1	1.8	1.8	96.4
	39	1	1.8	1.8	98.2
	40	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

CUNO cuestionario número
 Mean 19.500 Median 20.000 Mode 1.000 Std dev 11.552
 * Multiple modes exist. The smallest value is shown.
 Valid cases 56 Missing cases 0

Análisis de los resultados estadísticos de los empleos anteriores a telmex.

De los cuarenta cuestionarios aplicados, 45% de los trabajadores manifestaron haber tenido sólo un empleo, de ese 45%, dieciséis trabajadores (28%) aceptaron tener dos empleos antes de ingresar a la empresa telmex, y quince trabajadores (27%) no tuvieron experiencia laboral previa. Es decir, que si extrapolamos nuestra muestra podríamos afirmar que el 45% de los trabajadores de la planta exterior de telmex antes de ingresar a laborar se forma una trayectoria laboral en otros ramas de la producción, y es muy probable que un porcentaje significativo provenga de una rama afin a la de las telecomunicaciones, como lo veremos más adelante. Nueve trabajadores, el 16% sólo tuvieron un empleo. La variable inicio, la fecha de ingreso del empleo previo a telmex nos indicaría que la mayoría de los trabajadores encuestados iniciaron su empleo previo a ingresar a telmex en la década de los ochenta, y que cerca del 33% de los trabajadores en telmex iniciaron su empleo en la década de los setenta la mayoría, es decir que los trabajadores no estuvieron mucho tiempo laborando en empresas antes de ingresar a telmex. La variable fecha de término del trabajo previo a telmex, nos indica que un 27% de los trabajadores no tuvieron empleo anterior, otro 31% terminaron a finales de los setenta y que el 42% restante dejó de laborar en su empleo anterior antes de ingresar a teléfonos de México en la década de los ochenta y noventa. La pregunta, rama de actividad de la empresa tiene el objetivo de rastrear cuales fueron las trayectorias ocupacionales de los trabajadores de telmex, aquí hemos encontrado 26% de los trabajadores no tuvo experiencia laboral previa, el 18% la empresa en la que se ocuparon los trabajadores de planta exterior vienen del sector comercio, un 9% de los trabajadores su trayectoria laboral se formó en el sector servicio, pero en la industria

eléctrica, otro 7% se proviene de la industria textil y otro 7% viene otras ramas de servicios. En general, podemos afirmar que esta variable nos ha mostrado que la formación, la experiencia y la trayectoria laboral de los trabajadores de planta exterior de telmex se formó en la cultura laboral de los servicios. La variable, tipo de contrato laboral que firmó en las empresas que laboró previo al ingreso a telmex, nos mostró que el 30% de los trabajadores mantuvieron una relación laboral de carácter eventual, que 18% en su empleo anterior tuvo contratación definitiva, y que el 9% de los entrevistados mantuvo una relación de confianza en su empleo anterior. Con respecto al variable principal medio por el que se enteró de su empleo, previo a telmex, encontramos que los trabajadores de planta exterior utilizan la red familiar en mayor medida, en segundo término, la red de amigos y que en los empleos previos a telmex, los trabajadores utilizaron los avisos del periódico. La pregunta, 2.2.5 del cuestionario, dirigida para conocer quién de los integrantes de las redes familiares y de amigos trabajaba en las empresas donde laboraron antes de telmex, encontramos que la mayor frecuencia correspondió a la respuesta de los amigos, en segundo lugar para los familiares. La variable tiempo que laboró en la empresa, nos mostró que el 50% de los trabajadores se mantuvo en su empleo en promedio 1.7 años, y que el 12% de los trabajadores trabajó en promedio 5 años, un dato constante fue que el 7% de los mismo trabajo como tiempo mínimo 4 años. Las tareas y los puestos desempeñados en sus empleos anteriores nos evidencio que el 27% de los trabajadores no tuvo un trabajo o experiencia en algún puesto, que el 10% fue encargado de comercio y que otro porcentaje similar desarrollo actividades relacionadas con la electricidad, que un 16% fue encargado de comercio o realizó actividades por cuenta propia. Un 10% se dedicaba la conducción de

automotores. En los trabajos previos al ingreso a telmex, encontramos que los requisitos mas solicitados son la escolaridad para el puesto desempeñado y los documentos personales o de identificación, la experiencia en el mismo también es importante al momento de solicitar un empleo. La promoción para el ascenso en los empleos previos, al preguntar a los entrevistados que si en sus trayectorias ocupacionales y laborales existían formas de promoción la respuesta fue que en 41% de los casos los trabajadores no encontraron forma de promoción y/o ascenso en sus puestos anteriores, pero un 32% manifestó que sí había mecanismos de movilidad laboral en sus anteriores puestos de trabajo. La respuesta es casi dividida, y podemos concluir que aunque existían formas de promoción no había interés en utilizar estos mecanismos por que quizá no existía la intención de permanecer un periodo largo en estas experiencias laborales. En relación con la variable anterior, la percepción del sujeto laboral con respecto a la capacitación con el objeto de buscar la promoción se encontró que, el 21% de los trabajadores asistió a cursos de capacitación con la finalidad de ascender a niveles superiores, es decir, este sector de los trabajadores que ingresaron a telmex confía en la formación profesional como mecanismo de mejoría de su condición laboral y de ingresos económicos. El 52% de los trabajadores manifestó no asistir a cursos de capacitación aunque existieran. Es un número importante el que dice no asistir, quizá por que no confía en la capacitación y en la adquisición de habilidades como un mecanismo de mejorar sus ingresos económicos. La variable forma de pago, es probable que por si sola no nos diga nada, pero se analizamos el tiempo que transcurre del pago semanal al quincenal, podemos afirmar que el ingreso per cápita se refleja principalmente en el consumo, si el consumo es un hábito que da status, podemos afirmar que el consumo más acelerado y con

mejores ingresos hace que la gente conforme hábitos y comportamientos diferentes con respecto a una población. Para este caso los trabajadores manifestaron que su pago era semanal en un 35% de los entrevistados, un 25% dijo que se le remuneraba en forma quincenal y un 10% manifestó tener otras formas de pago no especificadas. El grado de satisfacción en el empleo es un dato que se debe tomar en cuenta para la toma de decisiones, en nuestro caso los trabajadores telefonistas, en sus empleos previos manifestaron en 40% de los casos sentirse bien en su empleo previo, pero se justificaría en por qué cambiaron de empleo si decían sentirse bien, quizá por las condiciones de ingresos salariales no les ajustaban sus expectativas, un 21% manifestó tener un grado regular en su empleo, de estos se puede comprender que ese grado de satisfacción los orilló a buscar un empleo de mejores condiciones laborales y económicas. La variable reglamentos de trabajo en su empleo previo a telmex quiere medir el grado de regulación de las relaciones laborales, al preguntárseles sobre la existencia de reglamentos laborales la respuesta casi se dividió, un 38% dijo que en sus empleos previos no había tales reglamentos y un 36% manifestó que si existían. Sobre el tema de la forma de la salida de los mercados de trabajo sobre los que transitó se diseñó una pregunta con la finalidad de saber si se tenía intención de jubilarse en esos empleos, esta estrategia como una forma de salir del mercado de trabajo. El 62.5% contestó no tener la intención de jubilarse en esos trabajos, un 11% manifestó que si penso en salir del mercado laboral en aquellos empleos por los que transitó.

La variable motivos de separación de los empleos previos a teléfonos de México, en esta pregunta la intención principal consistió en medir cuales fueron las razones que motivaron

la separación y las respuestas fueron en el siguiente orden de importancia, 37% se separó de su empleo anterior previo al ingreso a telmex por motivos de superación personal, un 21% manifestó que se separaba de su empleo para buscar mejores ingresos económicos, un 3.6% dijo que se salía del mercado de trabajo por razones de estudio. En esta investigación se deberá entender por superación profesional la penetración a otros mercados de trabajo de mayor prestigio y con niveles remuneradores mas altos. Existen otras respuestas que de ser tomadas de manera individual no son significativas como motivos familiares, descontento, despido y lejos de la casa, en conjunto darían el 7%. La variable, tiempo de desempleo entre sus empleos previos al ingreso a telmex, el 73% de los trabajadores que tuvieron uno y dos trabajos estuvo en promedio 1,5 años desempleado. Y la variable tiempo que duró desempleado antes de ingresar a telmex concide con la anterior, en 3 años. El 30% de los encuestados tuvo una carrera laboral consecutiva, dejo un empleo para continuar su carrera laboral sin interrupción en tiempo.

En esta sección, de análisis de los resultados de los empleos previos al ingreso a teléfonos de México hemos encontrado datos significativos que van verificando algunas hipótesis que de manera implícita se hallan a través de la investigación. La principal, que los trabajadores cuestionados antes de estacionarse de manera permanente en un empleo se forman una carrera laboral muy estrecha con su empleo con el que se piensan jubilar, otra que la estrategia más utilizada es el recurso de las redes familiares y de amigos, en los primeros años de su vida laboral recurren a la red familiar y en el transcurso de su carrera laboral recurren con mayor frecuencia a los amigos. En sus recursos sociales como

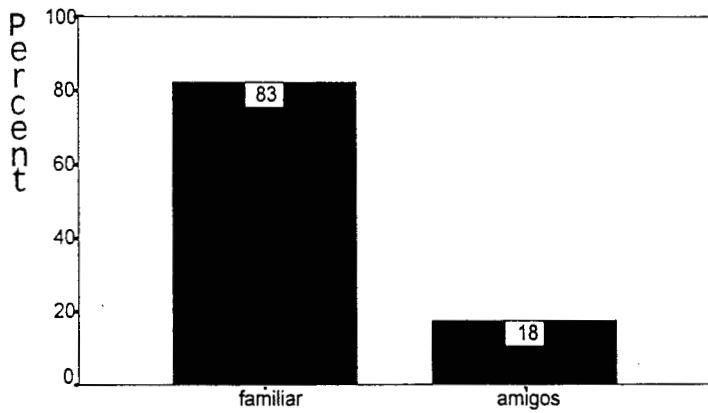
mecanismo de ingreso al mercado de trabajo electo se va formando con conocidos y amigos, la estrategia de relacionarse se teje en diferentes instancias laborales y sociales.

