

MERCADO LABORAL Y AUMENTO DE EMPLEOS POCO ATRACTIVOS EN TRES ENTIDADES MANUFACTURERAS. DISTRITO FEDERAL, ESTADO DE MÉXICO Y NUEVO LEÓN 2005-2010 2005-2010.

*Wendy Ovando Aldana*¹

*Yuliana Gabriela Román Sánchez*²

RESUMEN

La segmentación laboral exige estudiar los mercados de trabajo en México por entidad o región. Ante esta situación, el objetivo del presente documento consiste en analizar los mercados de trabajo de las tres entidades manufactureras más importantes: Distrito Federal, Estado de México y Nuevo León. Éstas registran el Valor Bruto de la Producción Nacional más alto. Además, las tres entidades concentran más del 20 por ciento de las unidades económicas de la industria manufacturera, casi el 30 por ciento del personal ocupado y más del 30 por ciento de las remuneraciones totales. Por ello, la población objetivo está compuesta por el personal ocupado en la industria manufacturera mexicana: uno de los principales motores de la exportación nacional. Los datos provienen de los segundos trimestres de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del periodo 2005-2010. La variable de segmentación fue salario y se utilizó la propuesta de Gutiérrez (1999). Esta autora clasifica en dos grandes segmentos a la población ocupada de acuerdo a su salario: *mercado secundario* (con cinco categorías) y *mercado primario* (con tres categorías). Los resultados permitieron identificar diferencias espaciales en los mercados laborales estatales. Nuevo León presenta el menor porcentaje de trabajadores en los empleos “no atractivos”, en contraste con el Distrito Federal y Estado de México. Los empleos “atractivos” tienen un comportamiento inverso al anterior. Por lo tanto, los

¹ Wendy Ovando Aldana es Maestra en Estudios Urbanos y Regionales. Actualmente profesora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México. gwenovando@live.com.mx. Teléfono celular: 7226011626.

² Yuliana Gabriela Román Sánchez es Maestra en Demografía. Actualmente profesora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México. [ygroman@colmex.com](mailto:yroman@colmex.com)

resultados siguieren que la mejor situación laboral se observa en Nuevo León. Aunque en los tres estados los empleos “no atractivos” (precarios) aumentaron de 2005 a 2010.

Palabras clave: *Industria manufacturera mexicana, segmentación laboral, flexibilización.*

INTRODUCCIÓN

El cambio de modelo económico basado en la apertura comercial y en el mercado, como mejor asignador de recursos, ha propiciado cambios en los mercados laborales. Por un lado el desempleo se ha vuelto ya un problema estructural y, por otro, las cuestiones de flexibilidad laboral se abordan, constantemente, en las reformas laborales de los países capitalistas.

Los trabajos flexibles han aumentado y, a pesar de la crisis de 2008, algunos países han recuperado el crecimiento de los niveles de empleo; sin embargo, en su mayoría son empleos a tiempo parcial y temporal y, en particular, para los países en desarrollo, este tipo de trabajos están asociados con el subempleo.

México no es la excepción, a partir del cambio de modelo económico, los trabajos “no deseados” o poco atractivos van en aumento (Gutiérrez, 1999); ampliando con ello las desigualdades salariales. La industria manufacturera mexicana, uno de los principales motores de la exportación nacional, presenta características similares al entorno mundial y nacional: los empleos no han aumentado o bien se han precarizado respecto del volumen y pago. No obstante, los empleos manufactureros no han recibido suficiente atención y análisis (Dussel, 2007) y los estudios de mercado laboral han dejado de lado el análisis subnacional.

Por lo anterior resulta indispensable estudiar los mercados de trabajo en el sector manufacturero, pero a nivel regional. Si bien existen 32 entidades en la República Mexicana, solo algunas de ellas realizan aportaciones significativas al Valor Bruto de la Producción (VBP)

Nacional. De ahí que esta investigación se centrará en las tres entidades manufactureras más importantes: Distrito Federal, Estado de México y Nuevo León. Por ello el objetivo de este documento es analizar los mercados de trabajo de las tres entidades manufactureras más importantes de México para los años 2005-2010.

Esta investigación se realizará bajo la perspectiva de la Teoría de la Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT). Esta teoría establece que el trabajo no es una mercancía cuyo precio de mercado se establece por las fuerzas de la oferta y la demanda. Propone la existencia de diferentes precios (salarios) que se determinan, no por el actor racional, sino por la distribución desigual de recursos, instituciones y valores. Además, al considerar la existencia de más de un mercado, permite clasificar y analizar a los mercados de trabajo en aquellos que son “atractivos” (mejores salarios y prestaciones) y no atractivos (menores salarios y ausencia de prestaciones): elementos que permitirán estudiar al mercado laboral de la industria manufacturera.

Cabe destacar que la aportación que se presenta en este documento es, precisamente, el análisis de los mercados de trabajo de la industria manufacturera a nivel regional. Tema que se ha dejado de lado por privilegiar el espacio nacional.

