Plaza y Valdés
EDITORES

Con más de 1000 obras sobre:

Administración pública
Agricultura
Antropología
Ciencia y tecnología
Ciencias sociales
Cine
Comunicación
Derecho
Ecología
Economía
Educación
Ensayo
Filosofía
Género
Geografía
Historia
Lingüística
Literatura y ensayo
Metodología
Narrativa
Periodismo
Poesía
Política
Psicología
Religión
Salud
Sociología
Teatro
Trabajo social
Urbanismo

•

Editorial académica

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las tendencias mundiales del empleo 2012 muestra su preocupación ante un panorama poco alentador en materia de empleo, así la creación de puestos de trabajo en cantidad y calidad suficiente se ha constituido en uno de los principales retos que enfrenta las sociedades de la mayoría de los países, independientemente del nivel de desarrollo. Pero no solo el deterioro en la generación de empleos constituye un motivo de preocupación, sino en general el comportamiento de los mercados de trabajo en sus diferentes aspectos y en especial los efectos sobre grupos vulnerables.

Aunque el entorno de crisis de los últimos años disparó las alarmas sobre el tema, el interés sobre el mismo ha estado presente desde mediados de los ochentas, donde el punto central de la preocupación y motivo de estudio ha sido: ¿Como la globalización de la economía en sus diferentes expresiones, impacta sobre el mercado laboral?

Con el objetivo de dialogar, difundir y flexionar sobre estos y otros temas que están generando transformaciones importantes en el mercado laboral mexicano, y son motivo de preocupación y estudio, un grupo de investigadores de distintas universidades y centros de investigación nos reunimos en las instalaciones del Centro de Investigaciones Socieconómicas (CISE) de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), en el marco del coloquio denominado: "El mercado laboral frente a las transformaciones económicas de México", y este libro es producto de ese ejercicio.

Los materiales refleja la naturaleza del evento que da origen, el cual fue concebido como un espacio de discusión y reflexión sobre diferentes aspectos del mundo laboral, desde distintos enfoques metodológicos; por tanto no se concibe su lectura de manera lineal sino que se puede abordar alternadamente, de acuerdo a los intereses particulares que tenga el lector.

Este volumen no intenta dar respuesta a las interrogantes que las condiciones económicas imponen al mercado laboral, su objetivo busca, inspirado en las preocupaciones que en los diferentes capítulos se expresan, contribuir, por un lado, al conocimiento de una temática que resulta apasionante desde la perspectiva académica y la cual compartimos todos y cada uno de los que participamos en este esfuerzo, y por otro lado, impulsar la definición de líneas de acción pública que permitan hacer de México un país con mayor progreso, bienestar, justo e incluyente.

ISBN: 978-607-506-165-8

P Y V

El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México



El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México

David Castro Lugo
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez
(coordinadores)

PLAZA Y VALDES
P Y V
EDITORES

David Castro Lugo. Obtuvo su doctorado en Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), tras titularse en el Colegio de la Frontera Norte y la Universidad Autónoma de Sinaloa. Desde 1995 Profesor-Investigador en el Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE) de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) donde participa como coordinador y docente en los programas de Maestría y Doctorado en Economía Regional. Sus líneas de investigación son sobre mercado laboral y economía regional, temas en los que ha publicado artículos en revistas científicas indizadas, capítulos de libros, artículos periodísticos, además de impartir conferencias, asistencia a congresos, consultorías y direcciones de tesis. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez. Doctorada en Ciencias por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD), tras obtener la Maestría en Desarrollo Regional y titularse de la Universidad de Sonora. Actualmente es profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila después de laborar en la Universidad Tecnológica de Hermosillo. Su línea de investigación actual es sobre Economía laboral donde ha publicado diversos artículos en revistas científicas indizadas, capítulos de libros, libros, artículos periodísticos, además de impartir conferencias, asistencia a congresos y direcciones de tesis en temas sobre cambio tecnológico y mercado laboral; desigualdad salarial, discriminación salarial por género, entre otros. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México

David Castro Lugo
Reyna E. Rodríguez Pérez
(coordinadores)

PLAZA Y VALDES
PYV
EDITORES

Mercado laboral.indd 5 06/03/2014 10:25:54 a.m.

Primera edición: enero 2014

D.R. © Universidad Autónoma de Coahuila
Boulevard Venustiano Carranza s/n
Col. República, 25280
Saltillo, Coahuila, México.

© David Castro Lugo, Reyna E. Rodríguez Pérez

© Plaza y Valdés S. A. de C. V.
Manuel María Contreras, núm. 73, Col. San Rafael
México, D. F. 06470. Teléfono: 5097 20 70
editorial@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.com

Plaza y Valdés Editores
Calle Murcia, 2. Colonia de los Ángeles
Pozuelo de Alarcón
28223, Madrid, España.
Teléfono: 91 862 52 89
madrid@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.es

Formación tipográfica: Manuel Cortés Reyes
Diseño de portada: Plaza y Valdés

ISBN: 978-607-402-725-9 (Plaza y Valdés)
ISBN: 978-607-506-165-8 (Universidad Autónoma de Coahuila))

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Contenido

Presentación..... 9
Introducción..... 11

Capítulo 1
Flexibilidad laboral: una revisión de la evidencia empírica
Berenice Morales Sandoval
David Castro Lugo 21

Capítulo 2
Patrones de organización flexible: el caso de la avicultura
Gilberto Aboites Manrque
Alessandro Bonanno
Douglas H. Constance
Francisco Martínez Gómez 47

Capítulo 3
Una perspectiva de la pobreza por ingreso de los trabajadores ocupados en el sector terciario: el caso de doce ciudades mexicanas, 2000-2010
José Antonio Altamirano Abad
Luis Gutiérrez Flores
David Castro Lugo 71

Capítulo 4
La primera inserción laboral en la ciudad de Pachuca a través de tres cohortes
José Aurelio Granados Alcantar
Laura Myriam Franco Sánchez 91

Capítulo 5
El sector educativo público y privado ¿es lo mismo pero no es igual? Evidencias de mercados laborales segmentados en los trabajadores de la educación
Enrique E. Minor Campa
José Martín Lima Velázquez 115

Mercado laboral.indd 7 06/03/2014 10:25:54 a.m.

