

FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y AMPLIACIÓN DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES. EVIDENCIA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 2005-2010.

Wendy Ovando Aldana

Oscar Manuel Rodríguez Pichardo¹

Resumen

Durante los años setenta el capitalismo mundial se encontraba en crisis; porque la tasa de ganancia había disminuido y recuperarla era el objetivo. En el interior de las empresas los mecanismos para competir en un mercado ahora global involucraban cambios en los modelos de producción rígidos a flexibles. Esta modernización productiva requería a su vez de trabajo flexible que permitiera adaptarse al mercado cambiante. Entonces, los trabajos de tiempo parcial y temporales comenzaron a aumentar; así como los trabajos carentes de prestaciones salariales. Es decir, los trabajos peor pagados aumentaron y con ellos las desigualdades salariales. En la industria manufacturera, principal actividad económica en las exportaciones mexicanas, se observa el mismo patrón. Las empresas que pagan mejores salarios generan pocos empleos y viceversa; aumentando con ello la brecha entre los que ganan más y los que ganan menos. Sin embargo, los mercados de trabajo son diferentes en el espacio; de ahí que el objetivo de este texto sea analizar el impacto que tiene la flexibilidad laboral en la ampliación de las desigualdades salariales y como el análisis espacial condiciona esta relación. Como evidencia se consideró a la población ocupada de la industria manufacturera. Se realizó una regresión múltiple con un diseño jerárquico que relaciona el índice de Gini con dos tipos de flexibilidad laboral para los 32 estados mexicanos y se determinó que algunos elementos de la flexibilidad laboral han incidido en el aumento de las desigualdades salariales, como el aumento de personas ocupadas en el sector informal y personas ocupadas sin prestaciones. Además, que esta relación está condicionada por el espacio que se analiza.

¹ Wendy Ovando Aldana es Maestra en Estudios Urbanos y Regionales. Actualmente estudiante del Doctorado en Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico gwenovando@live.com.mx. Teléfono celular: 7226011626.

D. en C. S. y P. Oscar Manuel Rodríguez Pichardo, profesor e investigador de tiempo completo de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México y líder del Cuerpo Académico de Economía Financiera e Internacional de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico osro40@hotmail.com. Teléfono de oficina: 7222149411 ext. 196.

INTRODUCCIÓN

La flexibilización del trabajo y la desregulación laboral surgen en el contexto de la modernización productiva de los años ochenta (Gutiérrez, 1999). El modelo neoliberal promovido a través del Consenso de Washington emanaba una serie de medidas que fomentaban principalmente la estabilidad macroeconómica y el cambio estructural (Gutiérrez, 1999; Ávila y Lara, 2006; Tello, 2007). A partir de 1982 se reorienta la política económica en México (Capdeville y Flores, 2000; Villarreal, 2000; Ávila y Lara, 2006; Tello, 2007) dando paso a un nuevo modelo de industrialización con un enfoque exportador (Capdeville y Flores, 2000).

Con el cambio de modelo económico se observan formas atípicas de trabajo relacionadas con la flexibilidad laboral (Peck, 1996; Harvey, 1998; Edwards, 2006). Asimismo, se percibe un aumento de empleos temporales (Booth, Francesconi y Frank, 2000; D'Addio y Rosholm, 2005; Polavieja, 2005), informales (Tokman, 1982 y 2004; Infante y Klein, 1991; Alzúa, 2009) y femeninos (Gutiérrez, 1999; Casique, 2000; García Guzmán, 2001; Ghilarducci and Lee, 2005; De la O, 2007). Estas formas de trabajo flexible, sin embargo, tienen un efecto en la ampliación de las desigualdades salariales. El cambio de modelo económico ha fomentado la ampliación de jornadas de trabajo más amplias y menores prestaciones laborales (Gutiérrez, 1999); altos niveles de desempleo estructural, destrucción de calificaciones, módicos aumentos en los salarios y el retroceso sindical (Harvey, 1998)

La industria manufacturera no es la excepción: las industrias con empleos mejor remunerados generan pocos empleos y las industrias que concentran el mayor número de empleos generan una baja remuneración (Huerta, Kato y Mariña, 2007). Además, la industria en mención emplea de manera intensiva a la fuerza de trabajo (De la Garza, 2006; Huerta, Cato y Mariña, 2007). De ahí que el objetivo de este artículo sea analizar el impacto que tiene la flexibilidad laboral en la ampliación de las desigualdades laborales en la industria manufacturera mexicana.

Para alcanzar el objetivo anterior, esta investigación toma como base teórica la visión institucionalista de la cual se desprende la Teoría de la Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT) (Cain, 1976). Esta teoría surge como un rechazo a la visión ortodoxa sobre el tratamiento del mercado laboral (Kerr, 1950 y 1955; Piore, 1978; Peck, 1996). El trabajo no se puede explicar como una mercancía más que se negocia en el mercado (Kerr, 1950 y 1955; Peck, 1996; De la Garza, 2001). Además, se establece que los mercados son diferentes en el

tiempo y en el espacio, porque para cada espacio corresponde una estructura social distinta (Peck, 1996), de ahí la importancia de esta teoría pues permite analizar las diferencias espaciales.