Para alcanzar el objetivo general, esta investigación se ha dividido en cinco apartados. En el primero se hace una revisión general sobre la situación actual de los mercados de trabajo; es decir, se contextualiza el problema de investigación y se identifican los cambios en las relaciones entre el empleador y el trabajador, a nivel mundial y nacional para llegar a la industria manufacturera mexicana. En el segundo se analiza la base teórica de esta investigación para dar sustento a los resultados y conclusiones. En el tercero se plantea la metodología que se basa en la técnica de la segmentación, para hallar los trabajos atractivos y

los no atractivos en las entidades manufactureras seleccionadas y analizar los mercados de trabajo de estas regiones. Técnica retomada en un estudio de Gutiérrez (1999), pero con una visión sectorial y subnacional y con algunos cambios que se mencionan en esta misma sección. En cuarto lugar se presentan los resultados, y finalmente se realiza la discusión y conclusiones del documento.

1. CAMBIOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO A PARTIR DEL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA.

Durante la década de 1970, el sistema capitalista mundial se encontraba en crisis: la tasa de ganancia y la productividad de la edad de oro habían disminuido y recuperarlas era el objetivo. Sin embargo, otros signos de alarma del sistema capitalista estaban encendidos: la esfera financiera predominaba por encima del capital productivo; asimismo, había mayor concentración de capitales por la fusión de empresas monopólicas y oligopólicas, aumento de privatizaciones que tendían hacia la desregulación y flexibilización del proceso productivo, crisis del estado de bienestar social (*Welfare State*), y agotamiento del patrón de acumulación de producción rígido que se enfrentaba a una contracción del consumo (Harvey, 1998; Antunes, 2005; Brenner, 2009; Castillo, 2009).

La reestructuración económica, para superar la crisis, se hizo evidente en las economías capitalistas mediante diferentes acciones como: reducción del gasto gubernamental, contracción de la emisión monetaria, aumento de las tasas de interés, disminución de los impuestos sobre los ingresos altos, abolición de los controles sobre flujos financieros, creación de niveles de desempleo masivos, recorte de gastos sociales, entre otros (Anderson, 1996; García Guzmán, 2001).

Para las economías en desarrollo, principalmente, se esgrimía una serie de medidas correctivas de ajuste estructural a través del Consenso de Washington³ (Ávila y Lara, 2006; Tello, 2007). Lo anterior, con el fin de mantener en equilibrio las variables macroeconómicas y disminuir el estado de bienestar del keynesianismo, para ceder su lugar al mercado como el mecanismo más eficiente en la asignación de recursos y a la apertura comercial como la base del nuevo modelo económico (Harvey, 1998; Blum, 2001; Capdeville y Flores, 2000; Ghiara y Zepeda, 2004; Tello, 2007; García Castro, *et al*, 2009).

Mientras tanto, en el interior de las empresas la disminución de los costos, principalmente salariales, se convirtió en un mecanismo recurrente para recuperar el declive de las tasas tanto de ganancia como de productividad (Harvey, 1998; Antunes, 2005; Brenner, 2009). Para el caso de Inglaterra, uno de los países iniciadores sobre las ideas neoliberales, el aumento de la productividad no se realizó mediante el incremento de la inversión, sino a través de la reducción de la fuerza laboral, lo que se tradujo en el aumento de horas de trabajo (Whiteside, 2000). Con la idea de generar más trabajos y promover el crecimiento económico, gobiernos y principalmente empleadores comenzaron a promover la flexibilización del trabajo también necesaria para ir acorde con el avance de los sistemas de producción flexible de las industrias (Garsten y Turtinen, 2000; Shyam, 2005; Raess, 2006).

Los modelos de producción rígidos –que predominaron durante el keynesianismo- comenzaban a ser sustituidos (Harvey, 1998). Los modelos de producción fordista y taylorista eran desplazados por los modelos flexibles. La producción en masa, el gigantismo de las empresas, la estructura jerárquica centralizada, la organización de la producción en función de departamentos y no del producto, la división espacial del trabajo, la realización de tareas

³ Las 10 reformas de política económica consideradas en Washington fueron: disciplina fiscal, reordenación de las prioridades del gasto público, reforma tributaria, liberalización de las tasas de interés, tipo de cambio competitivo, liberalización del comercio, liberalización de la inversión extranjera directa, privatización, desregulación y derechos de propiedad (Williamson, 2003).

empresariales a partir de la oferta y la seguridad laboral comenzaron a ser relegados por las nuevas ideas de producción y organización de los factores productivos (Neffa, 1999; De la Garza, 2006; Coriat, 2008).

Los nuevos modelos de producción modifican las condiciones laborales; porque adoptan tanto nuevas tecnologías, como técnicas de organización de la producción y del empleo del trabajo. Estas transformaciones implican un alto grado de control de la mano de obra así como de los sindicatos. La sustitución del fordismo a partir de los años 70, ha comprometido altos niveles de desempleo estructural, destrucción de calificaciones, módicos aumentos en el salario y el retroceso sindical. Mayor tecnificación pero al mismo tiempo mayor precariedad laboral (Harvey, 1998; Castillo, 2009).