Capítulo 6
Mercado laboral y determinantes del salario de los trabajadores de la educación: México 1995-2010
Ignacio Llamas Huitrón
Juan Manuel Hernández Vázquez 135

Capítulo 7
El mercado laboral mexicano y la migración internacional
Salvador González Andrade 173

Capítulo 8
Trabajo decente, políticas públicas y responsabilidad social corporativa
Alejandra B. Trejo Nieto
Odra A. Saucedo Delgado 205

Capítulo 9
Empleo, salarios y precarización del salario en México: una crítica a la propuesta de la reforma laboral
Eduardo Rodríguez Juárez
Daniel Velázquez Orihuela 235

Capítulo 10
Dispersión salarial en la industria automotriz: un estudio comparativo de las ciudades de Saltillo y Hermosillo
David Castro Lugo
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez 257

Capítulo 11
Cambio tecnológico y empleo en el sector manufacturero de las regiones mexicanas
Luis Huesca Reynoso
David Castro Lugo
Mario Camberos Castro 287

Colaboradores 319

Mercado laboral.indd 8 06/03/2014 10:25:55 a.m.

Presentación

Recientemente, el gobierno mexicano ha promovido una serie de reformas que buscan impulsar el crecimiento de la economía nacional mediante un mayor dinamismo de los sectores que la integran. Entre estas reformas destaca la que se ha implementado en el mercado laboral.

De acuerdo con lo que en ella se plantea, uno de los objetivos más importantes es flexibilizar la contratación de trabajadores para permitir un incremento en la tasa de participación laboral de amplios estratos de la población y, al mismo tiempo, disminuir el desempleo generalizado, sin embargo, bajo estos nuevos arreglos surgen varias interrogantes: ¿qué implicarán los esquemas de contratación recientes para la oferta de trabajo disponible en México? ¿Esto ayudará a reducir el empleo informal? ¿Cómo ha funcionado la flexibilización del mercado de trabajo en otras partes del mundo? Estas y otras cuestiones fueron discutidas en una reunión de especialistas sobre el tema que nos visitaron desde diversas instituciones de educación superior durante el Coloquio "El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México", organizado por el Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE) de la Universidad Autónoma de Coahuila con el auspicio del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), que tuvo lugar a finales de septiembre del año 2011. Los trabajos presentados en dicho evento académico constituyen la parte medular de este libro. Seguramente el lector encontrará que los resultados mostrados por los expertos contribuyen a enriquecer el conocimiento que se tiene en la actualidad acerca de las características y los cambios en el mercado laboral mexicano en los años recientes.

Mercado laboral.indd 9 06/03/2014 10:25:55 a.m.

Con la publicación de esta obra, el CISE mantiene su compromiso de producir resultados de investigación de alta calidad, siempre buscando consolidar la orientación del quehacer académico que aquí desarrollamos.

Dr. Luis Gutiérrez Flores
Director del CISE

Mercado laboral.indd 10 06/03/2014 10:25:55 a.m.

Introducción

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las tendencias mundiales del empleo (2012) muestra su preocupación ante un panorama poco alentador en materia de empleo, así, la creación de puestos de trabajo en cantidad y calidad suficiente se ha constituido en uno de los principales retos que enfrenta las sociedades de la mayoría de los países, independientemente del nivel de desarrollo.

Pero no solo el deterioro en la generación de empleos constituye un motivo de preocupación, sino en general el comportamiento de los mercados de trabajo en sus diferentes aspectos y su efecto especialmente perjudicial sobre los grupos vulnerables.

Se puede señalar que las perspectivas laborales muestran un efecto heterogéneo entre grupos, impactando con mayor intensidad sobre los jóvenes, con una probabilidad de desempleo casi tres veces superior a los adultos, mientras que el empleo vulnerable se incrementa, impactando especialmente a las mujeres (OIT, 2012).

Aunque el entorno de crisis de los últimos años disparó las alarmas sobre el tema, el interés sobre el mismo ha estado presente desde mediados de los ochentas, donde el punto central de la preocupación y motivo de estudio ha sido cómo la globalización de la economía en sus diferentes expresiones (consumo, producción, finanzas, inversión, etc.) impacta sobre el mercado laboral.

Así los estudios sobre desigualdad salarial se presentan desde la década de los ochentas y se intensifica su producción en los noventa, incrementando el número de países, la exploración de los factores asociados a ésta, así como diferentes fuentes de información y metodologías alternativas (Castro-Huesca, 2007).

Además, la discusión sobre la flexibilidad laboral abre dos frentes: por una parte, sus efectos en términos de generación de empleos y la capacidad para generar una mejor adaptación del mercado laboral a las nuevas condiciones económicas; por la otra, las implicaciones que esta flexibilidad puede tener en lo referente a una precarización de las condiciones laborales (Morales, 2012).

Mercado laboral.indd 11 06/03/2014 10:25:55 a.m.

Con el objetivo de dialogar, difundir y flexionar sobre estos y otros temas que están generando transformaciones importantes en el mercado laboral mexicano y son motivo de preocupación y estudio, un grupo de investigadores de distintas universidades y centros de investigación nos reunimos en el mes de septiembre de 2011 en las instalaciones del Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE) de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), bajo el auspicio del cuerpo académico de Restructuración Regional y Políticas Públicas, en el marco del coloquio denominado "El mercado laboral frente a las transformaciones económicas de México". Este evento fue posible realizarlo gracias a los recursos económicos aportados por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), así como del apoyo institucional de la UAdeC y en particular de la Coordinación General de Estudios de Posgrado e Investigación.

Como resultado de este evento, 22 autores de diez instituciones —Universidad Autónoma de Coahuila (CISE y Facultad de Economía), Sam Houston State University (SHSU), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Escuela Normal Superior de México (ENSM), Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Auditoría Superior de la Federación (ASF). El Colegio de la Frontera Norte (EL COLEF), Universidad Anáhuac, El Centro de Investigación para la Alimentación y Desarrollo (CIAD) y El Colegio de México (COLMEX) —, presentan sus resultados de investigación en once capítulos, dentro de los cuales se abordan temas de flexibilidad laboral, segmentación de mercados, cambio tecnológico, desigualdad salarial, pobreza laboral, migración, políticas públicas e inserción laboral.

Los materiales también reflejan la naturaleza del evento que les dio origen, el cual fue pensado como un espacio de discusión y reflexión sobre diferentes aspectos del mundo laboral desde distintos enfoques metodológicos, por tanto, no se concibe su lectura de manera lineal, sino que se puede abordar alternadamente de acuerdo a los intereses particulares que tenga el lector.