ESTADÍSTICAS DE TRABAJO EN TELMEX

PARA BUSCAR TRABAJO EN TELMEX SE DIRIGIÓ A (BUTRA)

MEDIO BUSQUEDA	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
FAMILIA	33	82.5	82.5
AMIGOS	7	17.5	100.0
	40	100.0	

Mean 1.175 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .385

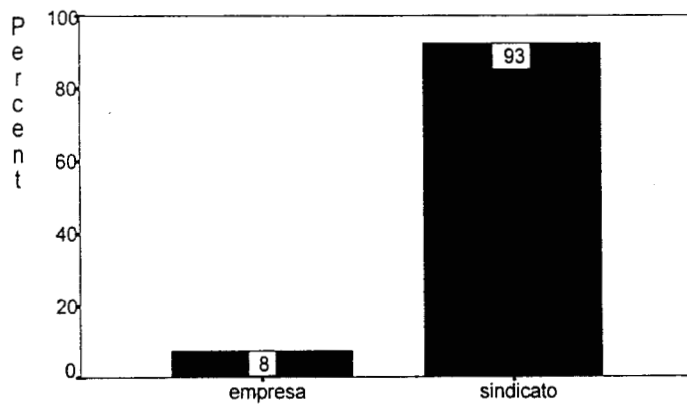


p/buscar trabajo en telmex se dirigió a

CUANDO INGRESO A TELMEX LO HIZO A TRAVÉS DE (FOIN)

FORMA INGRESO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
EMPRESA	3	7.5	7.5
SINDICATO	37	92.5	100.0
	40	100.0	

Mean 1.925 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .267

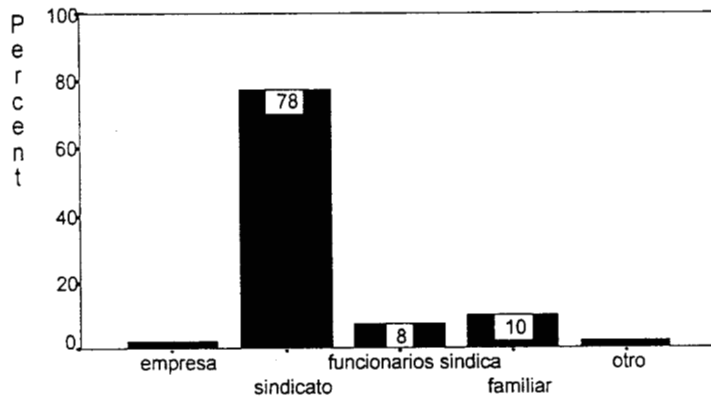


ingresó a telmes a través de

3.3 PARA INGRESAR A TRABAJAR A TELEFONOS DE MÉXICO LA OPCIÓN VIABLES ES (OPVIA)

OPCION INGRESO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
EMPRESA	1	2.5	2.5
SINDICATO	31	77.5	80.0
FUNCIONARIOS SIN	3	7.5	87.5
FAMILIA	4	10.0	97.5
OTRO	1	2.5	100.0
	40	100.0	

Mean 5.400 Median 3.000 Mode 3.000 Std dev 13.739

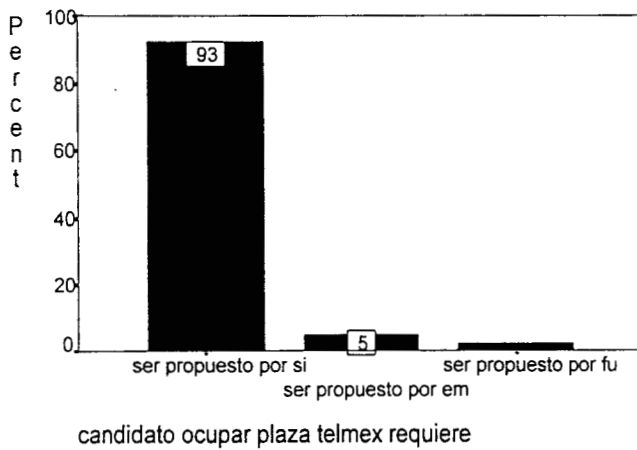


opción viable p/ingresar a telmex

3.4 PARA OCUPAR UNA PLAZA EN TELMEX SE REQUIERE SER PROPUESTO POR :
(CANDI)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SINDICATO	37	92.5	92.5
EMPRESA	2	5.0	97.5
FUNCIONARIO	1	2.5	100.0
	40	100.0	

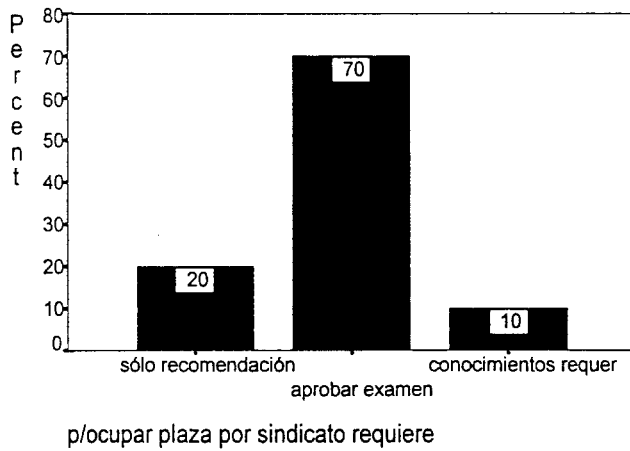
Mean 1.100 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .379



3.5 PARA SER CANDIDATO A OCUPAR UNA PLAZA POR PARTE DEL SINDICATO SE REQUIERE (REQUI)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
RECOMENDACION	8	20	20.0
APROB. EXAMEN	28	70	90.0
CONOC.REQUERI	4	10	100.0
	40	100.0	

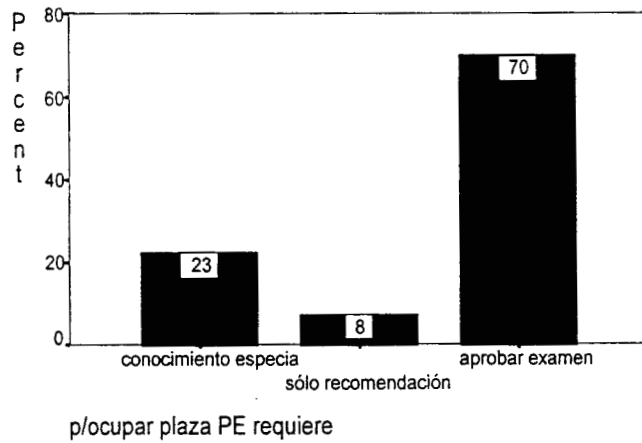
Mean 1.900 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .545



3.6 PARA OCUPAR UNA PLAZA EN LA ESPECIALIDAD DE PLANTA EXTERIOR SE REQUIERE (PLAEX)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CONOC. ESPCEALIDAD	9	22.5	22.5
SOLO RECOMENDACION	3	7.5	30.0
APROBAR EXAMEN	28	70.0	100.0
	40	100.0	

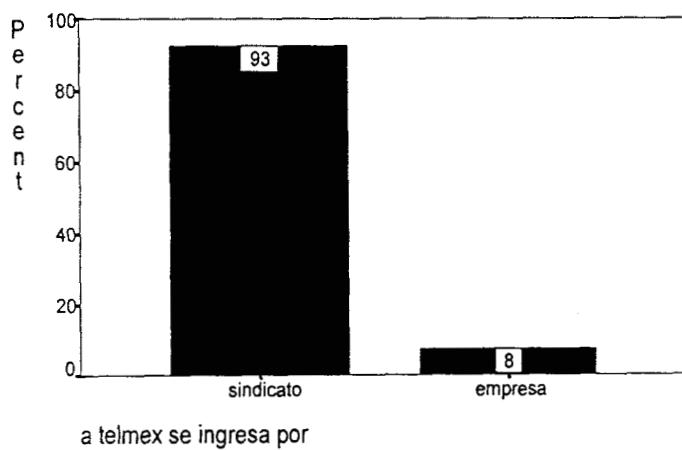
Mean 2.475 Median 3.000 Mode 3.000 Std dev .847



3.7 A TELMEX LOS TRABAJADORES INGRESAN POR (INTRA)

	FRECU.	PORCENT.	% ACUM.
SINDICATO	37	92.5	92.5
EMPRESA	3	7.5	100.0
	40	100.0	

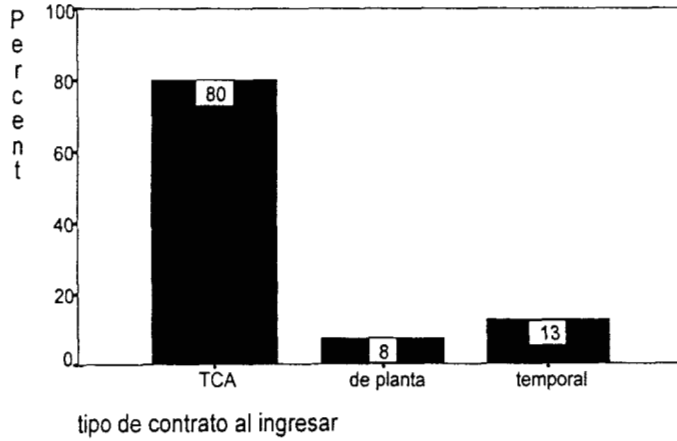
Mean 1.075 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .267



3.8 CUANDO INGRESO A TRABAJAR A TELMEX, COMO LO CONTRATARON
(TICON)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
TCEA	32	80.0	80.0
DE PLANTA	3	7.5	87.5
TEMPORAL	5	12.5	100.0
	40	100.0	

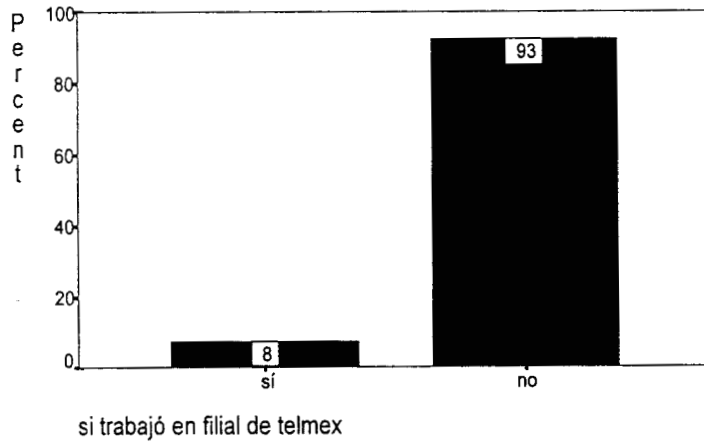
Mean 1.450 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev 1.011



3.9 USTED HABÍA TRABAJADO EN ALGUNA EMPRESA SUBSIDIARIA O FILIAL DE TELMEX (SUBFI)

TRABAJO EN FILIAL	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	3	7.5	7.5
NO	37	92.5	100.0
	40	100.0	

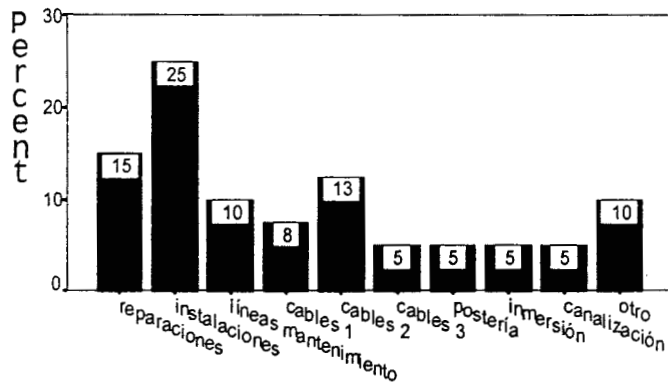
Mean 1.925 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .267



3.10 CUANDO INGRESO A TELMEX A QUE DEPTO. LO HIZO (DEPTO)

DEPTO. DE INGRESO	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
REPARACIONES	6	15.0	15.0
INSTALACIONES	10	25.0	40.0
LINEAS MANTENI.	4	10.0	50.0
CABLES 1	3	7.5	57.5
CABLES 2	5	12.5	70.0
CABLES 3	2	5.0	75.0
POSTERIA	2	5.0	80.0
INMERSION	2	5.0	85.0
CANALIZACION	2	5.0	90.0
OTRO	4	10.0	100.0
	40	100.0	