La contribución a este artículo consiste en identificar en qué medida la flexibilidad del trabajo influye en las desigualdades salariales adicionando el análisis espacial. Se sabe que la flexibilidad ha aumentado las diferencias en el ingreso, pero no en qué grado; por lo que se pretende coadyuvar a cuantificar ese impacto. Además, se abordará un tema que se ha dejado de lado: los mercados de trabajo en la industria manufacturera con un enfoque espacial (entidades) ya que la mayoría de los estudios sobre esta industria son a nivel agregado o nacional. No se realiza un análisis por entidad, pero mediante una variable moderadora se incorpora la variable espacio. Importante mencionar que lo que se presenta es un avance de investigación.

Este documento consta de cinco secciones. En primer lugar, se realiza una exploración de literatura sobre flexibilidad laboral y desigualdad en los mercados de trabajo. Posteriormente, se elabora la base teórica que fundamenta esta investigación y se presentan las hipótesis. En una tercera sección se aborda la metodología así como las técnicas empleadas. Finalmente, se analizan los resultados obtenidos y se concluye el documento.

Revisión de Literatura.

Durante de la década de los setenta, el capitalismo mundial se encontraba en crisis; porque la tasa de ganancia y la productividad habían (Antunes, 2005; Brenner, 2009). El Consenso de Washington esgrimía una serie de medidas correctivas principalmente para las economías en desarrollo (Ávila y Lara, 2006; Tello, 2007). Esto 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 de asignación de recursos y a la apertura comercial como la base del nuevo modelo económico (Harvey, 1998; Capdeville y Flores, 2000; Blum, 2001; Ghiara y Zepeda, 2004; Tello, 2007; García Castro, et al, 2009).

En el interior de las empresas la disminución de los costos, principalmente salariales, se convirtió en un mecanismo recurrente para recuperar el declive de la tasa de ganancia y la productividad (Harvey, 1998; Brenner, 2009; Antunes, 2005). Se flexibilizaron las formas de producción y las relaciones con la mano de obra. En otras palabras: se inició un proceso de

reestructuración productiva que implicaba cambios en los modelos de producción rígidos a flexibles, las formas de organización, la localización de las empresas, la relación con los proveedores y, sobre todo, el nexo con los trabajadores (De la Garza, 2006).

En este marco de modernización productiva surge la flexibilización del trabajo y la desregulación laboral (Gutiérrez, 1999). Se buscan ahora formas de trabajo que permitan modificar con las menores restricciones legales posibles la cantidad, estructura, funciones y costo de la mano de obra (Palacio y Álvarez, 2004). Entre tales formas de trabajo se encuentran: trabajo de medio tiempo, trabajo temporal, trabajo estacional, trabajo casual, agencias de trabajo², trabajadores independientes (trabajan por proyectos), trabajadores a domicilio (empleados de una firma quienes no laboran bajo sus premisas) y el auto empleo (Edwards, 2006).

Las características de estas nuevas formas de trabajo difieren dependiendo del contexto espacial (Whiteside, 2000). Así por ejemplo, en los países desarrollados se observa mayor preocupación por la reducción de las horas de trabajo como es el caso de Alemania y Francia (Zimmermann, 2000; Raess, 2006;); la migración en los países desarrollados (Dustman, Fabbri and Preston, 2005; Pedace, 2006) y el mayor empleo femenino (Whiteside, 2000; Ghilarducci and Lee, 20005). Sin embargo, el principal tema se ubica en los trabajos de tiempo parcial, ya que cada vez es mayor el número de trabajos en tales condiciones (Ulrich, 2008) y su estudio es relevante porque representan un acuerdo de trabajo flexible (D'Addio y Rosholm, 2005).

En los países en desarrollo, específicamente en América Latina, los estudios sobre los mercados de trabajo están más enfocados a la informalidad (Tokman, 1982 y 2004; Infante y Klein, 1991); el trabajo femenino (Gutiérrez, 1999; García Guzmán, 2001; Zúñiga y Orlando; 2001; De la O, 2007) y juvenil (Gutiérrez, 1999; De Oliveira, 2006); así como las cuestiones sobre precariedad laboral (Antunes, 2000; Aquevedo, 2000; García Guzmán, 2001) y terciarización del mercado de trabajo (Infante y Klein, 1991; Weller, 2004).