Es pertinente señalar que este volumen no intenta dar respuesta a las interrogantes que las condiciones económicas imponen al mercado laboral, pues su objetivo es más limitado: , inspirado en las preocupaciones que en los diferentes capítulos se expresan, busca contribuir, por un lado, al conocimiento de una temática que resulta apasionante desde la perspectiva académica y la cual compartimos todos y cada uno de los que participamos en este esfuerzo, y por otro, impulsar la definición de líneas de acción pública que permitan hacer de México un país justo e incluyente con mayor progreso y bienestar.

Mercado laboral.indd 12 06/03/2014 10:25:55 a.m.

Contenido del Volumen

En el capítulo 1, Morales y Castro presentan una revisión internacional sobre la evidencia empírica existente en materia de flexibilidad laboral, con la cual se puede documentar el establecimiento de estas prácticas laborales en diferentes países, las principales formas en las cuales se expresan y los resultados obtenidos.

La revisión revela la diversidad de formas en las que se expresa la flexibilidad en diferentes países, además, se destaca que, aunque este tema ha sido ampliamente discutido, existen pocos estudios que realizan un enfoque regional, o que hayan basado su análisis en la construcción de índices y como los diferentes expresiones de la flexibilidad impactan en la creación de empleo, con la finalidad de identificar la efectividad de cada uno de ellos.

Continuando con esta temática, en el capítulo 2 Aboites, Bonanno, Constance y Martínez estudian los patrones de organización flexible en el caso de la avicultura, partiendo de la hipótesis de Boyd and Watts (1997) en el sentido de que la avicultura se está imponiendo con base en el modelo de agricultura por contrato, implicando con ello integración vertical y horizontal de las unidades de producción y también una forma de arreglo institucional estrechamente ligada con cambios en los patrones de producción y de consumo, llamados acumulación flexible. Los autores se dan a la tarea de analizar la situación prevaleciente en México, y con esos resultados se exponen algunas conclusiones y avances de la investigación, donde se presenta la manera como han disminuido las condiciones sociales prevalecientes en la avicultura de México, revisando las prestaciones sociales que se reportan para quienes laboran en esa actividad.

De acuerdo con la información analizada, la avicultura del país ha vivido un cambio drástico entre años 2000 y 2010, pues ha disminuido el uso de trabajadores directamente pagados por las empresas avícolas, estilo hegemónico hasta los años setenta, y creció la participación de personal dedicado a la avicultura bajo el membrete de patrones o trabajadores por cuenta propia, mismo que asumimos cobija la avicultura por contrato. Acompaña a ese cambio una caída en el bienestar de los avicultores, ya que entre 2000 y 2010 la población con ingresos de hasta un salario mínimo pasó de representar el 33.22% para abarcar al 96.34%, mientras que las personas que recibieron ingresos mayor o igual a diez veces el salario mínimo semanal pasaron del 1.16% al 0.17%, situación que simultáneamente habla de un deterioro de las condiciones generarles para la población avícola y de una enorme concentración económica de la actividad. Así, esa flexibilidad laboral significó que el porcentaje de población, dedicada a la avicultura que recibía tres o más prestaciones laborales (vacaciones, agui-

Mercado laboral.indd 13 06/03/2014 10:25:55 a.m.

naldo, reparto de utilidades, servicio médico y ahorro para el retiro) disminuyó de 45.32% a 30.47% entre el año 2000 y 2010.

En los últimas años, cada vez es más frecuente la discusión sobre si la generación de empleos es una vía suficiente para sacar de la pobreza a la población que se encuentra en esta situación, muestra de ello es que desde 2005 el CONEVAL lleva a cabo un seguimiento de la proporción de trabajadores que no pueden adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo, el cual es capturado mediante el Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP). A partir de este vínculo entre la generación de empleos y la pobreza, aunque no bajo el mismo enfoque metodológico, Altamirano, Gutiérrez y Castro, en el capítulo 3, estudian a las actividades terciarias, el empleo de las mismas y su efecto sobre el comportamiento de la pobreza de ingresos, el cual es analizado en doce ciudades mexicanas ubicadas en las distintas regiones de México. La Hipótesis a contrastar es que la terciarización genuina es un factor que ha incidido positivamente en la reducción de la pobreza de ingresos en México.

Los resultados a destacar son la reducción de la pobreza de ingresos en general; sin embargo, este comportamiento no se presenta en todas las ciudades, lo que confirma la existencia de procesos diferentes de terciarización para el caso mexicano. Las ciudades con mayor diversificación en los servicios han podido adaptarse a los cambios economicos y, por ende, resistir los momentos de desaceleración y crisis que se han vivido.

La primera inserción laboral en las sociedades actuales se ha convertido en un fenómeno complejo. La búsqueda del primer empleo constituye uno de los procesos más difíciles por los que debe atravesar las personas en su intento de inserción laboral. Una vez completados sus estudios, o que estos son abandonados, las personas se enfrentan a un mercado que les exige un alto nivel de calificación y que considera la experiencia previa como un requisito fundamental (Steinberg, 2004).

El primer empleo no es un tema sólo de ingresos y trabajo, atañe también a la educación, las expectativas personales y familiares de movilidad; es un mecanismo esencial de su inclusión y cohesión en la sociedad. La valoración social hacia las personas se asocia a su contribución al desarrollo material, social y espiritual, donde el trabajo es un elemento que encierra un profundo sentido de legitimación y de reconocimiento social (CEPAL/OIJ, 2003). Para García (2003), cuando los sujetos se inician en una determinada actividad laboral, su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoestima. La posibilidad de generar expectativas sobre la estabilidad en el empleo respecto a la actividad laboral desempeñada aumenta los niveles de motivación en la realización del trabajo, sobre todo cuando esta decisión se toma

Mercado laboral.indd 14 06/03/2014 10:25:56 a.m.

para la mayoría de las personas en etapas tempranas de la vida. En un periodo muy breve de su vida (básicamente entre los 15 y 25 años) las personas deben decidir sobre aspectos que marcarán el resto de sus vidas, y no todos superan satisfactoriamente este proceso. Decisiones de estudios, estado civil y fertilidad, y el momento de cada uno de estos procesos, determinarán en gran medida qué sucederá con estas personas en el mercado de trabajo cuando sean adultos (Chacaltana, 2004).