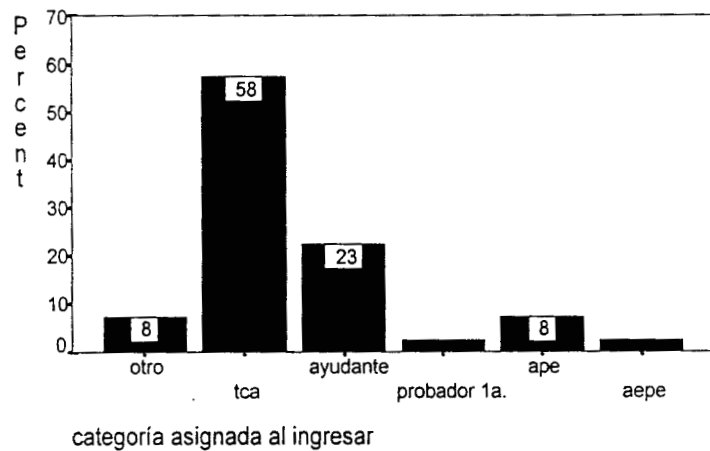
Mean 12.375 Median 3.500 Mode 2.000 Std dev 26.307



departamento al que ingresó

3.11 CATEGORÍA ASIGNADA CUANDO ENTRO A TLEMEX (CATEG)

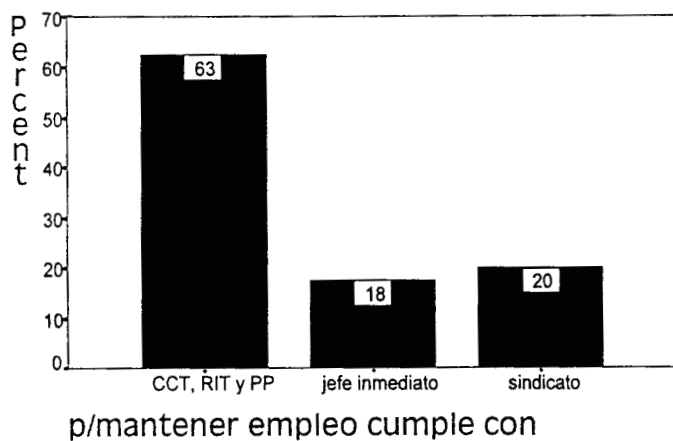
	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
OTRA	3	7.5	7.5
TCEA	23	57.5	65.0
AYUDANTE	9	22.5	87.5
ROBADOR 1a.	1	2.5	90.0
APE	3	7.5	97.5
AEPE	1	2.5	100.0
	40	100.0	



4.1.1 PARA MANTENER RELACIÓN LABORAL CON TELMEX CUMPLE CON (RELAB)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CCT,RIT Y PP	25	62.5	62.5
JEFE INMEDIATO	7	17.5	80.0
SINDICATO	8	20.0	100.0
	40	100.0	

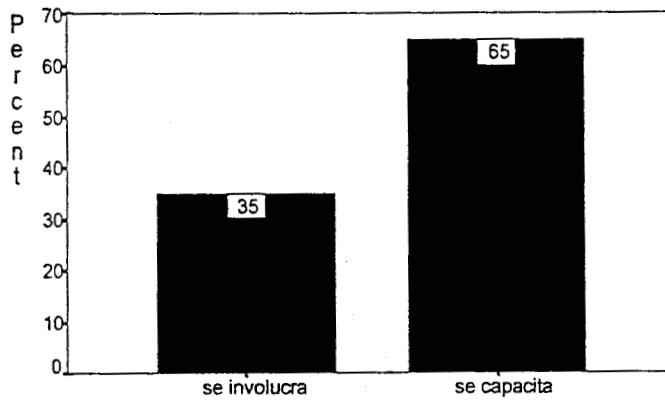
Mean 1.575 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .813



4.1.2 PARA MANTENER SU RELACIÓN LABORAL DEBIDO A PERDIDA DE MATERIA DE TRABAJO UESTED SE (MATRA)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
INVOLUCRA	14	35.0	35.0
CAPACITA	26	65.0	100.0
	40	100.0	

Mean 1.650 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .483

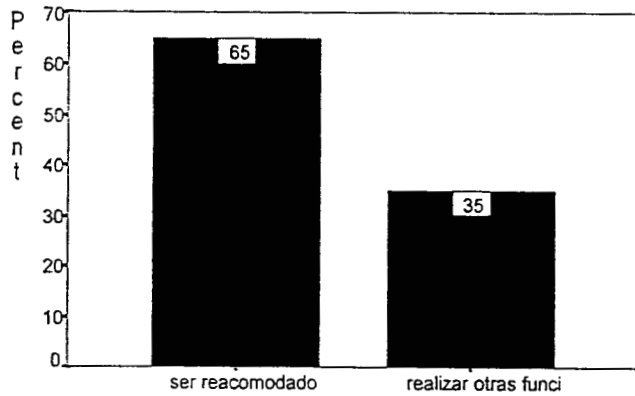


p/mantener empleo por PMT

4.1.3 PARA MANTENER SU RELACIÓN LABORAL EN TELMEX ESTARÍA
DISPUESTO A (MAREL)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
REACOMO	26	65.0	65.0
REALIZAR OTRAS FUNC	14	35.0	100.0
	40	100.0	

Mean 1.350 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .483



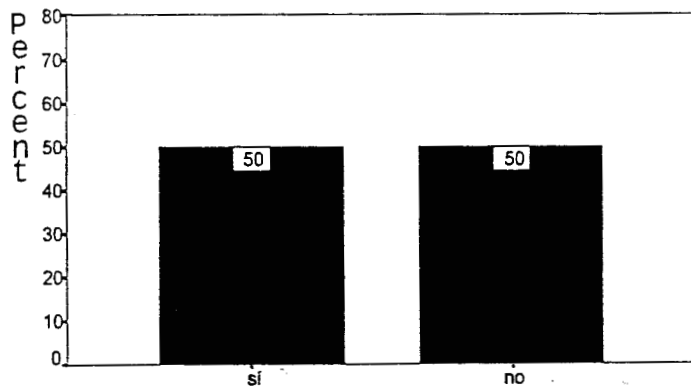
p/mantener empleo está dispuesto a

4.1.4 PARA PERMANECER TRABAJANDO EN TELMEX USTED DEDICA MAS TIEMPO DE LA QUE ESTABLECE SU JORNANDA DE TRABAJO (TPODE)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	20	50.0	50.0
NO	20	50.0	100.0
	40	100.0	

Mean 1.500 Median 1.500 Mode 1.000 Std dev .506

* Multiple modes exist. The smallest value is shown.

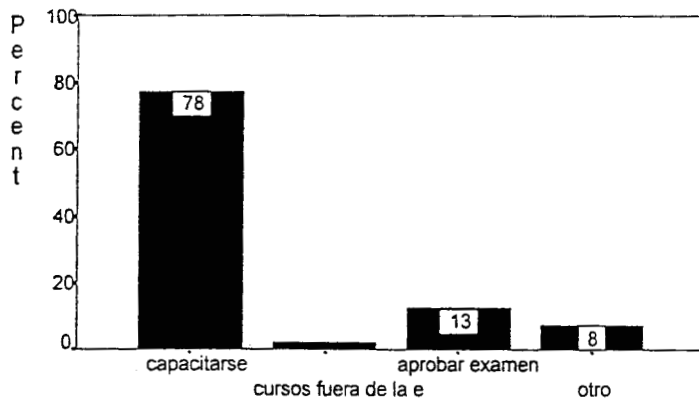


si dedica más tiempo p/mantener empleo

4.2.1 PARA MOVERSE EN EL ESCALAFÓN SE REQUIERE (MOVESC)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM
CAPACITARSE	31	77.5	77.5
CURSOS FUERA EMP	1	2.5	80.0
APROBAR EXAMEN	5	12.5	92.5
OTRO	3	7.5	100.0
	40	100.0	

Mean 8.200 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev 23.627

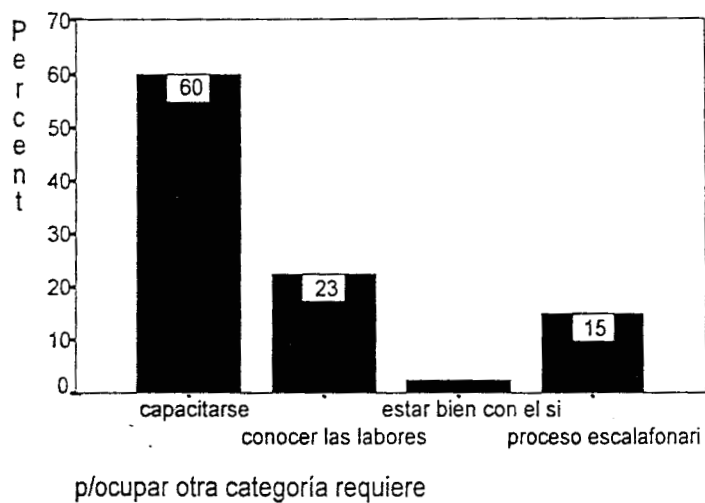


p/moverse en escalafón requiere

4.2.2 PARA OCUPAR UNA CATEGORÍA SUPERIOR SE REQUIERE (OCUCAT)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CAPACITARSE	24	60	60.0
CONOCER LABORES	9	22.5	82.5
ESTAR BIEN SINDICA	1	2.5	85.0
PROCESO ESCALAFO	6	15.0	100.0
	40	100.0	

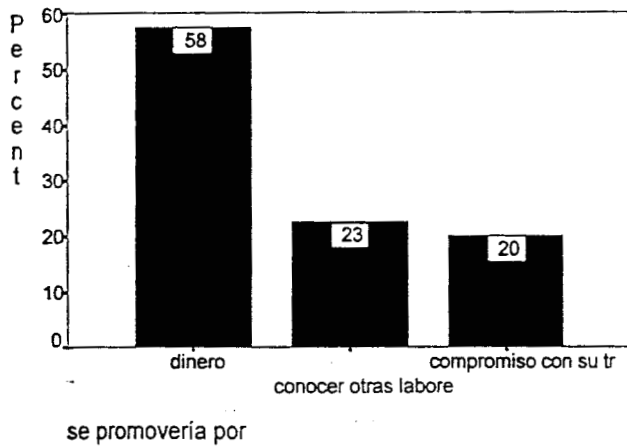
Mean 1.875 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev 1.418



4.2.3 SI HUBIERA FORMA DE PROMOVERSE A UN PUESTO SUPERIOR LO HARIA POR (PROMO)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
DINERO	23	57.5	57.5
CONOCER TRABAJO	9	22.5	80.0
COMPROMISO TRAB	8	20.0	100.0
	40	100.0	

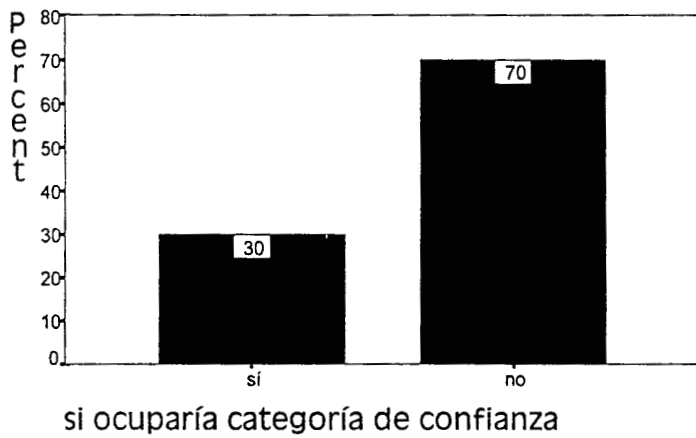
Mean 1.625 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .807



4.2.4 OCUPARÍA UNA CATEGORÍA DE CONFIANZA (CACONF)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	12	30.0	30.0
NO	28	70.0	100.0
	40	100.0	