Las preocupaciones por las cuestiones laborales difieren entre las regiones. Para los países desarrollados, la flexibilización del trabajo está asociada con la disminución de horas de trabajo,

² Las agencias implican compañías que contratan trabajadores y abastecen de oferta de trabajo a alguna empresa en específico; de esta manera los trabajadores son empleados de la agencia y no de la compañía donde realizan su trabajo (Nienhueser, 2005)

el aumento de trabajos de medio tiempo, cuestiones de migración por su condición económica y la feminización laboral. Mientras tanto, los casos extremos de flexibilidad, como lo es la economía subterránea (Palacio y Álvarez, 2004), se ubican en los países en desarrollo como lo es la informalidad; además de las cuestiones sobre precariedad laboral, tema hasta este momento difícil de hallar en los estudios de los países desarrollados.

No obstante las diferencias regionales, los resultados de la flexibilidad laboral parecen estar asociados con una desaceleración del crecimiento del salario real generando con ello el aumento de las desigualdades del ingreso laboral (Peck, 1996).

En otras palabras, la reducción de costos principalmente laborales ha sido un mecanismo empresarial para recuperar la caída en la tasa de ganancia de los años setenta. Sin embargo, estas nuevas formas de trabajo se podrían asociar con el aumento de desigualdades de ingreso laboral dado que los trabajos menos atractivos o peor remunerados van en aumento. La flexibilización del trabajo es sinónimo de asimetrías y por lo tanto tiende a la generación de desigualdades (Pérez y Mora, 2004).

De acuerdo al BID (2003) uno de los elementos que marca las diferencias salariales es el sector de la actividad económica³. Se espera que el sector primario sea el que remunere en menores niveles y que el terciario –sobre todo las actividades financieras- pague mucho más y el nivel medio de remuneraciones se encuentra en el sector de la transformación.

Dentro del sector secundario se puede encontrar a la industria manufacturera, en la cual se observa que los empleos no han aumentado (Dussel, 2007) o bien se han precarizado en cuanto a volumen y baja remuneración como resultado de la reestructuración productiva iniciada a finales de los años ochenta que ha implicado, entre otras cosas, cambios en las relaciones laborales (Huerta, Kato y Mariña, 2007).

En los últimos años se han ampliado las diferencias laborales en la industria manufacturera mexicana, a pesar de ser el motor de las exportaciones mexicanas. Las industrias con empleos mejor remunerados generan pocos empleos y las industrias que concentran el mayor número

³ Otros elementos determinantes de las diferencias salariales son: el nivel de instrucción, el género, el tipo de empleo y la edad (BID, 2003).

de empleos generan una baja remuneración; asimismo, esta industria emplea de manera intensiva a la fuerza de trabajo (De la Garza, 2006; Huerta, Cato y Mariña, 2007). Pese a los hallazgos en los empleos manufactureros, estos no han recibido suficiente atención y análisis (Dussel, 2007) y en cuanto a las diferencias regionales, los estudios son fragmentados y heterogéneos: solo estudian un subconjunto de regiones o ciudades (García Guzmán, 2009).

Es por ello que resulta importante analizar el impacto que tiene la flexibilidad laboral en la ampliación de las desigualdades salariales en la industria manufacturera. En aras de sustentar la relación flexibilidad laboral y desigualdad salarial se abordará la Teoría de Segmentación de Mercados de Trabajo que se desprende del Institucionalismo Económico.

Fundamentos Teóricos (hipótesis).

La Teoría de Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT) tiene sus antecedentes en la corriente institucionalista norteamericana que surge en los años cuarenta y cincuenta (Palacio y Álvarez, 2004). 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 como 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 cualesquiera otra mercancía (Neffa, 2007).

Los institucionalistas, en cambio, son defensores de la importancia que tienen las instituciones en las fuerzas del mercado (Toharia, 1983). Más que comenzar desde la idealización del mercado competitivo (teoría neoclásica) se inicia tomando en cuenta que los mercados laborales son sistemáticamente estructurados por fuerzas institucionales y relaciones de poder (Peck, 1996).

Entre los precursores del institucionalismo se pueden ubicar a Cairnes, Dunlop y Kerr (Palacio y Álvarez, 2007). Para este último, existen multitud de mercados y más de un solo precio (salario) que puede ser pagado en cada mercado (Kerr, 1950). Lo anterior implica que el precio (salario) no regula el mercado de trabajo sino que los mercados de trabajo son socialmente regulados. Las formas y funciones de la regulación social varía enormemente: desde trabajo legalmente

formal hasta formas de trabajo socialmente arraigados; desde discriminación del trabajador hasta formas de acciones de unión (sindicatos) (Peck, 1996).

A partir de las aportaciones teóricas anteriormente señaladas, en los años sesenta 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. Asimismo, señala la existencia de dos grandes segmentos de mercado dentro de los mercados de trabajo. En el primero se ubican los “buenos trabajos” que implican salarios altos y mejores condiciones laborales. En el segundo, se ubican los trabajos “no atractivos” caracterizados por salarios bajos e inseguridad laboral (Cain, 1976).

Peck (1996) divide a esta teoría en tres generaciones. La primera con Doeringer y Piore a la cabeza, 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.