Por ello, la inserción laboral se ha convertido en un problema; el deterioro de las condiciones laborales y su inestabilidad exigen una importante atención por parte del mundo académico. Es en este sentido que Granados y Franco, en el capítulo 4, se proponen realizar un estudio que tenga como eje rector clarificar los componentes que inciden en la primera inserción laboral en la ciudad de Pachuca, capital del estado de Hidalgo, ubicada en la región centro de México. El objetivo del trabajo es presentar los cambios y las tendencias básicas del mercado laboral en Pachuca y analizar las diferencias de las trayectorias laborales de las generaciones de 1950 a 1959, 1960 a 1969 y 1970 a 1979 en cuanto al promedio de edad al primer empleo, el sector de inserción y la ocupación, así como las características sociodemográficas de las personas pertenecientes a estas tres cohortes.

Los resultados indican que se han presentado grandes cambios en la estructura económica de Pachuca, observables en la inserción laboral de las cohortes estudiadas, donde se presenta una reducción del empleo industrial y el incremento del empleo en los servicios. Asimismo, un factor que facilita la obtención de empleo a la sociedad pachuqueña son las redes familiares y los contactos sociales; sin embargo, un hecho importante que cabe señalar es que la calificación educativa cuenta cada vez más a la hora de conseguir su primer empleo, además, se aprecia que la inserción laboral no se da por tener una presión social de corresidencia con otra persona o ser el responsable económico de una familia, más bien, la primera inserción laboral puede deberse a causas como alcanzar su independencia económica o por presión económica de aportar ingresos en el hogar.

La discusión sobre la presencia de mercados segmentados es una temática frecuente en el mundo laboral y su análisis se lleva a cabo bajo enfoques teóricos alternativos que permiten analizar sectores donde se presentan diferencias de ingresos las cuales no estan asociados con dotaciones de factores, como puede ser el capital humano. En el capítulo 5, Minor y Lima presentan el trabajo titulado "El sector educativo público y privado ¿Es lo mismo pero no es igual? Evidencias de mercados laborales segmentados en los trabajadores de la educación", el cual tiene como objetivo documentar evidencia empírica de esta diferencia entre sectores, con base en estadísticas descriptivas, el método de evaluación de impacto cuasi-experimental *Propensity Score Matching,* y cadenas de probabilidades de *Markov*.

Mercado laboral.indd 15 06/03/2014 10:25:56 a.m.

Los ejercicios estadísticos propuestos en este trabajo permiten tener evidencias empíricas que demuestran una segmentación en el mercado laboral de los trabajadores de la educación en México. Por lo tanto, aunque los trabajadores de la educación tengan un mismo nivel de capital humano, existen diferencias en sus ingresos derivadas de laborar en un sector público o privado. El trabajar en uno de estos sectores, a pesar de desempeñar tareas similares, no es lo mismo ni es igual.

Continuando con el análisis del mercado laboral del sector educativo, en el capítulo 6, Llamas y Hernández presentan "Mercado laboral y determinantes del salario de los trabajadores de la educación: México 1995-2010", el cual tiene como propósito analizar la evolución de las principales variables educativas. El análisis establece el marco contextual en el cual funciona el mercado laboral de los trabajadores de la educación; en particular la división entre los sectores público y privado, y su crecimiento relativo entre distintos niveles educativos. También se describen las principales características de los trabajadores de la educación, se analizan las variables de atributos personales y del empleo que determinan sus salarios, así como los resultados econométricos que resultan de la estimación de sus funciones de ingreso.

La evolución del sistema educativo mexicano mostró, durante el periodo transcurrido entre los ciclos escolares 1980/1981—2010/2011, un gran dinamismo en términos de crecimiento en escuelas, docentes y alumnos, de cambios en atención a alumnos en los sectores público y privado, así como en importancia relativa de los diversos niveles en cada uno de los sectores.

Dentro de las principales conclusiones del análisis referido al periodo 1995-2010 sobre las características de los trabajadores de la educación y las variables estructurales del mercado laboral se puede señalar que no existe evidencia de discriminación salarial contra las mujeres. Por el contrario, en los últimos años aparece una tendencia hacia la discriminación salarial horaria de los hombres. También se identificó que el estado conyugal casado, la posición como jefe de hogar, la escolaridad, experiencia, formalidad, disponibilidad de prestaciones, ubicación en el sector educativo público, mayor nivel de escolaridad y tamaño de establecimiento constituyeron factores que impactaron positivamente sobre el salario de los trabajadores de la educación.

En el capítulo 7, González aborda la relación entre el mercado laboral mexicano y la migración internacional, y tiene como objetivo analizar los patrones de ocupación de los migrantes mexicanos en Estados Unidos, tanto en los lugares de origen como en los de destino, y también se discute la relevancia de las remesas enviadas. La motivación principal del trabajo se sustenta en la hipótesis de que la migración internacional constituye una salida a la elevada tasa de desempleo nacional y a las condiciones laborales de desventaja que los migrantes tienen en México.

Mercado laboral.indd 16 06/03/2014 10:25:56 a.m.

Los resultados encontrados son que la economía mexicana en las últimas décadas se ha caracterizado por mostrar: *1)* bajas tasas de crecimiento, en consecuencia, la generación de empleos formales es inferior a la demanda; *2)* la precariedad en el mercado laboral (pues dos de tres trabajadores carecen de seguridad social) en datos promedio registrados durante la década pasada; *3)* la población económicamente activa (PEA) ocupada percibe ingresos bajos y desiguales, pues uno de tres trabajadores (36.5%) recibe menos de dos salarios mínimos (sm) mientras que sólo 10.8 por ciento percibe más de cinco sm. Peor aún, es que casi uno de cada diez no perciben ingresos. Una consecuencia de lo anterior es la migración de mexicanos a los Estados Unidos, donde tres de cada cuatro migrantes están en edad productiva (entre 15 y 39 años), también porque, si bien el 86.8 por ciento de la PEA de ellos tiene trabajo en su lugar de origen, el salario percibido es aún más bajo que el promedio a nivel nacional, donde la mitad recibían hasta dos sm y en menos del diez por ciento de los casos su ingreso superaba los cinco sm. Más que el desempleo, la búsqueda de mejores condiciones de vida es una causa importante de la migración.

Trejo y Saucedo, en el capítulo 8, centran la atención sobre los efectos atribuidos a lo que se ha denominado "el efecto de la globalización", a través de la flexibilización, sobre los mercados de trabajo, reflejados en los niveles el empleo y el deterioro de las relaciones laborales. Específicamente se discute sobre el trabajo decente, como categoría de análisis y elemento detonador de una propuesta de modelo socioeconómico orientada a reivindicar el trabajo de los individuos en todas sus dimensiones y relaciones (OIT, 1999), misma que se inscribe en la reflexión de Stiglitz (2007) quien sostiene que "el propósito de la actividad económica es acrecentar el bienestar de los individuos. Las estructuras económicas que sirven a este fin son más dignas de estima que las que no lo favorecen" (Stiglitz, 2007, p. 110).