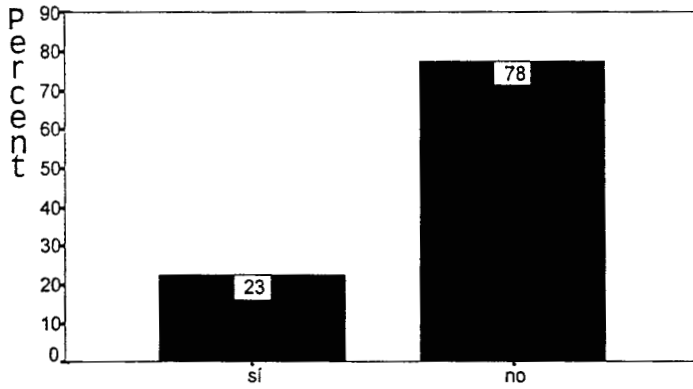
Mean 1.700 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .464



4.2.5 PARA MANTENERSE EN SU TRABAJO OCUPARIA UNA CATEGORÍA INFERIOR ((CAINF)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	9	22.5	22.5
NO	31	77.5	100.0
	40	100.0	

Mean 1.775 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .423

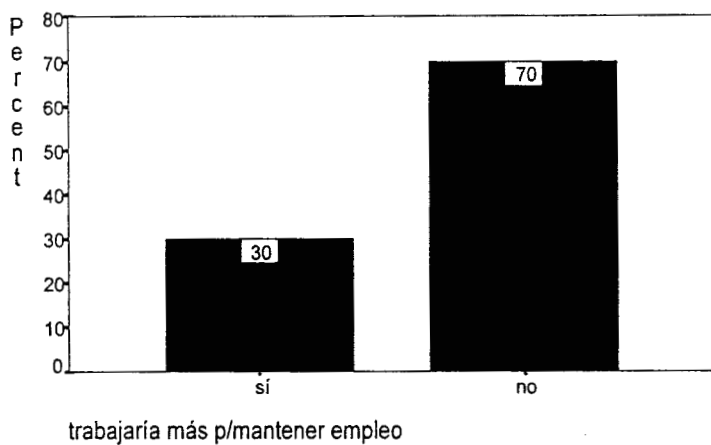


si ocuparía categoría inferior

4.2.6 PARA MANTENER SUS EMPLEO ESTARIA DISPUESTO A QUE LE INCREMENTARAN LAS HORAS DE TRABAJO (INCHRS)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
SI	12	30.0	30.0
NO	28	70.0	100.0
	40	100.0	

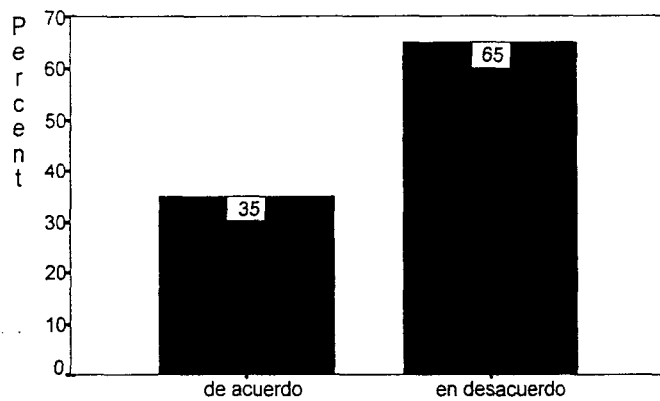
Mean 1.700 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .464



4.2..7 SI LA EMPRESA O EL SINDICATO PROMOVIERAN REFORMAS AL C.C.T,
R.I.T. Y A LOS P.P. PARA QUE LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO DEPENDA DE LA
PRODUCTIVIDAD USTED ESTARIA DE : (PRODU)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
ACUERDO	14	35.0	35.0
EN DESACUERDO	26	65.0	100.0
	40	100.0	

Mean 1.650 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .483

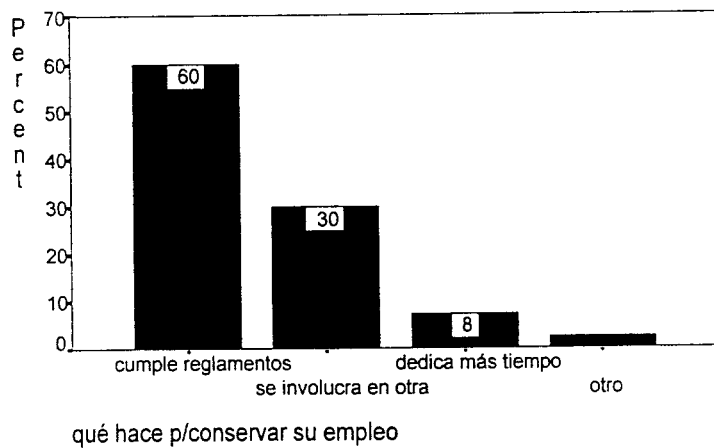


si depende de la productividad mantener su trabajo

4.2.8 QUE HA HECHO PARA CONSERVAR SU EMPLEO (CONEMP)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CUMPLE REGLAMENTOS	24	60.0	60.0
SE INVOLUCRA EN OTRAS	12	30.0	90.0
DEDICA MAS TIEMPO	3	7.5	97.5
OTRO	1	2.5	100.0
	40	100.0	

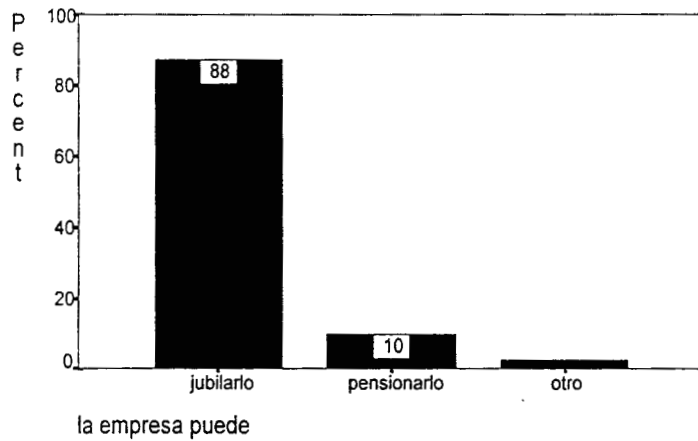
Mean 3.675 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev 14.014



5.1 UD. HA PENSADO QUE LA EMPRESA PUEDE (EMPJU)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
JUBILARLO	35	87.5	87.5
PENSIONARLO	4	10.0	97.5
OTRO	1	2.5	100.0
	40	100.0	

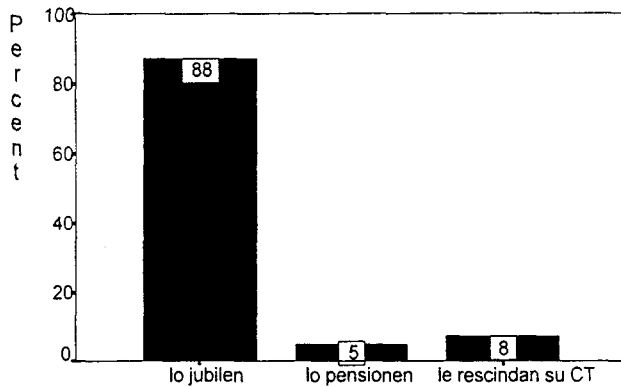
Mean 3.325 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev 14.059



5.2 VA A PERMANECER EN LA EMPRESA HASTA QUE (PERJU)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
LO JUBILEN	35	87.5	87.5
LO PENSIONEN	2	5.0	92.5
LE RESCENDAN CT	3	7.5	100.0
	40	100.0	

Mean 1.200 Median 1.000 Mode 1.000 Std dev .564

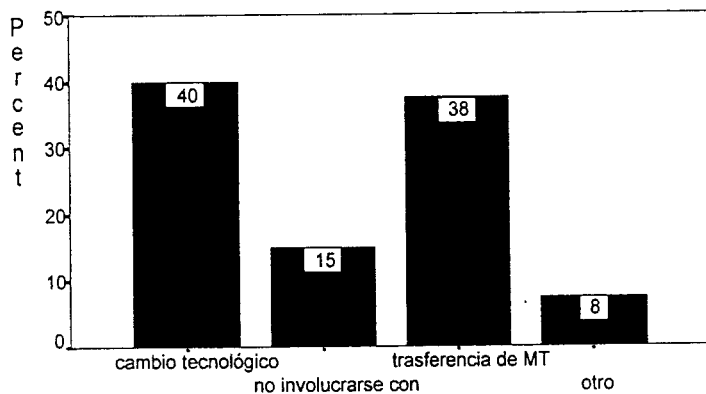


va a permanecer en telmex hasta que

5.3 HA VIVIDO CON PENDIENTE DE SER RETIRADO DE SU TRABAJO DEBIDO AL (FORET)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
CAMBIO TECNOLÓGICO	16	40.0	40.0
NO INVOLUCRARSE TRAB	6	15.0	55.0
TRANF. MATERIA TRABAJO	15	37.5	92.5
OTRO	3	7.5	100.0
	40	100.0	

Mean 8.575 Median 2.000 Mode 1.000 Std dev 23.498

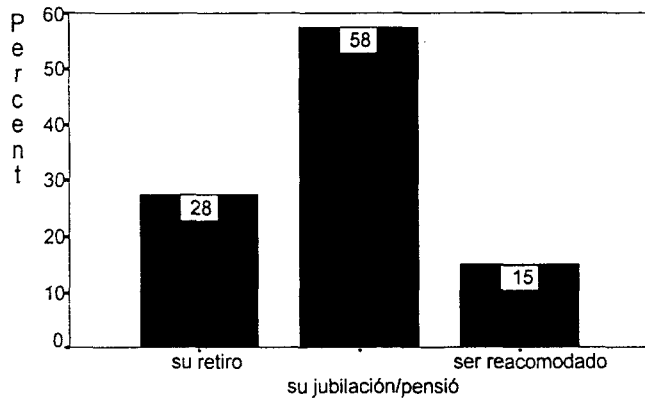


le preocupa ser retirado por

5.4 SI LA EMPRESA COMUNICARA QUE TENDRÍA QUE RECORTAR PERSONAL
USTED ACEPTARÍA SU (REPER)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
RETIRO	11	27.5	27.5
JUBILACION/PENS.	23	57.5	85.0
REACOMODADO	6	15.0	100.0
	40	100.0	

Mean 1.875 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .648

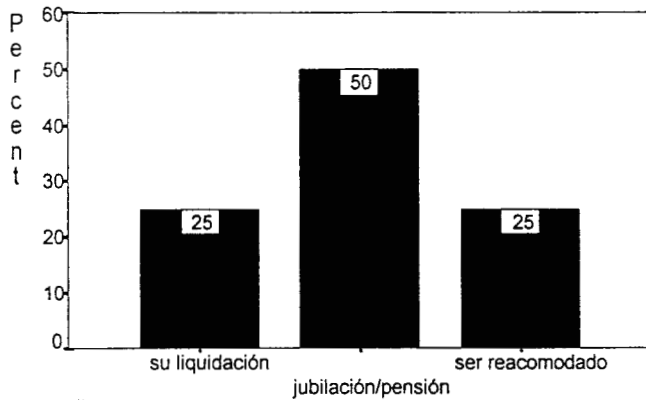


por recorte de personal aceptaría

**5.5 POR LA PERDIDA DE MATERIA DE TRABAJO UESTED ACEPTARÍA SU :
(PERMAT)**

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
LIQUIDACION	10	25.0	25.0
JUBILACION/PENS.	20	50.0	75.0
REACOMODADO	10	25.0	100.0
	40	100.0	