La primera generación permite observar la raíz de la TSMT al hablar sobre las diferencias en los mercados laborales y definir la existencia de un mercado de trabajo dual, o bien, segmentado en dos sectores: el sector *primario* contiene al trabajo más estable y con oportunidades atractivas de trabajo; aquí se encuentran los miembros más privilegiados de la fuerza laboral, y las mejores remuneraciones, las unidades productivas con alta concentración de capital, trabajo calificado y formas institucionales que dan soporte a las relaciones económicas. El sector *secundario* 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 (Piore, 1978; Gutiérrez, 1999).

Esta generación, considera que las divisiones en los mercados de trabajo están relacionadas con los cambios tecnológicos o bien con la modernización tecnológica que se implementa en las empresas (Peck, 1996).

Para los autores de la segunda generación, la segmentación de los mercados de trabajo no es algo nuevo, sino una tendencia histórica producto de las estrategias de control del proceso del trabajo: división y reglas. Por su lado, la tercera generación explica las disimilitudes de los mercados de trabajo bajo una visión multicausal⁴ con énfasis en la regulación, el gobierno y la variabilidad institucional (Peck, 1996).

Las tres generaciones coinciden en la existencia de más de un mercado pero la explicación de esta segmentación tiene diferentes explicaciones: 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).

Una cuarta generación permite realizar un análisis mucho más completo, la que está relacionada con las diferencias espaciales y temporales. En otras palabras, los mercados de trabajo no sólo son diferentes en su interior sino en los diferentes espacios en que se les analice y en el tiempo en que se estudien (Peck, 1996).

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).

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).

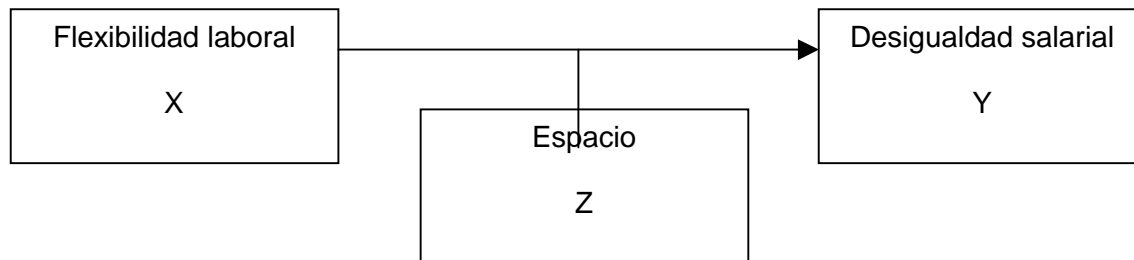
⁴ Para esta tercera generación, la oferta de trabajo no está gobernada simplemente por las fuerzas del mercado, sino también por factores demográficos, normas sociales concernientes con la participación de diferentes grupos en el trabajo asalariado, y funciones del estado como contratos de trabajo, provisión de bienestar, y entrenamiento. Por su lado, la demanda de trabajo depende de diferentes factores: luchas sobre los procesos laborales, cambio técnico, patrones de competencia en los mercados de productos, y las políticas del estado en áreas como: impuestos, estrategia monetaria y gasto público (Peck, 1996).

Ahora bien, si la TSMT establece que las formas atípicas de trabajo propician las desigualdades salariales y además que su análisis es diferente en el tiempo y el espacio entonces se pueden formular las siguientes hipótesis (ver figura uno).

H_1 = La flexibilidad laboral tiene una incidencia en la ampliación de las desigualdades salariales.

H_2 = La incidencia de la flexibilidad laboral en la aplicación de las desigualdades salariales está condicionada por las características propias del espacio que se analiza.

Figura 1 Hipótesis de investigación



Para corroborar dichas hipótesis, se plantea a continuación el método de trabajo

Método de Trabajo.

Muestra y datos. El universo de los trabajadores en el sector manufacturero es la población objetivo de esta investigación; sin embargo, sólo se considerará a la población ocupada de esta industria. Los datos empleados en este documento son de tipo secundarios y se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que emite el INEGI cada trimestre. 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, 2010). La mencionada, es una fusión de las encuestas antecesoras: la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Su publicación inicia en 2005; por lo que el análisis de la flexibilidad laboral (nuevas relaciones de capital-trabajo) y su incidencia en la desigualdad laboral (salario) inicia precisamente en 2005 para que los datos puedan ser comparables. Se toma el segundo semestre de cada año (2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010) por ser considerado como el más estable⁵. Como se observa en el cuadro 1 el número de observaciones nacional de 2005 a 2010 se ubica en promedio en 25900, predominando la mano de obra masculina con más del 60 por ciento de participación en las actividades productivas de la industria manufacturera.

⁵ Otros estudios sobre aspectos laborales consideran el segundo semestre como García Guzmán (2009).