El documento tiene como propósito principal presentar una breve perspectiva del *trabajo decente* como concepto, categoría analítica y eje instrumental de política pública y empresarial. Se explora la agenda pública y privada en materia de trabajo decente en general; y, en particular, para el caso de México se aborda la relación entre la política laboral mexicana —crecientemente flexibilizadora de las relaciones laborales—, las posibles direcciones de una nueva ley laboral, y la responsabilidad social corporativa como camino para disminuir el déficit de trabajo decente en este país. Esto último como respuesta ante una creciente demanda del ámbito empresarial, al menos el de mayor poder, por permitir, legalizar y hasta legitimar prácticas de flexibilización.

Los argumentos desarrollados en ese artículo conducen a la reflexión sobre qué tan compatibles y/o complementarios son entre sí los temas de la flexibilización en

Mercado laboral.indd 17 06/03/2014 10:25:56 a.m.

la regulación de los mercados laborales, el trabajo decente y la responsabilidad social empresarial. Mientras que la flexibilidad laboral tiende a favorecer factores de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores a través de, por ejemplo, la sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratación y la promoción de las políticas de diferenciación salarial (basada en cualificaciones laborales), gestión individualizada del trabajo, y formas de contratación temporal; tanto el trabajo decente como la responsabilidad social empresarial laboral (RSEL) convergen en su interés por las condiciones laborales de libertad, equidad, seguridad y dignidad, mismas que considera una remuneración adecuada y protección social. Cabe hacer énfasis que bajo la perspectiva de la RSEL las empresas son exhortadas a cumplir no solo con las obligaciones y compromisos legales que tienen para con sus trabajadores, sino también con los compromisos éticos, procurando un entorno social digno dentro del ambiente laboral.

Por su parte Rodríguez y Velázquez presentan el documento "empleo, salarios y precarización del trabajo en México: una crítica a la propuesta de reforma laboral", con el cual se pretende mostrar que la puesta en marcha de la reforma laboral propuesta por el gobierno mexicano, agudizará la precarización del trabajo sin ningún impacto significativo en el empleo. La razón de esto se debe a que dicha propuesta descansa en una idea errónea del funcionamiento del mercado de trabajo. Se presenta evidencia estadística de que la relación empleo-salario-condiciones de trabajo es positiva, lo que implica que el abaratamiento de la fuerza de trabajo acompañado de una disminución de las condiciones laborales generará mayor vulnerabilidad en los trabajadores. Así mismo, se vislumbra la necesidad de reconocer el carácter distributivo del salario y por tanto su influencia para construir una sociedad incluyente.

En el capítulo 10 Castro y Rodríguez abordan la "Dispersión salarial en la industria automotriz: un estudio comparativo para las ciudades de Saltillo y Hermosillo" con el objetivo de estudiar el comportamiento de la estructura ocupacional y las remuneraciones de los trabajadores manufactureros, en especial, del sector automotriz de las áreas urbanas de Saltillo y Hermosillo, durante el periodo 2005-2011, y cómo los años de crisis económica global impactaron sobre estas variables.

Los resultados indican que la crisis económica generó alteraciones importantes en la estructura ocupacional y salarial de las áreas urbanas estudiadas, así como en el comportamiento de la desigualdad salarial, impactando desfavorablemente a las mujeres y ampliándose la brecha salarial entre grupos de edad y niveles de escolaridad. El comparativo por actividad indica mayor sensibilidad de la industria automotriz frente a la manufactura, mientras que, espacialmente, Saltillo es quien presenta un mayor impacto.

Mercado laboral.indd 18 06/03/2014 10:25:56 a.m.

Finalmente Huesca, Castro y Camberos cierran este volumen con "Cambio tecnológico y empleo en el sector manufacturero de las regiones Mexicanas", donde se explora la presencia del cambio tecnológico y su impacto sobre el mercado laboral. Una de las aportaciones que este trabajo ofrece es la combinación de dos enfoques para probar las hipótesis de cambio técnico en el empleo calificado: 1) un enfoque con información a nivel agregado o de nivel macro (censos económicos), y 2) el enfoque micro con información a nivel del trabajador (microdatos).

Bajo el primer enfoque se confirma un incremento en la dotación tecnológica por trabajador con efectos directos y positivos sobre la productividad y las remuneraciones, aunque se identifican impactos distintos por tipo de trabajador con efectos regionales diferenciados. Bajo el segundo, analíticamente se distingue la diferencia entre ocupaciones en áreas tecnológicas y no tecnológicas por tipo de calificación en el trabajo y para su aplicación empírica se añaden variables de corte institucional que controlan algunas de las características principales del mercado laboral mexicano en materia de seguridad social, contratación y jornada de trabajo. De manera análoga, los hallazgos principales con el enfoque micro otorgan evidencia de un grado alto de sustitución con y sin controles institucionales por el orden de ocho puntos a favor del trabajo calificado en áreas tecnológicas.

Visto en su conjunto, este ejemplar permite establecer la situación del mercado laboral mexicano, pero también da la pauta para identificar cuáles son los retos y desafíos que se deben enfrentar en materia laboral en los próximos años si se quiere tener un México justo, incluyente y con mayor bienestar.

Mercado laboral.indd 19 06/03/2014 10:25:56 a.m.

Mercado laboral.indd 20 06/03/2014 10:25:56 a.m.

La flexibilidad laboral: Una revisión de la evidencia empírica

Berenice Morales Sandoval
David Castro Lugo

Introducción

No obstante las bondades que han promovido los defensores de la flexibilidad, muchos investigadores han puesto en duda los beneficios macroeconómicos que postula la teoría neoclásica y, particularmente, la política desreguladora del mercado laboral, por lo que en este capítulo se realiza una revisión sobre la evidencia empírica existente, con la finalidad de contrastar los hechos con lo que marca la teoría, en el ámbito internacional.

La revisión permite establecer que existe una gran cantidad de estudios que tratan el problema de la flexibilización de los mercados laborales y centran su atención sobre los efectos que ésta tiene sobre las tasas de desempleo y sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Los resultados no son concluyentes, aunque se reconoce que, por una parte, la flexibilidad ha permitido reducir los niveles de desempleo, también ha contribuido a la precarización de las condiciones laborales, la informalidad, la desigualdad de ingresos y la rotación laboral.La revisión también pone de manifiesto la diversidad de formas en las que se expresa la flexibilidad en los diferentes países, así, mientras en Estados Unidos tiene mayor relevancia la polivalencia de funciones, en Europa los contratos temporales y parciales son el mecanismo de flexibilización preferido. En América Latina se observa una combinación de estos

Mercado laboral.indd 21 06/03/2014 10:25:56 a.m.

dos últimos junto con la disminución de costos laborales y en Asia la flexibilidad numérica y los factores institucionales.