Asimismo, se flexibilizaron las formas de producción pero también las relaciones con la mano de obra. Con los modelos de producción flexibles se pierden las políticas de protección a los trabajadores garantizadas por el papel del Estado (Harvey, 1998). Empresarios de todos los países capitalistas avanzados auspiciados por sus respectivos gobiernos buscaron recobrar la tasa de ganancia y aumentar la productividad a expensas de los trabajadores (Brenner, 2009). El recorte de costos, para asegurar una mayor eficiencia de las ganancias, generó mayor inseguridad laboral, menores niveles de ingresos para los trabajadores y en otros casos pérdida de beneficios y protección laboral (Whiteside, 2000; Harvey, 2007).

De las experiencias de Europa y América Latina, se puede decir que las reformas laborales con el objetivo de disminuir el desempleo -ya estructural- empleando formas flexibles del trabajo, no han alcanzado su objetivo. En la Eurozona, el desempleo ha alcanzado una tasa récord de 11.6 por ciento para el mes de septiembre de 2012; siendo España quien presenta la tasa más elevada: 25.8 por ciento; le siguen países como Irlanda, Croacia y Portugal que alcanzan tasas

mayores al 15 por ciento o bien Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, Chipre, Lituania, Polonia y Eslovaquia con una tasa mayor al 10 por ciento pero inferior al 15 por ciento (Eurostat, 2012). En Argentina y Perú el desempleo no ha disminuido; o bien, en Ecuador, el contrato por horas ha aumentado las diferencias salariales respecto de sus pares con contrato indefinido (Vega, 2005).

Ahora se buscan formas de trabajo que permitan modificar cantidad, estructura, funciones y costo de la mano de obra (Palacio y Álvarez, 2004). Sin embargo, estas nuevas formas de empleo estimulan el aumento de la pobreza y la injusticia social (Whiteside, 2000). La idea de trabajo decente expuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) queda en una situación utópica para la mayoría de los trabajadores, toda vez que le define como: “[...] la ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana” (Levaggi, 2006: 28). Hay un grupo cada vez mayor de población ocupada que cuenta con “puestecitos de trabajo” que no permiten disfrutar de una existencia normal (Ulrich, 2008). Lo que pueda pasar en los mercados de trabajo afecta a los individuos y sus familias; ya que un fracaso no sólo implica menor producción o bajo nivel de crecimiento económico; sino problemas sociales (BID, 2003).

Por las implicaciones sociales es que resulta indiscutible la importancia del estudio de los mercados de trabajo y analizar las nuevas formas de empleo que surgen con la flexibilidad laboral, pero sobre todo, identificar cómo se están constituyendo estos mercados mediante el estudio de la población ocupada.

La industria manufacturera mexicana, principal motor de las exportaciones nacionales, presenta características particulares que le permiten ser objeto de estudio de esta investigación. Los empleos en la industria mexicana no aumentan y los niveles de ingreso se han precarizado; así

como el volumen de empleos como resultado de la reestructuración productiva iniciada a finales de los años ochenta (Dussel, 2007; Huerta, Kato y Mariña, 2007).

Las diferencias salariales han aumentado en la industria manufacturera mexicana. Por un lado se encuentran las industrias que cuentan con los empleos mejor remunerados, pero que generan pocos empleos y, por otro, se hallan las industrias que ofrecen más empleos, empero los pagos a la mano de obra son menores (De la Garza, 2006; Huerta, Cato y Mariña, 2007). A pesar de lo observado en esta industria tan importante para la economía mexicana, el estudio de los empleos manufactureros no han sido retomados para su análisis (Dussel, 2007).

Es por ello que resulta importante analizar el impacto que tiene la flexibilidad laboral en la ampliación de la generación de empleos “atractivos” y “poco atractivos”, sobre todo en la industria manufacturera, que presenta rasgos característicos para estudiar esta relación.

Por lo anterior es que se ha señalado como objetivo de esta investigación: identificar el aumento de empleos “poco atractivos” en las tres entidades manufactureras de México que más aportan al VBP Nacional, 2005-2010.

2. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DE MERCADOS DE TRABAJO (TSMT)

La TSMT tiene sus antecedentes en la corriente institucionalista norteamericana que surge alrededor de 1890 y 1930 con aportaciones de Veblen, Commos, Seager, Mitchel (Cain, 1976; Hodgson, 2001), y posteriormente Ayres (Gandlgruber, 2003). Para los institucionalistas, los precios no se explican a partir del actor racional, sino por la distribución desigual de los recursos, instituciones y valores (De la Garza, 2001). Se cuestiona el término mercado de trabajo; éste no se puede explicar cómo el mercado de productos (Solow, 1992; Peck, 1996). En cambio, para la teoría ortodoxa o neoclásica este mercado es uno más, donde el precio

(salario) se determina por las fuerzas de la oferta y de la demanda. Además, no hay distinción entre el trabajo y cualquier otra mercancía (Neffa, 2007).

A partir de los años cuarenta y cincuenta del siglo XX, nace el neoinstitucionalismo o bien nuevo institucionalismo económico donde las instituciones se colocan en el centro del análisis (Gandlgruber, 2003). De este nuevo institucionalismo, surgen aportaciones a la TSMT con ideas de algunos economistas como Dunlop y Kerr (Cain, 1976). No obstante, es hasta los años sesenta que surge la TSMT; la cual establece que los hechos que describen los procesos en el mercado laboral no son explicados de manera completa y exacta. En otras palabras: la teoría neoclásica no alcanza a explicar lo que realmente sucede en los mercados de trabajo (Cain, 1976; Taubman y Wachter, 1986; Neffa, 2008).