Cuadro 1 Personal ocupado en la industria manufacturera mexicana, 2005-2010

Personal/Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	26569	27169	27050	26529	23618	24497
Mujeres %	37.02	37.01	36.81	37.31	36.65	36.65
Hombres %	62.98	62.99	63.19	62.69	63.35	63.35

Fuente: ENOE varios años.

Operacionalización de las variables. La variable dependiente desigualdad salarial, para este estudio, se entiende como las diferencias de ingresos laborales, nivel más cercano de análisis respecto de las múltiples expresiones de la concentración del ingreso (BID, 1998). Se operacionaliza a partir del Índice de Gini, mismo que se emplea para medir la desigualdad por ingreso y territorio (Sánchez, 2008): es la media aritmética de las diferencias absolutas entre todos los pares de ingresos (Medina, 2001). El índice de Gini es el coeficiente de Gini expresado en porcentaje. En el coeficiente el resultado es un número de 0 a 1 donde 0 significa igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 es la perfecta desigualdad. El índice de Gini (Medina, 2001) se expresa de la siguiente manera:

$$IG = \left[\sum_{i=1}^n (X_{i+1} - X_i) (Y_i + Y_{i+1}) \right] * 100$$

Donde n representa el número de grupos; X_i , la proporción acumulada de población en el grupo i; Y_i el ingreso acumulado en el grupo i. Para su cálculo se considera el ingreso mensual de la población ocupada en la industria manufacturera por entidad.

La variable independiente flexibilidad laboral será entendida como “[...] la capacidad de poder realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o coste del factor trabajo utilizado en el proceso productivo” (Palacio y Álvarez 2004:219). En esta investigación se han identificado cuatro formas de flexibilidad. Flexibilidad interna (funcional o cualitativa) relacionada con: variaciones en los horarios, cambios en tipos de tareas, movilidad geográfica, horas extras y trabajo de tiempo parcial. La Flexibilidad externa (numérica o cuantitativa) que implica: contratos temporales, subcontratación y externalización de tareas de producción; así como empleos en zonas diferentes. Flexibilidad salarial vinculada a: ajuste del salario a la baja de acuerdo a la productividad. Flexibilidad extrema: empleo de

migrantes y economía sumergida (contratación de trabajadores al margen de las leyes fiscales y laborales) (Bouzas y De la Garza, 1998; Palacio y Álvarez, 2004; Ibarra y González, 2010).

Importante señalar que el avance de investigación hasta este momento permite reportar exclusivamente la flexibilidad salarial y la extrema. No se pretende caracterizar a cada tipo de flexibilidad; sino, identificar el mayor número de indicadores de flexibilidad que se puedan relacionar con la desigualdad salarial y al final, en las conclusiones establecer diferencias por tipo de flexibilidad.

Respecto de la flexibilidad salarial se consideró salarios a la baja, los cuales son medidos por el porcentaje de población ocupada estatal en la industria manufacturera que trabaja y no recibe ingresos y gana desde un salario mínimo hasta dos salarios mínimos. Para la flexibilidad extrema, se ubicó a la economía sumergida bajo dos aspectos: al margen de las leyes fiscales, medida por porcentaje de población ocupada estatal en la industria manufacturera que trabaja en el sector informal y, al margen de las leyes laborales, medida por el porcentaje de población ocupada estatal en la industria manufacturera que no cuenta con prestaciones.

Variable moderadora. Esta variable será identificada por entidad. Dado que la hipótesis 2 implica que la incidencia de la flexibilidad laboral en la aplicación de las desigualdades laborales está condicionada por las características propias del espacio que se analiza, se ha incorporado esta variable moderadora. Por lo tanto, cada variable que operacionaliza a la flexibilidad laboral se multiplicará por la variable entidad, cuyos valores van de 1 hasta 32 que es el total de las entidades de México.

Variables control. Se ha empleado un conjunto amplio de variables control para eliminar hipótesis alternativas. Las primeras son variables dummy o bien variables dicotómicas o ficticias por año de estudio 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Su incorporación permite englobar a ciertas variables no medidas por periodo de tiempo en la desigualdad como eventos macroeconómicos no tomados en cuenta (crisis, apertura comercial, etc.) o bien microeconómicos. Por otro lado, se ha considerado introducir a la población juvenil (15 y 29 años de edad de acuerdo a INEGI, 2011) y femenina como porcentaje de la población ocupada en la industria manufacturera por ser grupos de población característicos del mercado laboral con empleos “menos atractivos” y que son quienes mas sufren de las cuestiones de

desigualdad salarial (Piore, 1978; Gutiérrez, 1999). Además, se ha incorporado el porcentaje de la población ocupada de la industria manufacturera con nivel instrucción bajo (primaria incompleta, primaria completa y secundaria) ya que las desigualdades laborales en el salario también está determinadas por el nivel de instrucción (BID, 1998). Finalmente se incorpora el tamaño de la empresa; para operacionalizar esta variable se considera el porcentaje de población ocupada de la industria manufacturera que se encuentra en pequeños establecimientos, puesto que se considera que las empresas de menor tamaño cuentan con baja tecnología y se ubican en el sector secundario de los mercados de trabajo (Gutiérrez, 1999).