Mean 2.000 Median 2.000 Mode 2.000 Std dev .716

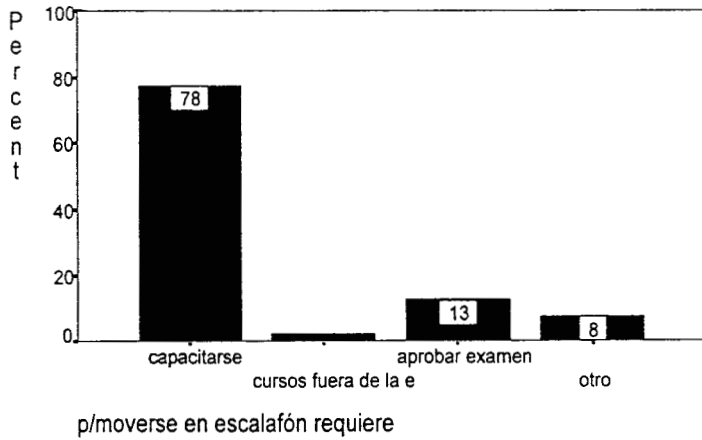


por PMT aceptaría

5.6 POR NECESIDADES DEL SERVICIO SE DECIDIERA MOVER A LOS TRABAJADORES A DISTINTOS LUGARES Y ZONAS DE TRABAJO USTED PREFERIRIA SU : (NESER)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
LIQUIDACION	6	15.0	15.0
JUBILACION/PENS	16	40.0	55.0
REACOMODADO	18	45.0	100.0
	40	100.0	

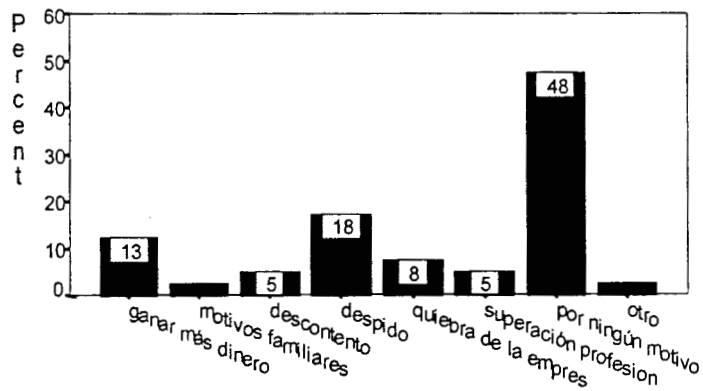
Mean 2.300 Median 2.000 Mode 3.000 Std dev .723



5.7 RAZONES ESTARÍA DISPUESTO ABANDONAR LA EMPRESA TELMEX (RARET)

	FREC.	PORCENT.	% ACUM.
GANAR MAS DINERO	5	12.5	12.5
MOTIVOS FAMILIARES	1	2.5	15.0
DESCONTEENTO	2	5.0	20.0
DESPIDO	7	17.5	37.5
QUIEBRA	3	7.5	45.0
SUPERACION PROF.	2	5.0	50.0
NINGUN MOTIVO	19	47.5	97.5
OTRO	1	2.5	100.0
	40	100.0	

Mean 7.750 Median 7.000 Mode 8.000 Std dev 13.587



se retiraría de telmex por

CUESTIONARIO NÚMERO (CUNO)

Value Label	Value	Frequency	Valid Cum		
			Percent	Percent	Percent
	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	1	2.5	2.5	7.5
	4	1	2.5	2.5	10.0
	5	1	2.5	2.5	12.5
	6	1	2.5	2.5	15.0
	7	1	2.5	2.5	17.5
	8	1	2.5	2.5	20.0
	9	1	2.5	2.5	22.5
	10	1	2.5	2.5	25.0
	11	1	2.5	2.5	27.5
	12	1	2.5	2.5	30.0
	13	1	2.5	2.5	32.5
	14	1	2.5	2.5	35.0
	15	1	2.5	2.5	37.5
	16	1	2.5	2.5	40.0
	17	1	2.5	2.5	42.5
	18	1	2.5	2.5	45.0
	19	1	2.5	2.5	47.5
	20	1	2.5	2.5	50.0
	21	1	2.5	2.5	52.5
	22	1	2.5	2.5	55.0
	23	1	2.5	2.5	57.5
	24	1	2.5	2.5	60.0
	25	1	2.5	2.5	62.5
	26	1	2.5	2.5	65.0
	27	1	2.5	2.5	67.5
	28	1	2.5	2.5	70.0
	29	1	2.5	2.5	72.5
	30	1	2.5	2.5	75.0
	31	1	2.5	2.5	77.5
	32	1	2.5	2.5	80.0
	33	1	2.5	2.5	82.5
	34	1	2.5	2.5	85.0
	35	1	2.5	2.5	87.5
	36	1	2.5	2.5	90.0
	37	1	2.5	2.5	92.5
	38	1	2.5	2.5	95.0
	39	1	2.5	2.5	97.5
	40	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

CUNO cuestionario número
 Mean 20.500 Median 20.500 Mode 1.000 Std dev 11.690

* Multiple modes exist. The smallest value is shown.

Valid cases 40 Missing cases 0

CONCLUSIONES :

Análisis de los resultados del empleo en telmex y en la especialidad de planta exterior hemos encontrado los siguientes datos : para la pregunta hecha a los trabajadores sobre la forma que utilizo para buscar trabajo en telmex encontramos que el ochenta y dos por ciento lo hizo por la vía de la familia, contrastando con algunos preguntas anteriores que no habían arrojado algunos resultados sobre la ocupación del padre o la madre y llegamos a la conclusión que no eran el canal adecuado, en esta pregunta se nos contesto afirmativamente pero si aclarar a que tipo de familiar habían recurrido. También es significativa la respuesta dada a esta pregunta, pues un diecisiete por ciento contesto que había recurrido a los amigos para buscar empleo, de manera general con estas respuestas estaríamos encontrando un tipo de red social fundada en el parentesco y en los amigos para buscar empleo. Otro dato interesante lo encontramos en la respuesta del cuestionario al momento de analizar los resultados de la pregunta hecha sobre el ingreso a telmex, y los resultados obtenidos fueron que noventa y dos por ciento de los entrevistados afirmó que ingreso por la vía del sindicato y tan solo un siete por ciento lo hizo a través de la empresa, esto nos llevaría a afirmar que este mercado de trabajo de los telefonistas está gestionado por la institución sindical. Pero también podemos decir la empresa gestiona de manera autónoma un porcentaje significativo, o que ese mercado de trabajo que le toca administrar es que ocupa puestos de confianza de nivel superior. En este mismo nivel de análisis encontramos que los trabajadores consideran como la forma más viable para ingresar a ese mercado de trabajo al sindicato, en segundo lugar, el canal familiar, en tercer lugar, a los funcionarios sindicales y

con un porcentaje reducido a la empresa. También se encontró que existen otros mecanismos que no fueron especificados. Podríamos hacer una conclusión parcial, que en la gestión del mercado interno de trabajo en la empresa telmex y específicamente en la especialidad de planta exterior, existe una red de tipo familiar-amigos-sindicato-funcionarios sindicales que funciona como un mecanismo eficiente en la gestión del mismo, la empresa solo se concreta a cubrir los puestos que tiene pactados con la institución sindical referidos a puestos de confianza.

Continuando con los resultados obtenidos, al preguntárseles a los trabajadores sobre la forma de ocupar una plaza en telmex, contestaron que el sindicato es la vía más demandada, en segundo lugar por un empleado y en tercer lugar, por un funcionario sindical o de la empresa. Al cruzar la información sobre la forma como decide el sindicato la postulación a ocupar un puesto de trabajo nos encontramos que el setenta por ciento dijo que el examen el el mecanismo que decide quien ocupa la postulación a ese puesto, una quinta parte de los entrevistados dijo que para ocupar esa misma plaza era suficiente sólo la recomendación de algún conocido sindical. Tan sólo un diez por ciento de los entrevistados manifesto que se requieren los conocimientos de tipo general. En la pregunta referente sobre los requisitos para ocupar una plaza en la especialidad encontramos que el setenta por ciento contestó que solo se requería aprobar el examen de la especialidad, el veintidós por ciento, dijo que era necesario poseer los conocimientos de la misma y si sumamos estas dos opciones tenemos que un poquito más del noventa por ciento de los trabajadores de planta exterior dice que el mecanismo definitorio del ingreso son los exámenes y los conocimientos de dicha especialidad.

Para reafirmar algunas de las preguntas planteadas a lo largo del cuestionarios volvimos a insistir sobre la forma como se ingresa a tlemex y los resultados confirmaron que el noventa y dos por ciento considera al sindicato como el canal de ingreso primordial, y a la empresa como la segunda opción, con el siete y medio por ciento de los entrevistados, estas preguntas, podrían parecer repetitivas pero se plantearon con el objeto de cruzar información a lo largo del cuestionario con el objeto de ir verificando si la información obtenida tenía consistencia con la construcción de bloques de respuestas, esto nos permitió ir confirmando información a lo largo de las entrevistas, asimismo, hemos tratado que las preguntas no confirmen directamente lo que buscamos sino que al relacionar varias preguntas, estas nos vayan dando las respuestas que pudieran aceptar algunas de las hipótesis planteadas respecto a la existencia de trayectorias laborales y redes sociales como mecanismos de gestión del mercado interno de trabajo de la empresa teléfonos de México.

Sobre la parte del cuestionario que se refiere al momento del ingreso, los resultados son los siguientes ; al preguntárseles sobre la categoría que ocuparon al ingresar al mercado de trabajo de la especialidad, el ochenta por ciento dijo que se le contrató como trabajador en capacitación, enseñanza y adiestramiento, es decir, entró y ocupó la parte más baja del escalafón y de las categorías existentes en la especialidad, sólo un doce por ciento dijo que fué contratado como trabajador temporal, dicha figura contractual en estos momentos ya no existe por circunstancias de las nuevas relaciones industriales entre empresa y sindicato. A los entrevistados se les cuestionó sobre sus posibles vínculos con otras empresas subsidiarias de telmex y el noventa y dos por ciento dijo no tener ninguna relación, pero un porcentaje de siete por ciento contestó haber tenido algún de relación laboral con las

subsidiarias. Los trabajadores de la especialidad también dijeron haber entrado al mercado laboral de la especialidad directamente, sin pasar por otro departamento o especialidad, aquí podríamos decir que la gestión del mercado laboral es muy especializado como lo manifestaron los propios trabajadores al decir que son los exámenes y los conocimientos de la especialidad los que deciden el ingreso a dicho mercado interno.

En la sección del cuestionario que hace referencia al mantenimiento de las relaciones laborales entre la gerencia y los trabajadores, estos han dado preferencia a lo siguiente : el sesenta y dos por ciento contestó que para mantenerse en ese mercado laboral se apega a los reglamentos que regulan la relación laboral, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo y los perfiles de puestos, en una segunda opción dieron preferencia a estar bien, o tener buenas relaciones con el sindicato y en conjunto estas dos opciones les dan un peso de ochenta por ciento como un mecanismo para mantenerse en ese mercado interno. Pero también, algunos trabajadores perciben que para mantenerse en esa relación laboral se le asigna un porcentaje relativamente alto a las relaciones con los jefes inmediatos, con un diecisiete y medio por ciento, ese porcentaje no es nada despreciable, si consideramos que en este sector laboral se da un peso considerable a las relaciones formales y contractuales, despejando dudas sobre relaciones extra legales, pero sí podemos afirmar con base en las respuestas que hay una fuente de relaciones en las informalidades y con las costumbres y los usos.