Una de las principales hipótesis de la TSMT es que los mercados de trabajo están segmentados, y es la segmentación la causal de los problemas de distribución de ingreso, desempleo y discriminación (Taubman y Wachter, 1986; Gittleman y Howell, 1995). Además, consideran el análisis histórico de los mercados de trabajo; es decir, que los problemas del mercado laboral se estudian bajo un contexto histórico. Situación que difiere de la versión estándar, donde la construcción de sus modelos hipotéticos se basan en un momento del trabajo (Taubman y Wachter, 1986; Gautiè, 2008).

Dentro de la TSMT existen diferentes versiones de la segmentación: desde el punto de vista de la microeconomía y de la macroeconomía. Para el primer caso, los mercados de trabajo se observan en el interior de las empresas conformando mercados internos y externos a la misma (Osterman, 1987; Osterman, 1994; Neffa, 2008), y desde la perspectiva macroeconómica mercados primarios y secundarios (Neffa, 2008).

Puesto que esta investigación no se concentra en el mercado interno y externo de las empresas, se hablará sobre las cuestiones del mercado laboral en el ámbito macroeconómico.

De acuerdo a la visión macroeconómica de la segmentación, existen dos grandes segmentos de mercado dentro de los mercados de trabajo. En el primero se ubican los “buenos trabajos”: contiene al trabajo más estable y con oportunidades atractivas de trabajo; aquí se encuentran los miembros más privilegiados de la fuerza laboral, las mejores remuneraciones, las unidades productivas con alta concentración de capital, trabajo calificado y formas institucionales que dan soporte a las relaciones económicas como los sindicatos. En el segundo, se ubican los trabajos “no atractivos”: concentra el trabajo inseguro o poco atractivo con remuneraciones pobres. Está dotado por mujeres, jóvenes, grupos minoritarios, migrantes, campesinos de media jornada y otros grupos por algunos señalados como marginales o en desventaja, empresas con baja tecnología y uso intensivo de la mano de obra, con ausencia de normatividad interna y formas institucionales (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Cain, 1976; Piore, 1978; Taubman y Wachter, 1986; Gutiérrez, 1999; Neffa, 2008).

Para los segmetaristas una de las consecuencias de la división del mercado laboral es la consolidación de formas particulares de empleo (FPE): contratación de duración determinada, empleo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, trabajo temporario, subcontratación. Dicho de otro modo: cuando el mercado primario, incluso el interno, adopta formas rígidas de relación trabajador empleador, generando altos costos, se genera crisis macroeconómica con un periodo de incertidumbre y, entonces, las FPE se adoptan para reducir costos, lograr la flexibilidad laboral, transferir riesgos y detener el actuar de los sindicatos (Neffa, 2008). Las FPE es lo que en esta investigación se identifica como formas de flexibilidad laboral.

Estas nuevas formas de empleo alientan el aumento de la pobreza y la injusticia social (Whiteside, 2000). Bajo la visión institucionalista se observa en los países desarrollados, a partir de la crisis de los 70, el aumento del desempleo, la desaceleración del crecimiento del salario real, y la ampliación de las desigualdades en el mercado de trabajo. Se observan varias formas de trabajo precario: nuevos y más problemas sobre desempleo de largo plazo, inseguridad laboral, y desigualdades de pago (Peck, 1996).

Dentro de los segmentaristas, a su vez, existen diversas posiciones respecto de la división del mercado: los hay aquellos que consideran la existencia de mercados duales como Piore (1978), mercados con tres segmentos (Reich, Gordon y Edwards, 1973) o incluso subdivisiones del modelo de segmentación tripartita (Gittleman y Howell, 1995). Más precisamente, se puede admitir la existencia de más de dos segmentos, mercados o sectores dependiendo de las variables que se empleen: género, espacio geográfico (rural-urbano), nacionalidad, nivel de educación, etc. (Neffa, 2008).

Peck (1996) divide a la TSMT en tres generaciones. La primera con Doeringer y Piore, cuyos orígenes son el nuevo institucionalismo económico (Cain, 1976). La segunda representada por Gordon, Harrison y Reich quienes retoman al marxismo para caracterizar a los mercados de trabajo. Y la tercera en la que ubica a Michon, Picchio, Rosenberg, Rubery y Wilkinson con ideas post-keynesianas y neomarxistas.

Las tres generaciones coinciden en la existencia de más de un mercado pero la explicación de esta segmentación tiene diferentes argumentos: los cambios tecnológicos (primera generación), la tendencia histórica relacionada con la crítica al capitalismo (segunda generación) y múltiples causas relacionadas con las normas, el actuar del gobierno y las instituciones (tercera generación). Independientemente de la generación, la TSMT establece que los acuerdos de

trabajo flexible se ubican en el segmento secundario debido a que son trabajos menos estables que los trabajos permanentes (D'Addio y Rosholm, 2005). Las nuevas formas de empleo están relacionadas con la flexibilidad laboral también llamado trabajo nuevo o no estándar (Edwards, 2006). Sin embargo, el espacio se reduce a un contexto pasivo porque se le da mayor importancia al análisis histórico que al geográfico.