Finalmente, no obstante que este tema ha sido ampliamente discutido, son pocos los trabajos que analizan la flexibilidad por regiones, asimismo, son escasos aquellos que han basado su análisis en la construcción de índices que permitan estudiar a detalle el nivel y el tipo de flexibilidad que exhibe cada región y, más aún, cómo tales mecanismos impactan en la creación de empleo, con la finalidad de identificar la efectividad de cada uno de ellos, con miras hacia la aplicación de políticas generadoras de empleo.

El resto del capítulo se estructura de cuatro secciones, en la primera se presenta evidencia empírica para el caso de Europa, en la segunda se analiza el caso de Asia y en la tercera se estudia la flexibilidad del mercado laboral latinoamericano. Por último, se presentan las conclusiones.

Evidencia para el caso de Europa

En la década de los ochenta, las diferencias en materia de empleo entre Europa y Estados Unidos son primordialmente atribuidas a la flexibilidad existente en el mercado de trabajo estadounidense, lo que permitió a esta economía tener una baja tasa de paro, mientras que en Europa una serie de rigidices laborales propiciaron el alto desempleo: *1)* la protección social al desempleado y al trabajador de tiempo completo que limitaba la libertad de acción de los empresarios para adaptarse a los cambios económicos; *2)* la existencia de sindicatos muy fuertes en el ámbito nacional que impedían las negociaciones por empresa, como en los Estados Unidos y Japón; *3)* legislaciones rígidas que dificultaban y aumentaban el costo del despido; *4)* un seguro de desempleo muy generoso que limitaba el estímulo del trabajador a volver al mercado de trabajo; *5)* la falta de formación de los trabajadores frente una demanda de trabajo más cualificado; y *6)* salarios y contribuciones sociales altas en relación con los Estados Unidos (OCDE, 1986).

La comparación de los mercados laborales entre economías avanzadas evidencia de igual forma que es el grado de adaptabilidad de estos mercados lo que lleva a diferentes rendimientos del empleo. En el caso de Alemania, Japón y Estados Unidos durante la década de los ochenta y noventa; la flexibilidad salarial (nominal y real), las instituciones del mercado laboral, el *trade-off* entre desempleo y desigualdad, y la duración de los beneficios del desempleo, proporcionan evidencia suficiente para mostrar que el alto desempleo es resultado de las rigideces del mercado de trabajo (Kucera 1998).

Mercado laboral.indd 22 06/03/2014 10:25:56 a.m.

Flexibilidad numérica

a) Anualización de la jornada de trabajo

En este sentido, en Europa desde los años ochenta se han puesto en marcha diversos mecanismos para flexibilizar el mercado laboral, entre los cuales destaca la anualización de la jornada de trabajo. Al respecto, Lusa *et al.* (2008) mencionan que no obstante los primeros casos significativos de anualización de jornada datan de los años setenta cuando algunas compañías francesas, alemanas y escandinavas empezaron a utilizar esta modalidad, su utilización no se hizo extensiva sino hasta finales de los años ochenta cuando su uso empezó a crecer, sobretodo, en el sector de los servicios, por lo que ya en 1993 el seis por ciento de los trabajadores del Reino Unido tenían un contrato de jornada anualizada, siendo ésta la segunda modalidad más común dentro de las formas no estándares de contratación,[1] y para 1996 se alcanzó un diez por ciento, es decir, unos dos millones de trabajadores de los veinte millones del Reino Unido.

Aunque en general en Europa, el número de contratos de anualización no ha crecido tanto como era de esperarse y esto se atribuye principalmente al compromiso necesario que supone implantar un esquema de este tipo (negociaciones, planificación, etc.), dado que las condiciones bajo las que se implante la anualización y el modo en el que se planifique el tiempo de trabajo, determinarán en gran medida las ventajas y desventajas que se derivarán tanto para las organizaciones como para los trabajadores.

b) Trabajo temporal

La liberalización del trabajo temporal es otro de los mecanismos que fueron introducidos en el mercado laboral de Europa con la finalidad de propiciar el crecimiento del empleo, sin embargo, Boeri y Garibaldi (2007) probaron que este mecanismo tiene un efecto *honeymoon* de creación de trabajo mediante un modelo de demanda laboral dinámico bajo incertidumbre.[2] Boeri y Garibaldi (2007), encuentran que, en general, los países experimentaron un alto crecimiento en el empleo temporal (a excepción de Países Bajos) y en congruencia con Brewster *et al.* (1997), señalan, por un lado, a España y Portugal como los países que mayor aumento en empleo temporal han registrado y, por otro, a Bélgica e Italia con el menor.

[1] Cabe destacar que este tipo de contratos no cubren normalmente a los puestos directivos.

[2] El estudio incluyó los países de Bélgica, Italia, Países Bajos, Portugal, España y Suecia durante tres puntos en el tiempo (1980, 1990 y 2000).

Mercado laboral.indd 23 06/03/2014 10:25:56 a.m.

En el caso de España, tal situación resulta lógica dadas las reformas en materia de contratación laboral que han tenido lugar desde principios de los años ochenta. La primera reforma referente al Contrato Temporal de Fomento al Empleo (CTFE) fue en 1984 para asegurar su entrada a la Comisión Económica Europea, así como disminuir el desempleo. Ya desde esa primera reforma, se legalizó la duración laboral determinada y se permitió la coexistencia de 14 modalidades de contratación laboral. El principal resultado de la reforma fue el incremento de la participación de los contratos temporales en el total de contratos, llegando a más de un tercio de los contratos firmados, aunque con variaciones, de ahí que de 1985 a 1989 el contrato temporal absorbió 42.5 por ciento de los CTFE y de 1990 a 1991 el 50.6 por ciento. De forma general, este tipo de contratación sigue en aumento, afectando así en mayor medida a los jóvenes menores de 20 años, a las mujeres, al sector público, y a los trabajadores con menor grado de escolaridad. Asimismo, se observa que estos contratos predominan en la agricultura, construcción, hostelería y comercio en las comunidades de Valencia, Murcia, Extremadura y Andalucía (Chavez, 2008, y Bentolila y Dolado, 1993).