En el mismo nivel de mantener la relación laboral los trabajadores de esta especialidad considera que para mantenerse en ella deben capacitarse debido a la pérdida de materia de trabajo, también a los reacomodos, un sesenta y cinco por ciento dice que se capita con el

objeto de no ser desplazado y un treinta y cinco por ciento se involucra en otras áreas para conocer otras funciones y para protegerse de un posible desplazamiento de fuerza laboral hacia otros departamentos y especialidades. En esta misma categoría de respuestas, los trabajadores han manifestado que para mantenerse en el mercado laboral de la empresa aceptarían ser reacomodados y un porcentaje menor aceptaría realizar otras funciones. Al preguntárseles si dedican más tiempo del que estable la jornada para defender su puesto la mitad dijo que si y la mitad restante contesto negativamente. Sobre la forma que utilizan para buscar la promoción las respuesta mayoritaria fue que se capacita, el setenta y siete por ciento busca una promoción en el escalafón por la vía de los conocimientos adquiridos y cursos. Nuevamente cuando se les cuestionó sobre la manera para ocupar una categoría superior el sesenta por ciento dijo que se hace por la vía de la capacitación y un veintidós por ciento afirmo que lo hace por los conocimientos adquiridos. Un quince por ciento dijo que utiliza el recurso del escalafón. Al indagar sobre los motivos para promoverse las respuestas fueron que el cincuenta y siete por ciento lo hace con la finalidad de ganar más dinero, el veintidós por ciento lo hace por conocer otras labores y un veinte por ciento lo hace por compromiso con su trabajo.

Al preguntárseles si aceptarían una categoría de confianza, las respuestas fueron que el setenta por ciento no la aceptaría y el restante treinta si la aceptaba a pesar de las implicaciones de tipo laboral, pero en este caso de telmex lo único que pasa es que quien ocupa un puesto de confianza y si es sindicalizado sólo pide un permiso sindical para ejercer dicho puesto. Cuando se cruzaron algunas preguntas en esta baterías de preguntas encontramos que el setenta por ciento de los trabajadores no ocuparía una categoría inferior

para mantenerse en su puesto de trabajo, y un veintidós por ciento dijo que sí lo haría con la finalidad de mantenerse en este mercado laboral. Respecto a la modificación del horario en la jornada laboral como una forma de mantenerse en su puesto de trabajo encontramos que el setenta por ciento dijo que no aceptaría un incremento de horas de trabajo y un treinta por ciento dijo si aceptar el incremento con la finalidad de mantenerse. Respecto a indexar la permanencia laboral con respecto al incremento de la productividad la respuesta fue no con un contundente sesenta y cinco por ciento, pero un treinta y cinco por ciento dijo estar de acuerdo. La implicación tendría que ver con la modificación de algunos reglamentos como el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo y los perfiles de puestos. Para conservar sus puestos de trabajo y mantenerse en este mercado laboral los telefonistas de esta especialidad dicen cumplir con los reglamentos e involucrarse en otras tareas.

Respecto a la forma como piensa el trabajador telefonista de la manera de retirarse de ese mercado interno de trabajo las respuestas se agrupan de la siguiente forma ; el ochenta y siete por ciento piensa jubilarse ahí, un diez por ciento dice que puede pensionarse y un dos y medio dice buscar otras formas, además su percepción es mantenerse hasta que lo jubilen, pero existe un porcentaje relativamente bajo que dijo que habría posibilidades de que le resindieran su contrato laboral. También existe el temor que debido al cambio tecnológico y debido a la transferencia de materia de trabajo se pueda perder su empleo y salir de ese mercado laboral, esta respuesta la dieron el setenta y siete por ciento de los cuestionados, un quince por ciento dijo que se podría ir debido a no involucrarse en otras áreas y tareas que asigna la empresa. Asimismo, pudimos constatar que un cincuenta y siete por ciento aceptaría primero su jubilación y/o pensión adelantada antes aceptar su liquidación, o que

debido a la pérdida de materia de trabajo el cincuenta por ciento aceptaría su jubilación, un veinticinco por ciento aceptaría el reacomodo antes que tenerse que ir o incluso aceptaría su reacomodo en otro departamento y lugar de la república con la finalidad de mantenerse en este mercado laboral. Un cuarenta y cinco por ciento dijo que aceptaría su reacomodo por causas de necesidades del servicio, un quince por ciento preferiría su liquidación y un cuarenta y cinco preferiría su jubilación. Respecto a las razones principales por las cuales aceptaría su salida del mercado de trabajo de los telefonistas contestaron en un cuarenta y siete por ciento que por ningún motivo y que un diecisiete por ciento por causas de despido.

A lo largo de los resultados obtenidos en esta investigación hemos podido verificar algunas de las hipótesis planteadas al inicio del trabajo, como por ejemplo que es un mercado de trabajo altamente competitivo, que está segmentado, en especialidades y departamentos, también hemos podido confirmar que hay mecanismos reales de promoción de la gestión del mercado laboral, en este caso pudimos constatar que existen redes sociales familiares que funcionan adecuadamente para la gestión del mercado laboral, también hemos podido verificar que a lo largo de la vida laboral externa e interna del trabajador se va formando una trayectoria laboral que es determinante en la formulación de funcionamiento del mercado interno de trabajo. Asimismo hemos aceptado que existen instituciones internas y externas determinantes que ayudan a conformar un mercado laboral, las externas serían la familia, el grupo de amigos, instituciones internas serían el sindicato, la gerencia y las relaciones con los funcionarios empresariales y sindicales.

ESTIMACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA:

C: c de tablas bajo la curva normal (depende la confianza).

P: proporción a ser estimada.

Q: $1 - P$.

E: Error.

n: Tamaño de la muestra.

Tomaremos un error de .15%, una confianza de .90% y PQ es menor o igual que 1/4.

= 30.25 tamaño de la muestra.

Para calcular quienes deberían ser los sujetos seleccionados, se hizo con base en un padrón de trabajadores de cada uno de los centros de trabajo, donde están ordenados por especialidad, categoría y año en que entraron a laborar. El procedimiento fue el siguiente para cada centro de trabajo.

Se ordenó por orden alfabético y numeró a los trabajadores de las siguientes especialidades departamentales, Reparaciones, Instalaciones y Líneas, que se conocen como (RIL), Cables 1, Cables 2 y Cables 3, (Cables 1, 2 y 3) y Postería, Inmersión y Canalización, (PIC).

El procedimiento técnico fue con base en la técnica llamada de números aleatorios con ayuda de una calculadora, con el siguiente procedimiento.

- 1) Se calculó un número RAN.
- 2) Se multiplico por mil
- 3) Se dividió entre el número de trabajadores de la población a ser muestreada en el departamento o la especialidad departamental.
- 4) Se restó al resultado, el entero del mismo resultado para que quedará sólo los números decimales.
- 5) Se multiplicó por el número de la población a ser muestreada
Y,
- 6) El resultado que obtuvimos fue un número enteró que nos indicaba a la persona en el listado donde ordenamos alfabéticamente y numéricamente.

De esta manera fue como obtuvimos nuestra muestra de 30 casos para cada centro de trabajo, considerando y sumando los 6 casos extras bajo el supuesto que alguno de los 30 no estuviera, para que en total fueran 36 por cada centro de trabajo y 72 por los dos.

Se aclara que la muestra técnicamente es representativa bajo los supuestos de estimación antes descritos y que arrojan un total de 30 personas por cada centro de trabajo.

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA.
MAESTRIA EN SOCIOLOGIA DEL TRABAJO.
ASESOR: MTRO. FERNANDO HERRERA L.

INVESTIGACION: FORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO INTERNO DE
TRABAJO.

CUESTIONARIO: EL MERCADO INTERNO DE TRABAJO CON EL ENFOQUE DE
LAS REDES SOCIALES.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACION: JOEL A. OROPEZA TAPIA
TEL. 724 47 94.

Este cuestionario tiene como propósito conocer las opiniones de los trabajadores de Teléfonos de México hacia las formas de *ingreso, promoción y retiro del Mercado de Trabajo* en dicha empresa. No se propone ningún fin político, ni a favor ni en contra del sindicato, la empresa o los trabajadores. Las respuestas a este cuestionario son de carácter confidencial y sólo se usarán con fines estadísticos. Por tanto, aseguramos a usted que su colaboración en esta actividad académica no le causará ningún problema en su trabajo.

Aseguramos, la Universidad, el asesor y un servidor que los resultados de esta investigación estarán a la disposición de todos los compañeros.

Por su colaboración, gracias.

Atentamente

Lic. Joel Alfredo Oropeza Tapia.

México, D.F., marzo de 1998.

CUESTIONARIO	No. CUEST. _____ . CENTRO DE TRABAJO _____ .
	ESPECIALIDAD _____ . CATEGORIA _____ .
	FECHA: _____ .

<p>1. DATOS GENERALES:</p> <p>1.1 Lugar de nacimiento:</p> <p>Lugar: _____ .</p> <p>Municipio o Delegación: _____ .</p> <p>Estado: _____ .</p> <p>1.2 Edad: _____ . años.</p> <p>1.3 Estado civil:</p> <p>Soltero _____ .</p> <p>Casado _____ .</p> <p>Divorciado _____ .</p> <p>Viudo _____ .</p> <p>Unión Libre _____ .</p> <p>Separado _____ .</p> <p>Otro _____ . Especificar: _____ .</p> <p>1.4 Número de hijos: _____ .</p> <p>1.5 La ocupación principal de su cónyuge:</p> <p>.....</p> <p>1.6 Su cónyuge trabaja en Telmex: Si _____ . No _____ .</p>	
--	--

1.7 Mencione por favor dos actividades laborales de sus padres, las que usted considere las más importantes

Madre: Padre:

1.8Cuál es su último grado de estudios:

Primaria_____.

Secundaria_____.

Técnico y/o Comercial_____. (especifique)_____.

CCH, Prepe., Vocacional, Bachilleres_____.

Licenciatura_____. (especifique área)_____.

Otro_____. (especifique)_____.

2. ANTECEDENTES OCUPACIONALES:

2.1 Ocupaciones anteriores a TELMEX.

2.1.1 Mencione por favor donde trabajó usted antes de entrar a Teléfonos de México. Las dos últimas empresas (incluyendo los trabajos por cuenta propia).

1. Nombre_____ de 19__ a 19__

2. Nombre_____ de 19__ a 19__

3. Ninguno_____.

• Mencione el trabajo que usted considere el más importante en caso de que haya tenido más de uno, y si telmex es el primero pase a la página 7.

DATOS SOBRE EL PRIMER EMPLEO:

2.2.1 Que tipo de empresa era:

Fábrica pequeña (menos de 100 trabajadores)_____.

Fábrica mediana (de 100 a 500 trabajadores)_____.

Fábrica grande (más de 500 trabajadores)_____.

Comercio_____.

Oficina_____.

Otro_____. (especifique)_____.

2.2.2 Cuál era la localización de la empresa:

Lugar _____.
Municipio _____.
Estado _____.

2.2.3 Que tipo de contrato laboral firmó:

Eventual _____. Obra determinada _____. De planta

Personal de confianza _____. Ninguno. _____
Otro _____. Especifique _____.

2.2.4 Mencione por favor el principal medio por el cuál se enteró del 1er. empleo:

Aviso en el periodico _____.
A través de familiares _____.
A través de amigos _____.
Por una oficina de empleo _____.
Personalmente en el centro de trabajo _____.
Por el sindicato de la empresa _____.
Otro _____. (especifique) _____

2.2.5 En esa empresa quienes de las siguientes personas trabajan allí:

Familiares _____. Amigos _____. Otros _____.
especifique _____

2.2.6 Cuánto tiempo laboró en esa empresa:

Años _____ meses _____.