La noción de mercado laboral local no tiene un lugar significativo dentro de la TSMT, dado que se basa en estudios macroeconómicos empleando como unidad de análisis a la nación. Pero sí se considera que los mercados son diferentes entre las naciones, entonces lo mismo puede suceder en su interior: existen diferencias en los mercados de trabajo dentro de los mismos estados-nación y a su vez en los mercados locales.

Lo anterior abre la posibilidad de establecer que los procesos del mercado de trabajo son espacialmente diferentes, no necesariamente en sus orígenes causales pero sí en la manera en la que operan. El análisis nacional debería ser subregional. El trabajar con la dimensión espacial representa las bases de una cuarta generación (Peck, 1996).

En resumen, la TSMT considera la existencia de más de un mercado. Éste se halla dividido o bien, segmentado y se pueden identificar trabajos "atractivos" y "poco atractivos". Además, establece dos grandes consecuencias de la segmentación: por un lado, la distribución del ingreso, el desempleo y la discriminación; y por otro, el surgimiento de las FPE o bien de la flexibilidad laboral. A su vez, la flexibilidad laboral se ubica, principalmente, en el segmento secundario del trabajo por hallarse ahí los trabajos menos estables. Al mismo tiempo, se recomienda realizar estudios de los mercados laborales a nivel subnacional o regional para adicionar conocimiento a la cuarta generación de la TSMT.

En la siguiente sección se explica la técnica de la segmentación de mercados de trabajo que se empleará para identificar a los trabajos “atractivos” de los “no atractivos” en las tres entidades manufactureras más importantes de México: Distrito Federal, Estado de México y Nuevo León. Asimismo, se explica lo relacionado con los datos y sus fuentes.

3. SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES EN TRES ENTIDADES MANUFACTURERAS DE MÉXICO.

Para comprender mejor este análisis y la clasificación de los trabajos, este apartado se divide en: muestra y datos; así como, tipo de técnica a emplear.

3.1. Muestra y datos.

La población objetivo fue la población ocupada en la industria manufacturera mexicana. Los datos empleados en este documento son de tipo secundario y se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que emite el INEGI mensual y trimestralmente. Esta encuesta permite obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, estatal, local y de ciudad; así como otras variables demográficas y económicas que permiten profundizar en el análisis de los aspectos laborales (ENOE, 2011). Su publicación inicia en 2005; por lo que el análisis de la segmentación de los mercados laborales en la industria manufacturera comienza en ese mismo año y se toma un tiempo más para identificar el aumento de los trabajos poco atractivos: 2010.

Asimismo, es importante señalar que esta encuesta tiene como unidad de muestreo a la vivienda particular y, como unidad de análisis el hogar y los residentes de ésta. Además, para las características económicas se captan datos de la población de 12 y más años de edad; sin embargo, los indicadores difundidos mensual y trimestralmente, se organizan para la población

de 14 años o más de edad (ENOE, 2011). Para este estudio se toman los datos del segundo trimestre de cada año: 2005 y 2010 por ser considerado como el trimestre más estable⁴.

Importante señalar, como se mencionó al inicio de este documento, que este estudio se enfoca en tres entidades manufactureras de México. Si bien las entidades mexicanas cuentan con actividades secundarias en su estructura económica, sólo algunas realizan una aportación significativa al VBP Nacional. De acuerdo al INEGI estas entidades son: Distrito Federal, Estado de México y Nuevo León. Éstas tres entidades concentran más del 20 por ciento de las unidades económicas de la industria manufacturera, casi el 30 por ciento del personal ocupado y más del 30 por ciento de las remuneraciones totales (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Participación porcentual en la industria manufacturera para varios rubros por entidad manufacturera, 2008 (año base 2003)

Entidad/Año	Unidades económicas	Personal ocupado	Remuneraciones
Nacional	100.0	100.0	100.0
Distrito Federal	7.1	8.7	10.9
Estado de México	11.1	11.4	11.7
Nuevo León	2.9	7.7	9.3
Resto de las entidades	79.0	72.2	68.1

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2009).

3.2 Técnica de segmentación de mercados laborales

Para poder analizar los mercados de trabajo en las tres entidades manufactureras –D.F., Estado de México y Nuevo León- se realizó una segmentación del mercado laboral exclusivamente de la manufactura. Para lograr lo anterior se identificaron primero, los dos grandes segmentos que señala la Teoría de la Segmentación del Trabajo: segmento (mercado o sector) primario y segmento (mercado o sector) secundario; a fin de señalar si ha aumentado el conjunto de trabajadores en condiciones laborales menos favorables ubicados en el mercado

⁴ Otros estudios sobre aspectos laborales también consideran el segundo trimestre como García Guzmán (2009).

de trabajo secundario; o bien si ha sucedido lo contrario: aumento del número de trabajadores en el mercado laboral primario que cuenta con las mejores condiciones laborales. En un segundo momento, se realizan subdivisiones dentro de los dos grandes segmentos: en el primario se identifican los empleos competitivos, y en el secundario los desempleados y empleos precarios.