No obstante, cuando los contratos temporales son introducidos, las empresas explotan cualquier contrato en condiciones de auge pero no pueden explotarlos en tiempos de insuficiente demanda, dado que esto es restringido por el stock de trabajadores miembros, generando así un efecto *honeymoon* de creación de empleo. Por tanto, dado que los empleadores solo pueden obtener rendimientos marginales con base en los contratos temporales bajo un contexto de expansión, cuando estos requieren de mayor mano de obra, en tiempos donde la demanda es baja, tanto bajo un régimen rígido o flexible, las ganancias son las mismas (Boeri y Garibaldi, 2007).

Por otra parte, la existencia de contratos temporales también ha propiciado la relocalización de actividades, tal es el caso de Suecia, en donde se evidencia una relación positiva entre los trabajadores industriales con contrato temporal y la reubicación de las empresas, es decir, las firmas prefieren ubicarse en regiones donde hay mayor flexibilidad contractual (Heyman, 2008).

c) Trabajos de medio tiempo.

Siguiendo la idea, es un hecho que la flexibilidad sigue en aumento en el mercado laboral europeo mediante el incremento en los contratos temporales, sin embargo, la forma más usada de flexibilidad es la de trabajo de medio tiempo en segundo lugar,

Mercado laboral.indd 24 06/03/2014 10:25:56 a.m.

cambio de funciones de trabajo en tercero, los trabajos no permanentes y por último la subcontratación (Brewster *et al*, 1997).[3]

Al respecto, Noruega, Países Bajos, Dinamarca, Suecia y Reino Unido son los países que mayor uso hacen del trabajo de medio tiempo. Desde 1983, en el occidente de Europa, este tipo de trabajo ha jugado un importante papel en la participación de los individuos, sobre todo en los trabajadores de avanzada edad, sin embargo, la idea de baja productividad en este grupo de población ha hecho que la flexibilidad, más que una ventaja, esté contribuyendo a su marginación, por cuestiones de seguridad social y pensiones, entre otras (Brewster *et al*, 1997, y Standing, 1986).

En el caso de España, tanto el incremento en el empleo temporal como a tiempo parcial, han provocado un alto grado de rotación laboral, así como de precarización del empleo (Chávez, 2008 y Recio, 2007).

Por su parte, Brewster *et al.* (1997), Boeri y Garibaldi (2007) y Chavéz (2008) coinciden en señalar las desventajas de este tipo de flexibilización y además sugieren que no hay evidencia de un encadenamiento directo entre éste y la disminución en el desempleo.

d) Subcontratación.

La subcontratación, representa otra forma de abaratar los costos de producción de las empresas que, en teoría, conlleva a la generación de empleo. De acuerdo con Dicken (2007), tanto los países industrializados se ven afectados ante la relocalización de actividades, como los países en desarrollo (Castells 1999), dado que tal proceso está transformando adversamente las perspectivas del empleo mediante la corriente actual de la subcontratación de procesos industriales de un país a otro (outsourcing) usualmente en busca de mano de obra barata en la industria de servicios (principalmente de la India). Esto lleva a una concentración de empleo en aquellas economías con el costo laboral más bajo, en este sentido, se teme que muchos trabajos manufactureros sean absorbidos por China.

Recio (2007) refiere a la subcontratación como un mecanismo de precariedad en España, dado que éste representa para las empresas una forma de evadir responsabilidades en cuanto a derechos laborales. No obstante, en Alemania y Países Bajos, la subcontratación es el mecanismo flexibilizador predominante (Brewster *et al* 1997).

[3] Su análisis lo basa en una colección de datos de recursos humanos, para el año de 1995. La muestra considera a Grecia, Portugal, España, Turquía, Luxemburgo, Bélgica, Italia, Irlanda, Reino Unido, Francia, Países Bajos, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Alemania y Suecia.

Mercado laboral.indd 25 06/03/2014 10:25:57 a.m.

Flexibilidad funcional

La demanda por trabajadores con multihabilidades cada vez adquiere mayor importancia dentro de los mercados laborales. En el caso particular de España, se observa claramente la alta capacidad de las compañías españolas para seleccionar la forma de organización de trabajo que, a juicio de ellas, muestra la clave sobre el papel que juega la estrategia competitiva cuando se encamina hacia la segmentación del trabajo. Dados los cambios en la demanda, exige una adaptación a las circunstancias, la segmentación laboral aparece como la estrategia competitiva preferida (La Sierra, 2007). Por esto, en España la creciente flexibilidad no únicamente es presentada de forma cuantitativa sino también cualitativa (Recio, 1997).

Por su parte Brewster *et al.* (1997), afirman que en Dinamarca, Noruega y Suecia cerca del 80 por ciento de la flexibilidad está representada por el cambio de funciones en el trabajo. Asimismo en el Reino Unido (a excepción de la región sur) la flexibilidad funcional es mayor y tiende a expandirse, sugiriendo así que los factores estructurales que tuvieron lugar a principios de los años ochenta juegan un importante papel en influenciar la calidad. En general, se puede decir que la flexibilidad va en aumento, a pesar de que su avance posea un ritmo lento y muestre un comportamiento cíclico (en épocas de recesión aumenta la flexibilidad). Por otra parte, uno de los aspectos más relevantes a destacar, es el regional, que como ya se evidenció en el caso de España, a pesar de una evolución temporal común existe persistencia en las diferencias regionales en los niveles y tipos de flexibilidad del mercado laboral (Monastiriotis, 2003).[4]

Al respecto, Brewster *et al.* (1997) señalan que los usos de las formas de flexibilidad y posiblemente sus efectos, son muy diferentes entre los distintos países de la Unión Europea, y así mismo entre sectores (Oke y Idiagbon, 2007).

[4] Tal estudio presenta un conjunto de indicadores de flexibilidad laboral para el Reino Unido y sus 12 regiones para el periodo 1979-1998. Para la construcción de los índices emplea: *1)* flexibilidad numérica: tiempo de trabajo, horas irregulares, cambio de trabajo, trabajo en fin de semana, trabajo en casa, trabajos alternativos, trabajo de tiempo parcial, empleo temporal, protección sobre el despido, protección del empleo, *2)* flexibilidad funcional: derechos representativos del empleo, estándares laborales y muti-tareas, *3)* flexibilidad salarial: estructura de la negociación salarial coordinación entre las firmas y sindicatos y la elasticidad salarial, *4)* flexibilidad sindical: densidad sindical, cobertura sindical y poder sindical, *5)* movilidad laboral: movilidad regional, movilidad sectorial, movilidad ocupacional, movilidad en el trabajo, flexibilidad doméstica y *6)* flexibilidad en la obtención de habilidades: capacitación, políticas de mercado activas y atención educacional. Cabe destacar, que dado los problemas de obtención de datos, se recurrió a la inter y extrapolación y para algunos indicadores se redujo el periodo de estudio.