Tipo de técnica para analizar los datos. Para estudiar la relación de la flexibilidad laboral (cambios en las relaciones capital-trabajo) y su impacto en las desigualdades laborales por región se empleará una regresión múltiple con un diseño jerárquico. Como variable Y el índice de Gini y como variables explicativas las diferentes caracterizaciones de la flexibilidad junto con la variable moderadora.

Resultados.

El cuadro 2 reporta los resultados de los modelos empleados para verificar las hipótesis 1 y 2. El modelo A presenta los resultados de las variables control. Solo las mujeres y los jóvenes fueron significativamente asociados a la desigualdad laboral. Aunque, los últimos con un efecto negativo no esperado. Las variables *dummy* (años), el nivel de instrucción y los pequeños establecimientos no fueron estadísticamente significativos, lo que significa que no tienen relación alguna con el aumento de las desigualdades salariales. Los modelos B, D y F miden el impacto de salarios a la baja y economía sumergida (sin prestaciones y sector informal) sobre la desigualdad salarial. Las tres variables empleadas tuvieron un efecto positivo y significativo en la desigualdad del ingreso ($p= 0.000$ para todos los casos). Lo anterior provee un fuerte soporte para la hipótesis 1, la cual predecía que la flexibilidad laboral tenía una incidencia en la ampliación de las desigualdades salariales.

Cuadro 2 Resultados de la regresión múltiple sobre la desigualdad salarial

Variables	Modelo A		Modelo B		Modelo C		Modelo D		Modelo E		Modelo F		Modelo G	
<i>Control</i>	Sig.		Sig.		Sig.		Sig.		Sig.		Sig.		Sig.	
Año 2006 (dummy)	-1.584	0.350	-0.548	0.740	-0.848	0.597	-1.231	0.427	-1.259	0.400	-1.182	0.451	-1.200	0.421
Año 2007 (dummy)	-2.357	0.169	-1.102	0.511	-1.348	0.408	-1.704	0.278	-1.704	0.262	-1.756	0.269	-1.766	0.243
Año 2008 (dummy)	-1.919	0.268	-0.319	0.852	-0.626	0.707	-1.345	0.397	-1.212	0.429	-1.428	0.373	-1.317	0.388
Año 2009 (dummy)	-0.984	0.579	-0.071	0.967	0.002	0.999	-0.023	0.989	0.164	0.917	-0.303	0.854	-0.100	0.949
Año 2010 (dummy)	-1.174	0.505	-0.943	0.578	-0.692	0.674	-1.199	0.456	-0.862	0.580	-1.734	0.288	-1.249	0.423
Mujeres	0.278	0.002	0.100	0.299	0.166	0.081	0.079	0.367	0.108	0.204	0.025	0.786	0.073	0.419
Jóvenes	-0.587	0.000	-0.441	0.000	-0.424	0.000	-0.164	0.196	-0.189	0.124	-0.174	0.178	-0.230	0.064
Nivel de instrucción	-0.041	0.710	-0.205	0.071	-0.119	0.293	-0.357	0.002	-0.262	0.021	-0.400	0.001	-0.274	0.021
Pequeño establecimiento	-0.022	0.856	0.049	0.678	0.084	0.465	0.098	0.381	0.104	0.347	0.131	0.254	0.120	0.274
<i>VARIABLES DEL MODELO</i>														
Salario a la baja			0.176	0.000	0.201	0.001								
Variable moderadora (entidad)					0.413	0.009								
Interacción (salario a la baja)					-0.005	0.101								
Economía sumergida (sin_prest)							0.219	0.000	0.272	0.000				
Variable moderadora (entidad)									0.443	0.002				
Interacción (sin _prest)									-0.006	0.037				
Economía sumergida (sec_inform)											0.277	0.000	0.417	0.000
Variable moderadora (entidad)													0.517	0.000
Interacción (sec_inform)													-0.013	0.000
F	6.682	0.000	8.070	0.000	8.287	0.000	10.820	0.000	10.964	0.000	10.201	0.000	11.122	0.000
R ²	0.248		0.308		0.357		0.374		0.424		0.360		0.427	
Cambio en F			15.704		6.792		36.377		7.686		31.726		10.418	
Cambio en R ²			0.060		0.049		0.126		0.049		0.112		0.067	

Los modelos C, E y G incluyen la variable moderadora (entidad) y la interacción de esta con cada uno de los elementos considerados dentro de la flexibilidad laboral. Sólo la economía sumergida (sin prestaciones y sector informal) tuvo una relación negativa y significativa en la interacción con la variable moderadora y su impacto en las desigualdades salariales ($p = 0.037$ y $p = 0.000$ respectivamente), lo cual da soporte a la hipótesis 2 que señala “la incidencia de la flexibilidad laboral en la ampliación de las desigualdades salariales está condicionada por las características propias del espacio que se analiza”. Además, estos resultados se confirman con el cambio en R^2 , una medida de varianza explicada, que presenta aumentos -aunque marginales- en ambos casos (0.050 y 0.067 respectivamente).