Para poder llevar a cabo esta división se tomó en cuenta la propuesta hecha por Gutiérrez (1999). La cual emplea como variable de segmentación al salario. Esto es, se clasifica el número de trabajadores ocupados de acuerdo a su salario en dos grandes segmentos que como ya se mencionó a su vez tienen subdivisiones en su interior:

1.- Mercado secundario.

Desempleados pasivos: sin empleo.

Desempleados activos: ocupados sin ingreso.

Subempleados: ganan menos de un salario mínimo.

Empleados precarios nivel 1: ganan de uno hasta dos salarios mínimos.

Empleados precarios nivel 2: ganan de dos a menos de tres salarios mínimos.

2.- Mercado primario.

Empleo competitivo nivel 1: ganan de tres a menos de cinco salarios mínimos.

Empleo competitivo nivel 2: ganan de cinco a menos de 10 salarios mínimos.

Empleos aristocráticos: ganan más de 10 salarios mínimos.

Cabe mencionar que al tomar como fuente de información a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para realizar la segmentación en 2005 y 2010, no se puede considerar la clasificación de empleo competitivo nivel 2 y empleos aristocráticos puesto que la encuesta no contempla estos niveles de ingreso. La ENOE clasifica: hasta un salario mínimo, Más de 1 hasta 2 salarios mínimos, Más de 2 hasta 3 salarios mínimos, Más de 3 hasta 5 salarios mínimos, Más de 5 salarios mínimos, y No recibe ingresos; por lo que el empleo

competitivo nivel 2 que propone Gutiérrez (1999) se modifica para quedar de la siguiente manera:

Empleo competitivo nivel 2: ganan más de cinco salarios mínimos.

Como se puede observar, no se pueden considerar los empleos aristocráticos debido a que los intervalos de ingreso de la ENOE no contemplan “ganan más de 10 salarios mínimos” por lo que esta clasificación se elimina de la segmentación del mercado primario del trabajo.

También es importante señalar que no se cuenta con la información para calcular los desempleados pasivos puesto que cuando se toman los datos de la ENOE para la manufactura, no aparecen los sin empleo.

En el mercado primario se encuentran los empleos competitivos nivel uno y dos. Los primeros son empleos semicalificados con un ingreso que satisface la canasta básica indispensable. Los segundos están conformados por aquellos que realizan trabajos complejos que necesitan una formación profesional y reciben ingresos que van desde aquellos que les permiten contar con los recursos para continuar con su formación profesional hasta aquellos que cuentan con ingresos semejantes a los estándares internacionales.

En el mercado secundario se ubican los subempleados (los que trabajan y no perciben ingresos) y los empleos precarios con baja remuneración y calificación cuyos ingresos no les permite satisfacer la canasta obrera indispensable.

Con base en la propuesta de Gutiérrez (1999) se han identificado los dos grandes segmentos del mercado laboral para la industria manufacturera mexicana en las tres entidades de estudio en los años 2005 y 2010.

4. RESULTADOS: SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN EL DISTRITO FEDERAL, ESTADO DE MÉXICO Y NUEVO LEÓN.

El cuadro 2 reporta los segmentos de los mercados laborales para las tres entidades manufactureras más importantes de México.

Cuadro 2. Segmentación de los mercados de trabajo en tres entidades manufactureras de México, 2005 y 2010.

DISTRITO FEDERAL			
		2005	2010
MERCADO SECUNDARIO	OCUPADOS SIN INGRESO (DESEMPLEADOS ACTIVOS)	2.62	3.23
	HASTA UN SALARIO MÍNIMO (SUBEMPLEADOS)	6.22	7.59
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 1	27.33	29.60
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 2	26.51	24.86
	TOTAL EMPLEOS PRECARIOS	53.85	54.46
MERCADO PRIMARIO	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 1	18.82	13.28
	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 2	11.78	8.35
	TOTAL EMPLEOS COMPETITIVOS	30.61	21.63
NO ESPECIFICADOS		6.71	13.09
POBLACIÓN OCUPADA		100.00	100.00

ESTADO DE MÉXICO			
		2005	2010
MERCADO SECUNDARIO	OCUPADOS SIN INGRESO (DESEMPLEADOS ACTIVOS)	2.49	3.13
	HASTA UN SALARIO MÍNIMO (SUBEMPLEADOS)	9.04	5.81
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 1	28.59	28.49
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 2	28.39	30.52
	TOTAL EMPLEOS PRECARIOS	56.98	59.01
MERCADO PRIMARIO	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 1	17.94	17.15
	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 2	7.69	7.19
	TOTAL EMPLEOS COMPETITIVOS	25.62	24.35
NO ESPECIFICADOS		5.87	7.70
POBLACIÓN OCUPADA		100.00	100.00

NUEVO LEÓN			
		2005	2010
MERCADO SECUNDARIO	OCUPADOS SIN INGRESO (DESEMPLEADOS ACTIVOS)	1.57	0.68
	HASTA UN SALARIO MÍNIMO (SUBEMPLEADOS)	3.72	3.56
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 1	11.02	10.43
	EMPLEOS PRECARIOS NIVEL 2	32.69	34.69
	TOTAL EMPLEOS PRECARIOS	43.71	45.12
MERCADO PRIMARIO	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 1	29.83	26.97
	EMPLEO COMPETITIVO NIVEL 2	16.31	14.33
	TOTAL EMPLEOS COMPETITIVOS	46.14	41.31
NO ESPECIFICADOS		4.86	9.33
POBLACIÓN OCUPADA		100.00	100.00

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2005 y 2010).