2.2.7 Mencione por favor las tareas a las que se dedicaba en la empresa:

2.2.8 Mencione por favor los requisitos que le solicitaron para entrar a trabajar en esa empresa:

R _____

2.2.9 mencione por favor el tipo de puesto, categoría, cargo u otro desempeño en la empresa:

R _____.

2.2.10 Existía alguna forma de promoción para ascender a puestos superiores:

Si _____. Especifique _____. No _____.

2.2.11 Asistió a cursos de capacitación de la empresa con la finalidad de promoverse y ascender:

Si _____. Especifique _____. No _____.

2.2.12 Mencione por favor la forma con la que se cubría su pago:

Semanal _____.

Quincenal _____.

Mensual _____.

Otro _____. Especifique _____.

2.2.13 Califique el grado de satisfacción de su empleo en su primer trabajo en la siguiente escala:

Excelente _____. Buena _____. Regular _____. Mala _____. Otro _____.
Especifique _____.

2.2.14 En la empresa donde trabajó usted, se tenía: Contrato Colectivo de Trabajo, Condiciones Generales de Trabajo, Ley Federal del Trabajo.

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.2.15 Pensó que en ese primer trabajo pudo haberse jubilado o pensionado:

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.2.16 Puede comentar las causas que lo llevaron a separarse de su primer empleo:

R _____

2.2.17 Cuanto tiempo estuvo desempleado entre su primer y segundo trabajo:

R _____.

DATOS SOBRE SU SEGUNDO EMPLEO:

2.3.1 Que tipo de empresa era:

Fábrica pequeña (menos de 100 trabajadores)
Fábrica mediana (de 100 a 500 trabajadores)
Fábrica grande (más de 500 trabajadores)
Comercio _____. Oficina _____. Otro _____.
Especifique _____.

2.3.2 Cuál era la localización de la empresa:

Lugar _____.
Municipio o Delegación _____.
Estado _____.

2.3.3 Que tipo de contrato laboral firmó:

Eventual _____. Obra determinada _____. De planta _____.
Personal de Confianza _____. Otro _____.
Especifique _____.

2.3.4 Mencione por favor el medio por el cuál se enteró del empleo:

Aviso en e periódico _____. A través de familiares _____.
A través de amigos _____. Oficina de empleo _____.
Yendo personalmente al centro de trabajo _____.
El sindicato de la empresa _____. Otro _____.
Especifique _____.

2.3.5 En esta empresa trabajaban las siguientes personas:

Familiares _____. Amigos _____. Otros _____.
Especifique _____.

2.3.6 Cuanto tiempo laboró en esa empresa:

Años _____. meses _____.

2.3.7 Mencione por favor las actividades a las que se dedicaba la empresa:

R _____.

2.3.8 Mencione por favor los requisitos que le solicitaron para entrar a trabajar en esa empresa:

R _____

2.3.9 Mencione por favor el tipo de puesto, categoría, cargo u otro desempeño en la empresa:

R _____

2.3.10 Existía alguna forma de promoción para ascender a puestos superiores:

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.3.11 Asistió a cursos de capacitación de la empresa con la finalidad de promoverse y ascender:

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.3.12 Mencione por favor la forma como le cubrían su pago:

Semanal _____. Quincenal _____. Mensual _____. Otro _____.

Especifique _____.

2.3.13 Califique el grado de satisfacción de su empleo en su segundo trabajo en la siguiente escala:

Excelente _____. Buena _____. Regular _____. Mala _____. Otro _____.

Especifique _____.

2.3.14 En la 2a. empresa donde usted trabajó, se tenía:

C.C.T, C.G.T, y prestaciones que marca la LFT.

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.3.15 Pensó que este segundo trabajo pudo haberse jubilado o pensionado:

Si _____. No _____. Especifique _____.

2.3.16 Puede comentar las causas que lo llevaron a separarse de su segundo empleo:

R _____

2.3.17 Cuánto tiempo estuvo desempleado entre su segundo empleo y el de telmex:

R _____.

ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN SU EMPLEO ACTUAL EN TELEFONOS DE MEXICO.

3. DIMENSION INGRESO A TELEFONOS DE MEXICO

3.1 Cuando decidió buscar trabajo en teléfonos de México usted se dirigió a:

1. Un familiar _____. 2. Un amigo _____. 3. personalmente a telmex _____. 4. Otro, ___ Especifique _____.

3.2 Cuando ingresó a trabajar a Teléfonos de México lo hizo a través de:

1. La empresa _____. 2. El sindicato _____.
3. Una agencia de colocación _____.
4. otro, especifique _____.

3.3 Para ingresar a trabajar a teléfonos de México la la opción más viable es:

1. la empresa _____. 2. los funcionarios _____.
3. el sindicato _____. 4. Los funcionarios del sindicato _____. 5. un familiar _____.
6. un amigo _____. 7. otro, especifique _____.

3.4 Para ser candidato a ocupar una plaza en teléfonos de México se requiere:

1. Ser propuesto por el sindicato _____.
2. Ser propuesto por la empresa _____.
3. Ser propuesto por funcionario _____.
4. otro, especifique _____.

3.5 Para ser candidato a ocupar una plaza por parte del sindicato se requiere:

1. nada mas la recomendación _____.
2. aprobar un examen _____.
3. sólo tener los conocimientos requeridos _____.
4. otro, especifique _____.

3.6 Para ocupar una plaza en la especialidad de planta exterior se requiere:

1. tener los conocimientos de la especialidad _____.
2. con sólo la recomendación _____.
3. aprobar un examen _____.
4. otro, especifique _____.

3.7 En telmex los trabajadores ingresan por:

1. El sindicato _____. 2. La empresa _____.
3. otro, especifique _____.

3.8 Cuando usted ingreso a trabajar a telmex, cómo lo contrataron:

1. Trabajador en CEA _____.
2. Trabajador de planta _____.
3. trabajador por obra determinada _____.
4. trabajador temporal _____.
5. otro, especifique _____.

3.9 Usted había trabajado en alguna empresa subsidiaria o filial de telmex:

1. Si, _____.
2. No, _____.

3.10 Cuando ingreso a trabajar a telmex a que departamento lo hizo:

R _____

3.11 Cuando entró a trabajar a telmex que categoría le asignaron:

R _____

4. DIMENSION PERMANENCIA-MOVILIDAD-ASCENSO

4.1 PERMANENCIA

4.1.1 Para mantener su relación laboral con telmex es necesario cumplir con :

- | | Si | No |
|---------------------------------|-----|-----|
| 1. el C.C.T., R.I.T. y los P.P. | () | () |
| 2. con sus jefes inmediatos. | () | () |
| 3. con el sindicato. | () | () |
| 4. otros, especifique _____. | | |

4.1.2 Para mantener su relación laboral con telmex debido a pérdida de materia de trabajo usted se:

1. involucra en otras tareas _____.
2. capacita para otras tareas _____.
3. otro, especifique _____.

4.1.3 Para mantener su relación laboral en telmex usted está dispuesto a: (elegir solo una opción)

1. ser reacomodado en otro depto. y lugar _____.
2. hacer funciones de trabajo que están por abajo y por encima de su categoría _____.
3. Nada _____.
4. otro. Especifique _____.

4.1.4 Para permanecer trabajando en telmex usted dedica más tiempo de la que establece su jornada de trabajo.

1. Si _____.
2. No _____.
3. Especifique _____.

4.2 MOVILIDAD-ASCENSO

4.2.1 Para moverse en el escalafón se requiere

1. Capacitarse en la empresa _____.
2. tomar cursos por fuera de la empresa _____.
4. tener amigos en el sindicato _____.
5. tener amigos en la empresa _____.
6. otro, especifique _____.

4.2.2 Para ocupar otra categoría superior se requiere:

1. capacitarse _____.
2. conocer las labores de la categoría _____.
3. estar bien con el sindicato _____.
4. estar bien con la empresa _____.
5. otro, especifique _____.

4.2.3 Si hubiera forma de promoverse a otro puesto superior lo haría principalmente por :

1. Por ganar más dinero _____.
2. Por conocer mas labores de la empresa _____.
3. Por que se siente comprometido con su trabajo ____.
4. otro, especifique _____.

4.2.4 Usted estaría dispuesto a ocupar una categoría de confianza:

1. Si ____.
2. No _____, especifique _____

4.2.5 Con tal de mantener su trabajo en telmex usted estaría dispuesto a aceptar una categoría inferior

1. Si _____,
 - 2.No. _____.
- Especifique _____

4.2.6 Para mantener su empleo en telmex, usted estaría dispuesto a que le incrementaran las horas de trabajo

1. Si _____.
 2. No _____,
- especifique _____

4.2.7 Si la empresa o el sindicato promovieran reformas al C.C.T., R.I.T. y a los P.P., para que la permanencia en el empleo dependa de la productividad usted estaría

- 1.De acuerdo ____.
- 2.Desacuerdo _____,
3. otro, especifique _____

4.2.8 Explique que ha hecho en lo específico para conservar su empleo en teléfonos de México.

R _____

5. FORMAS DE RETIRO DEL MERCADO DE TRABAJO EN TELMEX

5.1 usted ha pensado en que la empresa puede:

1. jubilarlo _____.
2. pensionarlo _____.
3. otro, especifique _____.

5.2 Usted ya decidió si va a permanecer en la empresa hasta que:

1. lo jubilen _____.
2. lo pensionen _____.
3. le rescindan su contrato _____.

5.3 usted ha vivido con el pendiente de ser retirado de su trabajo debido:

1. al cambio tecnológico _____.
2. a no involucrarse a las nuevas formas de organizar el trabajo _____.
3. a la transferencia de materia de trabajo a compañías filiales _____.
4. otro, especifique _____.

5.4 Si la empresa comunicara que tendría que recortar personal, usted aceptaría:

1. su retiro _____.
2. jubilación y/o pensión anticipada _____.
3. otro, especifique _____.

5.5 Por la pérdida de materia de trabajo usted aceptaría:

1. Su liquidación ____.
2. jubilación ____.
3. otro, especifique _____.

5.6 Si por necesidades del servicio se decidiera mover a los trabajadores a distintos lugares y zonas de trabajo y horario usted preferiría:

1. Liquidarse ____.
2. Jubilarse ____.
3. otro, especifique _____.

5.7 Ahora, sólo quiero saber por que razón estaría dispuesto abandonar la empresa teléfonos de México.

R _____

BIBLIOGRAFIA:

Bailleau, Francis. (1991). "Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa", RST, No. 13, España.

Bagnasco, Arnaldo. (1989). "Mercado y mercado de trabajo", en RST, No. 6, España.

Benoit-Guilbot, Odile. (1990). "La recherche d'emploi: stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et <<qualification sociale>>", en Sociologie du Travail, No. 4.

Biehler, H., W. Brandes, F. Buttler y K. Gerlach. (1988). "Mercados de trabajo internos y externos: aportación teórica y empírica a la crítica de un paradigma neoclásico" en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Bielby, William T. y Denise D. Bielby. (1992). "Cumulative Versus Continuous Disadvantage in an Unstructured Labor Market. Gender differences in the careers of television writers", en Work and Occupations, an International Sociological Journal, No. 4.

Carrillo V. Jorge y Alfredo Hualde. (1992). "Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación", en Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, El colegio de México, FES y El colegio de la Frontera Norte, México.