Para confirmar los resultados anteriores, se incluyeron las pruebas del estadístico F. En los dos casos, se observan incrementos significativos cuando se incluye la interacción de la variable moderadora (7.686 y 10.418 respectivamente). Esto sugiere que a pesar de que el incremento en la varianza fue modesto, el impacto de estas variables sobre la desigualdad salarial no se debe al azar.

En caso contrario se ubica la variable de salarios a la baja, cuya interacción con la variable moderadora y su efecto en la desigualdad laboral no fue estadísticamente significativa ($p = 0.101$). Lo anterior no permite soportar la hipótesis 2. Por lo que al hallar válidos dos resultados para la hipótesis 2 y un resultado no válido estadísticamente, la hipótesis 2 es parcialmente soportada.

Por lo tanto, se tienen elementos de la flexibilidad laboral que sí están condicionados por el espacio (la economía sumergida), pero hay otros elementos que no (salarios a la baja), por ser características más generales propias de todo el territorio y no de un lugar en específico.

Conclusiones

Si bien la Teoría de la Segmentación de Mercados establece que los acuerdos de trabajo flexible se ubican en los trabajos “menos atractivos” (D’Addio y Rosholm, 2005) y algunos autores manifiestan el aumento de las desigualdades salariales a partir de estas nuevas formas de empleo (Peck, 1996; Harvey, 1998; Whiteside, 2000) este trabajo permite demostrar la existencia de esta relación.

Se encontró que la flexibilidad laboral incide en la ampliación de las desigualdades del ingreso. Por lo que los resultados sugieren que los diferentes tipos de flexibilidad son una parte explicatoria de la ampliación de las desigualdades salariales, lo que permitió verificar la hipótesis 1.

Estudios previos han observado el aumento de las diferencias laborales en la industria manufacturera mexicana: gran número de empleos con baja remuneración y pocos empleos con mayor pago (Huerta, Kato y Mariña, 2007). Por otro lado, es importante tener en cuenta que la maquila es una actividad característica de la industria manufacturera y que hasta inicios de este siglo había mantenido un crecimiento en la generación de empleos (Contreras y Munguía, 2007); sin embargo, muchos de estos empleos fueron de baja calidad con salarios bajos (Reygadas, 2008) lo que también explica que el aumento de las desigualdades salariales está asociada con la flexibilidad laboral (salarios a la baja).

En este estudio también se confirmó que el espacio condiciona la incidencia de la flexibilidad laboral en la ampliación de las desigualdades laborales. Asuad, Quintana y Ramírez (2007) en un estudio previo ya habían mencionado sobre el incremento en las desigualdades en el ingreso y el empleo en las entidades federativas. Este trabajo permite identificar una de las causas de estas desigualdades a nivel regional: la flexibilidad laboral. Aunque, importante mencionar que sólo algunos tipos de flexibilidad -en este caso la economía sumergida (personal ocupado en el sector informal y personal ocupado sin prestaciones)- presentan esa característica peculiar: son condicionados por las características propias del espacio: instituciones, el gobierno, etc. (Peck, 1996). Por lo que la hipótesis 2 quedó parcialmente soportada.

Esta investigación ha mencionado la incidencia de la flexibilidad en las desigualdades salariales y como el espacio es un elemento importante para identificar las diferencias en esta relación. Sin embargo, no se explica como es esta intensidad en cada espacio; por lo que ésta podría ser una nueva línea de investigación para los estudiosos de los mercados laborales a nivel regional. Tomando en cuenta que en efecto, la intensidad de la incidencia de la flexibilidad laboral sobre el aumento de las desigualdades salariales está condicionada por las características propias del espacio que se analiza

Fuentes de información.

Alzua, María (2009). ¿Son informales los trabajadores secundarios? *Evidencia para Argentina. Desarrollo y Sociedad*, ISSN 0120-3584.

Antunes, Ricardo (2000) La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, julio-septiembre, número 25.

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

Aquevedo, Eduardo (2000) Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina. *Papeles de Población*, octubre-diciembre, número 26.

Asuad, Normand; Quintana Romero, Luis y Ramírez Hernández, Roberto (2007) Desarrollo y políticas regionales en México: retos y perspectivas 2006-2020. En Calva, José Luis. *Agenda para el Desarrollo. Políticas de Desarrollo Regional*. Vol. 13. México: Porrúa, Cámara de Diputados e IIEc.

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) (1998). *América Latina frente a la desigualdad*. Informe de Progreso Económico y Social (IPES). Washington D.C.: BID.

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.