Como se puede identificar, en los tres estados los empleos no atractivos (precarios) aumentan de 2005 a 2010. Sin embargo, las diferencias espaciales se identifican en el Estado de México al ser éste, el estado que aumenta más el número de trabajadores en condiciones poco atractivas. Por otro lado, se puede observar también que los trabajadores en los empleos competitivos (atractivos) presentan un porcentaje mayor en Nuevo León con más del 40 por ciento, seguido de Distrito Federal y Estado de México. No obstante, la capital de México descende en mayor porcentaje el número de trabajadores en empleos competitivos. Aunque este último dato habría que tomarlo con mesura, ya que es en el mismo porcentaje en el que aumenta el rubro de no especificados.

Dentro del mercado secundario se encuentran, en primer término, los ocupados sin ingreso. En este segmento del mercado secundario, el porcentaje de trabajadores es similar en D. F. y Estado de México, pero es mayor que en Nuevo León. Es más, en este último el porcentaje es mínimo. En el segmento de los subempleados, ocurre algo similar al segmento anterior: el porcentaje más bajo lo presenta Nuevo León.

En cuanto a los empleos competitivos, para el caso de las tres entidades los empleos del nivel 1 son los que concentran el mayor número de población ocupada, siendo más notable para el caso de Nuevo León.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La TSMT establece que los mercados de trabajo se encuentran divididos o bien segmentados; es decir, existen más de un mercado del trabajo. En esta investigación, a partir de la técnica de segmentación se han reconocido los diferentes mercados laborales en la industria manufacturera mexicana: trabajos “atractivos” y los “no atractivos”.

Asimismo, se han podido identificar diferencias espaciales en los mercados laborales. El estado de Nuevo León presenta el menor porcentaje de trabajadores en los empleos “no atractivos” en contraste con Distrito Federal y Estado de México. Lo mismo ocurre para los trabajos “atractivos”, es decir, la mejor situación se observa en Nuevo León.

Lo anterior permite señalar que el análisis de los mercados laborales a nivel agregado se queda corto para explicar la realidad. Tal como lo menciona Peck (1996), es importante realizar estudios a nivel regional para poder adicionar conocimiento a la TSMT.

Importante señalar que en esta investigación no se incluye un análisis de las características de los ocupados por segmento, por lo que un análisis más profundo permitiría tener un conocimiento más específico de las características de la mano de obra en las diferentes regiones.

Asimismo, es importante realizar una configuración de la industrialización regional para explicar el origen de las diferencias espaciales, por lo que en este punto se abre otra oportunidad de investigación.

Finalmente, se recomienda ampliar el estudio a un mayor número de entidades y de sectores de la actividad económica.

BIBLIOGRAFÍA

Anderson, Perry (1996). "Balance del neoliberalismo: lecciones para la izquierda". *Revista ecuatoriana de historia*, 11, pp. 111-127

Antunes, Ricardo (2005). *Los Sentidos del Trabajo*. Argentina: Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales.

Ávila Martínez, Ángel y Thania Lara Rangel (2006). Crisis, estabilización y reformas. En Cabrera Adame, Carlos Javier (coordinador). *Cambio estructural de la economía mexicana*. México: UNAM.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2003). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*. Washington D.C.: BID, Alfaomega y Editorial Temas.

Blum, Roberto E. (2001). Las políticas económicas y la transformación política de México. En Rubio, Luis (coordinador). *Políticas económicas del México contemporáneo*. México: Biblioteca Mexicana, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, FCE.

Brenner, Robert (2009). *La economía de la turbulencia global*. Madrid: Akal.

Cain, Glen (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 4 (Dec., 1976), pp. 1215-1257.

Capdeville, Mario y José Flores Salgado (2000). Política industrial en una economía abierta: análisis del caso mexicano. En Villarreal González, Diana (compiladora). *La política económica y social de México en la globalización*. México: UAM y Miguel Ángel Porrúa.

Castillo Fernández, Dídimo (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Miguel Ángel Porrúa.

Coriat, Benjamín (2008). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. 1ª edición. México: Ed. Siglo XXI.

Creswell, J. W. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. United States of America: SAGE.

D'Addio, Anna Cristina and Michael Rosholm (2005). Temporary employment in Europe: characteristics, determinants and outcomes. *Brussels Economic Review*, Vol. 48-Nº ½.

De la Garza, Enrique (2001). *La formación Socioeconómica Neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdés y UAM.

De la Garza, Enrique (2006). *Reestructuración Productiva, empresas y trabajadores en México*. México: UAM y FCE.

Dussel Peters, Enrique (2007). Política industrial y microempresa: lineamientos generales. Calva, José Luis (coordinador). *Política Industrial Manufacturera*. México: Miguel Ángel Porrúa-UNAM-Cámara de Diputados.