Carrillo V. Jorge y Alfredo Hualde. (1990). "Mercados internos de Trabajo ante la flexibilidad: análisis de la maquiladoras" en Bernardo González-Arechiga y José Carlos Ramírez (comp.) Subcontratación y Empresas Transnacionales: Apertura y reestructuración en la Maquiladora, El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, México.

Centi, César. (1988). "Mercado de trabajo y movilización" en RST, No. 4, España.

Cifuentes García, Héctor. (1982). "El subempleo de la nueva fuerza de trabajo (una propuesta para su estudio)", Serie empleo 5, México.

De la Garza, Enrique. (s/f). La privatización de Telmex, mimeo, UAMI.

_____ (s/f). El proceso de modernización de Telmex, mimeo, UAMI.

_____ . (1989). ¿ Quién gana en Telmex ?, en el Cotidiano, nov.-dic., núm. 32.

Doeringer, P. B. y M.J. Piore. (1985) Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Doeringer, Peter B. (1988) "Los mercados internos de trabajo y el paternalismo en las áreas rurales" en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Colclough, Glenna y Charles M. Tolbert II. (1990) "High technology, work, and inequality in southern labor markets", en Work and Occupations an International Sociological Journal, Vol. 17, number 1, february.

Dombois, Rainer. (1992) "Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo. El caso de los obreros en la industria colombiana", en Ajuste estructural, Mercados laborales y TLC, El Colegio de México, FES y El Colegio de la Frontera Norte, México.

Dombois, Rainer y Martin Osterland. (1988) "Nuevas formas de utilización flexible de la mano de obra: empleo a tiempo parcial y cesión de trabajadores" en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Edwards, R.C. (1988) "Características individuales e incentivos organizativos: ¿qué factores definen a un "buen" trabajador?" en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de trabajo y seguridad social, España.

Elbaum, Bernard. (1988) "La elaboración y la configuración de las estructuras de puestos de trabajo y de remuneración en la industria siderúrgica", en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Escobar Latapí, Agustín. (1992) "Cambio ocupacional y movilidad individual en Guadalajara, 1982-1990", en Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, El colegio de México, FES y El colegio de la Frontera Norte.

Escobar Latapí, Agustín. (1990) "Auge y crisis de un mercado de trabajo los talleres manufactureros de Guadalajara, antes y después de 1982" en Guillermo de la Peña y otros Crisis, conflicto y sobrevivencia, Estudios sobre la sociedad urbana en México, Universidad de Guadalajara - CIESAS, México.

Escobar Latapí, Agustín. (1986) Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara, El Colegio de Jalisco, México.

Eyraud, François, David, Marsden y Jean-Jacques Silvestre. (1990). "Mercado profesional y mercado interno de trabajo en Francia y Gran Bretaña", en Revista Internacional del Trabajo, No. 4.

Florens, Jean-Pierre, Denis Fougère et Patrick Werquin. (1990). "Durées de chômage et transitions sur le marché du travail", en Sociologie du travail, No. 4.

Fogel W. (1988) "Ingresos ocupacionales: influencias de mercado e institucionales", en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de Trabajo Seguridad Social, España.

Forni, Floreal H. y Laura M. Roldán. (1993) "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. (Un estudio de casos en el Conurbado Bonaerense)", Ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.

García, Brigida, et. al. (1982) "Hogares y trabajadores. En la Ciudad de México", El Colegio de México, IIS-UNAM, México.

Gabayet, Luisa. (1988) Obreros somos. Diferenciación social y formación de la clase obrera en Jalisco, El colegio de Jalisco - CIESAS, México.

Giannini, Mirella. (1993) "Transformaciones de la y estrategia profesional", en RST, No. 19, España.

Gordon, M. David, Edwards, Richard y Michael, Reich. (1986) Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Granoveter, Mark. (1973). "The streng of weak ties", American Journal of sociology, 78, 6.

_____. (1974). Getting a job. Cambridge, Mass., Harvard University Press.

_____. (1985) "Economic action an d social structure : the problem of embeddedness", American Journal of sociology, 91, 3, noviembre, pp. 481 - 510.

Hachen, David S. Jr. (1990) "Three models of job mobility in labor markets" en **Work and occupations an international sociological journal**, volume 17, number 3, august.

Heuzé, Gerard. (1990) "Marché du travail, données communautaires et stratégies individuelles: Un exemple dans l'Inde contemporaine", en Sociologie du Travail, No. 2.

Hofbauer, Hans. (1988) "Trayectoria formativa y trayectoria profesional: análisis retrospectivo del IAB (Instituto para la Investigación del Mercado de Trabajo y la Actividad Profesional de la República Federal de Alemania)" en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Hualde, Alfredo. (1989) "España: la flexibilidad del mercado de trabajo", en Revista Trabajo, No. 1, México.

Jacoby M., Sanford. (1988) "El desarrollo de los mercados internos de trabajo en las empresas industriales americanas", en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Kerr, C. (1985) Mercados de Trabajo y Determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Kochan A., Thomas y Peter Cappelli. (1988) "La transformación de la función de personal y de relaciones laborales", en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Laflame, Gilles; Gregor Murray; Jacques Bélanager y Gilles Ferland (eds), (1989) "Flexibility and labor markets in Canada and the United States", International Institute for Labor Studies, Geneve.

Lautier, Bruno y Jaime Marques-Pereira. "Représentations sociale et constitution du marché du travail. Employées domestiques et ouvriers de la construction en América latina", mimeo, IEDES-Paris I et IHEAL-Paris III, s/f.

Lempert, Wolfgang. (1988) "La formación profesional" en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Llamas Huitrón, Ignacio. (1989) Educación y Mercado de Trabajo e México, UAM-I, México.

Luye, Tierra. (1993) "Empleo precario y trayectorias laborales. El caso de los trabajadores de la construcción y de las empleadas domésticas en Bogotá (Colombia)", Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.

Mariden, David. (1992) "¿Habrá un Mercado Unico Europeo para el Trabajo?", en RST, No. 16, España.

Martínez Lira, María Eugenia. (1986) Dos proyectos sindicales, en el sindicato de telefonistas de la República Mexicana, 1976-1984. Tesis para optar por el grado de licenciado en Historia, UNAM.

Maurice, Marc, Francois Sellier y Jean-Jacques Silvestre. "La búsqueda de un efecto social en la producción de la jerarquía en la empresa: una comparación entre Francia y Alemania" en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1988.

Meixide, Alberto. (1988) "Salarios y mercado de trabajo: controversia teórica y evidencia empírica" en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de trabajo y seguridad social, España.

Méndez Maín, Silvia. (1990) "El sector informal en dos ciudades de la frontera norte: Tijuana y Ciudad Juárez" en Guillermo de la Peña y otros Crisis, conflicto y sobrevivencia, Estudios sobre la sociedad urbana en México, Universidad de Guadalajara - CIESAS, México.

Michon, François. (1993) "Travail, Emploi, Marché. Concepts et débats de la socio-économie française", mimeo, Set-Metis, CNRS-Université de Paris 1.

Mondragón Pérez, Yolanda. (1997) La recomposición neocorporativa entre Estado y Sindicatos los límites a los proyectos sindicales de interlocución, el caso del STRM, en Sergio Zermeño, Movimientos sociales e identidades colectivas (México en la Década de los noventas), La jornada ediciones y CIICH/UNAM, México.

Morgan, David. (1989). "Strategies and sociologist : a comment on Crow", en Sociology, vol. 23, no. 1, Gran Bretaña, pp. 25-29.

Moss Kanter, Rosabeth. (1988) "Variaciones de las estructuras de las carreras de dirección en las empresas de alta tecnología: la influencia de las características organizativas en las pautas de los mercados internos de trabajo", en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Nolan, P. y W. Brown (1988) "Competencia y determinación salarial en el centro de trabajo", en El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Outin, Jean-Luc. (1990) "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité", en Sociologie du Travail, No. 4.

Osterman, Paul. (1988) "Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo", en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Osterman, Paul. (1988) "Los mercados internos de trabajo de los empleados" en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Perlman, Richard. (1988) "Variaciones cíclicas de la diferencia salarial según las cualificaciones", en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Pries, Ludger. (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 Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, El Colegio de México, FES y El Colegio de la Frontera Norte, México.

Prieto, Carlos. (1992) "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica" en RST, No. 16, España.

Requena, Félix. (1990-91) "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en RST, no. 11, España.

Reyher, Lutz y Hans-Uwe Bach. (1988) "Balance general de mano de obra. Niveles y flujos en el mercado de trabajo" en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Robinson, D. (1988) "Mercados de trabajo externos e internos", en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Rubio, Pilar. (1987). Los telefonistas y el PIMES, en el Cotidiano, nov.-dic., núm. 20.

Ryan, Paul. (1988) "La formación en el trabajo, las prácticas de empleo y la gran empresa: el caso de las cualificaciones costosas y transferibles" en Paul Osterman (comp.) Los mercados internos de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Sabel, Charles F. (1985) "Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Salvia, Agustín. (1993) "El 'retiro voluntario' en trabajadores de una Empresa Pública minera: (Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia", Primer Seminario Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.

Sengenberger, Werner. (1988) "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo", en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de Trabajo, Ocupación y Desempleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Sengenberger, Werner y Christoph Kohler. (1988) "La elasticidad del empleo y la estructura del mercado de trabajo. Una comparación de los mercados de trabajo internos en la industria del automóvil Alemania y Norteamérica", en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (II). Políticas de Mercado de Trabajo y Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Speck, Ross, Carolyn Attneave. (1974) "Redes Familiares", Amorrortu Editores, Buenos Aires,

Streeck, Wolfgang y Andreas Hoff. (1988) "Las relaciones laborales en la industria alemana del automóvil: su desarrollo en la década de 1970", en Werner Sengenberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (II). Políticas de Mercado de Trabajo y Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Suárez, Ana Lourdes. (1993) "Estrategias familiares ocupacionales de sectores residentes en áreas urbanas marginales del Gran Buenos Aires. Una aproximación a través de datos secundarios", Primer Seminario Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.

Székely, Gabriel y Del Palacio, Jaime. (1995). Teléfonos de México una empresa privada, Grupo Editorial Planeta, México.

Tavera Fenollosa, Ligia. (1993) "La teoría de las redes sociales. Un nuevo enfoque en el análisis de la estructura social y su ilustración en el estudio de la burocracia mexicana", Tesis de Licenciatura, ITAM, México.

Thurow, L. C. (1988) "La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra" en Alberto Meixide (comp.) El mercado de trabajo y la estructura salarial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Toharia, Luis. (1983) (comp) "El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones", Alianza Editorial, Madrid.

Verduzco Igartúa, Gustavo. (1990) "Mercado de trabajo en una ciudad de provincia: Zamora" en Guillermo de la Peña y otros Crisis, conflicto y sobrevivencia, Estudios sobre la sociedad urbana en México, Universidad de Guadalajara - CIESAS, México.

7

Watcher, Hartmut. (1988) "El sistema de regulación de personal en la República Federal de Alemania bajo la influencia de los regímenes de comités de empresa y cogestión", en Werner Sengengberger (comp.) Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (II). Políticas de Mercado de Trabajo y Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

FUENTES DOCUMENTALES:

Contrato Colectivo de Trabajo, varios años.

Estatutos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Informes Anuales al Consejo de Administración de Telmex.

Informes anuales (1994, 1995, 1996, 1997) de la Secretaria del Trabajo a la Convención Democrática de los telefonistas.

Informes anuales (1994, 1995, 1996, 1997) de la Secretaria de Organización a la Convención Democrática de los Telefonistas.

Perfiles de Puestos.

Reglamento de Escalafón de Planta Exterior.

Reglamento Interior de Trabajo.