Booth, Alison; Marco Francesconi and Jeff Frank (2000). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Institute for the Study of Labor*, Discussion Paper No. 205.

Bouzas, Alfonso y Enrique de la Garza (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva*. México: IIEc-UNAM.

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.

Casique, Irene (2000). Trabajo femenino extradoméstico y riesgo de disolución de la primera unión. El caso de las mujeres urbanas en la región capital de Venezuela. *Papeles de Población*, julio-septiembre, número 025.

Contreras, Óscar F. y Luis Felipe Munguía (2007). Evolución de las maquiladoras en México. Política industrial y aprendizaje tecnológico. *Región y Sociedad*, año/vol. XIX, número especial, Colegio de Sonora, Sonora, México, pp.71-87.

D'Addio, Anna Cristina and Michael Rosholm (2005). Temporary employment in Europe: characteristics, determinants and outcomes. *Brussels Economic Review*, Vol. 48- N° ½.

De la O, María Eugenia (2002). La flexibilidad inflexible: estudios de caso de plantas maquiladoras electrónicas en el Norte de México. *Papeles de Población*, julio- septiembre, número 033.

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.

De Oliveira, Orlandina (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, julio-septiembre, número 049.

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.

Dustmann, Christian; Francesca Fabbri and Ian Preston (2005). The Impact of Immigration on the British Labour Market. *The Economic Journal*, Vol. 115, No. 507, pp. F324-F341.

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.

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.

García Guzmán, Brígida (2009). Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI. *Revista Mexicana de Sociología* 71, número 1, pp. 5-46.

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.

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.

Ghilarducci, T. and M. Lee (2005). Female dual labor markets and employee benefits. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 1.

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

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

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.

Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y Lourdes Alicia González Torres (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, n. 231, pp.33-52.

Infante, Ricardo y Emilio Klein (1991). Mercado latinoamericano del trabajo en 1950-1990. *Revista de la CEPAL*, No. 45, diciembre, pp.129-144.

Kerr, Clark (1950). Can capitalism dispense with free labor markets? Labor markets: their character and consequences. *The American Economic Review*, Vol. 40, No. 2. May. pp. 278-291.

Kerr, Clark (1955). The balkanization of labor markets. In Kerr, Clark (1977). *Labor Markets and Wage determination. The balkanization of labor markets and other essays*. United States of America: University of California Press.

Medina, Fernando (2001). Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso. *Estudios estadísticos y prospectivos*, serie 9, CEPAL.

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.

Nienhueser, Werner (2005). Flexible work=atypical work=precarious work? Introduction to the special issue. *Management Reveu*. Vol 16, issue 3.

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.

Pedace, Roberto (2006). Immigration, Labor Market Mobility, and the Earnings of Native-born Workers: An Occupational Segmentation Approach. *Claremont Colleges, working papers in economics*.

Pérez Sáinz, Juan Pablo y Minor Mora Salas (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de la exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, julio-diciembre, año/vol. 14, número 028, pp. 37-49.

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.

Polavieja, Javier (2006). The incidence of temporary employment in advanced economies: Why is Spain different? *European Sociological Review*, Volume 22, Number 1.

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.

Reygadas, Luis (2008). Tres matrices generadoras de desigualdades. En Cordera, Rolando; Ramírez, Patricia y Ziccardi, Alicia (coordinadores) (2008). *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI*. México: UNAM, IIS y Siglo Veintiuno Editores.

Sánchez Almanza, Adolfo (2008). Análisis comparativo de medidas de desigualdad y pobreza en México. En Cordera, Rolando; Ramírez, Patricia y Ziccardi, Alicia (coordinadores) (2008). *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI*. México: UNAM, IIS y Siglo Veintiuno Editores.

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

Tello, Carlos (2007). *Estado y desarrollo económico: México 1920-2006*. México: UNAM.

Toharia, Luis (1983). Introducción. Toharia, Luis (compilación). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza Universidad.

Tokman, Víctor (1982). Desarrollo desigual y absorción de empleo. América Latina 1950-1980. *Revista de la CEPAL*. No. 17, agosto.

Tokman, Víctor (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Chile: FCE.

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

Villarreal, René (2000). *Industrialización, deuda y desequilibrio externo en México. Un enfoque macroindustrial y financiero (1929-2000)*. 4ª edición. México: FCE.

Weller, Jürgen (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL*, No. 84, diciembre, pp. 159-176.

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.

Zimmermann, Bénédicte (2000). Negotiated Flexibilities: The Cases of France and Germany. Chapter 4. Strath, Bo (ed.). *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*. Brussels: PIE-Peter Lang.

Zúñiga, Genny y María Beatriz Orlando (2001). Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. *Papeles de Población*, enero-marzo, número 27. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

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: 13 de octubre de 2011.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Informativo oportuno*.

Conociendo..nos todos. [Internet]. Disponible en: <
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/mexico-jovenes.pdf>>. Acceso: abril de 2012.