Edwards, Paul (2006). Non-standard work and labour market re-structuring in the UK. *Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on "The Latest" in the Labour Market*. Rome, 23 February.

Gandlgruber, Bruno (2003). "La concepción de la instituciones en la economía contemporánea". En *Análisis Económico*, segundo cuatrimestre, año/vol. XVIII, número 038, pp. 73-95.

García Castro, Beatriz; et al (2009). Lo Cotidiano del sector industrial en México: 25 años de cambio estructural. *El Cotidiano*, Vol. 24, Núm. 156, julio-agosto, pp. 77-107.

García Guzmán, Brígida (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, enero-marzo, número 027.

Garsten, Christina and Jan Turtinen (2000). "Angels" and "Chameleons": The cultural Construction of the Flexible Temporary Agency Worker in Sweden and Britain. Strath, Bo (ed.). *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*. Brussels: PIE-Peter Lang.

Gautié, Jérôme (2008). Los desafíos para los enfoques institucionalistas del mercado de trabajo. En Eymard-Duvernay, Francois y Julio César Neffa (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III Análisis institucionalistas*. Argentina: FCE.

Ghiara, Ranjeeta y Eduardo Zepeda (2004). México: las crecientes diferencias salariales por tipo de industria. *Comercio Exterior*, Vol. 54, Núm. 8, enero, México, pp. 712-720

Gittleman, Maury B. y Howell, David R. (1995). "Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990". En *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, no. 3, pp. 420-440.

Gutiérrez Garza, Esthela (1999). *Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998. Papeles de Población*, julio –septiembre, número 021, pp. 21-55.

Harvey, David (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Argentina: Amorrortu editores.

Harvey, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Hodgson, Geoffrey M. (2001). *How Economics forgot History*. New York: Routledge.

Huerta Moreno, Guadalupe; Luis Kato Maldonado y Abelardo Mariña Flores (2007). Lineamientos para una política de generación de empleos de calidad para la industria manufacturera. Calva, José Luis (coordinador). *Política Industrial Manufacturera*. México: Miguel Ángel Porrúa-UNAM-Cámara de Diputados.

Leedy, P. (2006). *Practical Research. Planning and design*. 6ª Ed. Columbus, Ohio: Merrill. Chapter five. Planning your research design.

Levaggi, Virgilio (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Perú: OIT.

Locke, L., Silverman, S. y Spirduso, W. (1988). *Reading an understanding research*. USA: SAGE Publications.

Neffa, Julio César (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. *Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo*. II. Neoclásicos y nuevos Keynesianos. Buenos Aires: FCE.

Neffa, Julio César (2008). Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. En Eymard-Duvernay, Francois y Julio César Neffa (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. III Análisis institucionalistas. Argentina: FCE.

Osterman, Paul (1987). "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets". En *Industrial Relations*, Vol. 26, No. 1, pp.46-67.

Osterman, Paul (1994). "Internal Labor Markets: Theory and Change". En Kerr, Clark y Staudohar, Paul D. (editors). *Labor Economics and Industrial Relations*. England: Harvard University Press.

Palacio Morena, Juan Ignacio y Carlos Álvarez Aledo (2004). *El mercado de trabajo, análisis y políticas*. Madrid: Akal ediciones.

Peck, Jamie (1996). *Work-Place. The social regulation of labor markets*. United States of America: The Guildford Press.

Piore, Michael J. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue économique*, Vol. 29, No. 1, Emploi et chômage.

Raess, Damian (2006). Globalization and Why the 'Time Is Ripe' for the Transformation of German Industrial Relations. *Review of International Political Economy*, Vol. 13, No. 3, pp. 449-479.

Reich, Michael; Gordon, David M. y Edwards, Richard C. (1973). "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation". En *American Economic Review*, 63:2, pp. 359-365.

Shyam Sundar, K.R. (2005). "Labour Flexibility Debate in India: A Comprehensive Review and Some Suggestions". En *Economic and Political Weekly*, Vol. 40, No. 22/23, pp. 2274-2285.

Solow, Robert M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza Editorial.

Taubman, P. y M. Wachter (1986). "Segmented labour markets". En O. Ashenfelter y R. Layard (eds.). *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, North-Holland. pp. 1183-1217.

Ulrich, Beck (2008). *¿Qué es la globalización?* España: Editorial Paidós.

Vega Ruiz, María Luz (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Lima: OIT.

Whiteside, Noel (2000). From Full employment to flexibility: Britain and France in Comparison, 1960-2000. Chapter 3. Strath, Bo (ed.). *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*. Brussels: PIE-Peter Lang.

Williamson, John (2003). No hay consenso. Reseña sobre el Consenso de Washington y sugerencias sobre los pasos a dar. *Finanzas y Desarrollo*. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2003/09/pdf/williams.pdf> 06/12/2009 01:58 p.m.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2005-2010). [Internet]. Disponible en: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>>. [Acceso el 13 de octubre de 2011].

Eurostat (2012) [Internet] Unión Europea. Disponible en <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=en>> [Acceso: 12 de noviembre de 2012]

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2009). Censos Económicos. México. [Internet]. En <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/saic/default.asp?s=est&c=17166>> [Acceso el 13 de marzo de 2011].