Mercado laboral.indd 26 06/03/2014 10:25:57 a.m.

Lo anterior sugiere que se deben considerar las condiciones laborales específicas de cada país y sus regiones antes de esperar que una medida de flexibilización funcione por igual a través de ellos.

Flexibilidad salarial.

Otra expresión de la flexibilidad laboral, la cual ha tenido mayor atención por parte de los investigadores, es la llamada "flexibilidad salarial". Al respecto, Kandil (2006)[5] señala la importancia de dicha flexibilización como respuesta a la incertidumbre. Menciona que bajo la rigidez del salario contractual, un aumento en el precio de la energía disminuye la producción real y acelera la inflación, por tanto, mayor precio de la energía lleva a menor demanda laboral y a disminuir el salario nominal, pero como hay rigidez del salario nominal, se presenta entonces una disminución del salario real. Por lo que entonces si existiera flexibilidad en el salario contractual, este conllevaría al incremento de la expansión productiva y la deflación en los precios, propiciando así a un aumento del salario real y por tanto a garantizar a los trabajadores un mayor estándar real de vida. Bajo esta lógica, el grado de flexibilidad ayuda a contener los desequilibrios de la demanda agregada que se desprenden de los niveles de incertidumbre.

La evidencia empírica a favor de la flexibilidad laboral, no solo sugiere a la flexibilidad salarial nominal como la respuesta a los choques de la demanda agregada, sino también como una de las más importantes alternativas en contra de los choques asimétricos bajo un contexto donde los gobiernos no pueden usar las políticas económicas tradicionales de estabilización (el tipo de cambio y las políticas monetarias), tal y como se muestra en Maza y Moral-Arce (2006), para el caso de España.[6] En dicho documento se señala que los salarios son muy rígidos en general, lo que no permite la adaptación del mercado laboral español a las condiciones generales de la Unión Monetaria Europea.

Si bien es cierto que la reducción de las leyes de seguridad en el trabajo reducen los flujos de empleo, también es cierto que este efecto podría ser diluido si otras di-

[5] Analiza empíricamente la flexibilidad salarial, en los años noventa, mediante datos anuales para 19 países industriales: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Japón, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, España, Suecia, Suiza, El Reino Unido y los Estados Unidos.

[6] En este documento se emplean técnicas de estimación semiparamétricas para proveer evidencia econométrica sobre la flexibilidad de los salarios durante el periodo de 1985-1999.

Mercado laboral.indd 27 06/03/2014 10:25:57 a.m.

ferencias institucionales tienen efectos opuestos, como es el caso del salario, ya que una compresión en la estructura salarial implica que las firmas no pueden ajustar los salarios en respuesta a un choque en la demanda, ya sea positivo o negativo, en vez de ello, el número de empleados o el número de horas trabajadas por la fuerza laboral podría ser ajustada, es decir, la flexibilidad salarial ayudaría a contener otro tipo de medidas flexibilizadoras (Bertola y Rogerson, 1997). Al respecto Heyman (2008) prueba empíricamente dicha hipótesis y encuentra que efectivamente la dispersión salarial tiene un efecto positivo sobre el flujo de empleo en la industria manufacturera de Suecia, sugiriendo así a la flexibilidad salarial como un importante mecanismo para la generación de empleo.

No obstante que para muchos las rigideces salariales son un obstáculo para el empleo total, Amendola *et al.* (2004) encuentran evidencia de lo contrario al confirmar los resultados de Keynes, los cuales refieren a que la flexibilidad salarial no es suficiente para eliminar el desempleo. Los autores señalan que, más bien, es la falta de coordinación entre el consumo y la inversión el origen real de la cadena de efectos que llevan al desempleo involuntario, y esto es porque el empleo depende no únicamente de lo que suceda en el mercado laboral sino de un proceso de ajuste entre los cambios de la demanda y producción.

Asimismo, Clar *et al.* (2007), también para los años noventa, señalan que para la mayoría de las economías europeas, no existe una relación significativa entre el salario y el desempleo. Al respecto, en el Reino Unido la flexibilidad salarial se ha mantenido estable, no obstante, la región sur es la que presenta mayor flexibilidad salarial[7] y movilidad laboral (Monasteriotis, 2003), lo que sugiere que tal flexibilidad no ha tenido los efectos esperados en cuanto a la generación de empleo que señala el enfoque neoclásico.

Sin embargo, de acuerdo al Banco Mundial (2002), en muchos países europeos continúan los esfuerzos por flexibilizar aún más el salario, ejemplo de ello es Bielorrusia, cuyo gobierno desde el 2001 está trabajando sobre la liberalización del mercado laboral en orden a incrementar la flexibilidad de los salarios particularmente de las empresas del estado.

En síntesis, con base en lo anterior, se puede decir que en Europa la flexibilidad en general sigue en aumento, sin embargo, muy poco se puede hablar del nivel de flexibilidad que exhibe cada país, con excepción de Monastiriotis (2003), quien sí mide el grado de flexibilidad laboral en las regiones del Reino Unido. Esto le ha

[7] La flexibilidad salarial es estimada como la elasticidad salarial del desempleo, usando la curva estándar de Phillips (el crecimiento salarial, es relacionado con el desempleo y la inflación esperada).

Mercado laboral.indd 28 06/03/2014 10:25:57 a.m.

permitido identificar con mayor claridad el nivel de exposición, así como las diversas expresiones que tienen lugar a lo largo del país de acuerdo a las características propias de cada región.

En este sentido se encuentra el índice de flexibilidad laboral que es desarrollado en Lawson y Bierhanzl (2004)[8] para 73 economías en el año 2000, en donde, de las 26 economías Europeas que toma en consideración, 11 rebasan el promedio (4.8 dentro de una escala de 0-10), mientras que las 15 restantes presentan un grado de flexibilidad menor. Por arriba del promedio se encuentran: Suiza, Reino Unido, República Checa, Estonia, Letonia, Islandia y Hungría, mientras que por debajo del promedio se ubican: Lituania, Portugal, República Eslovaca, Polonia, Dinamarca, Grecia, Irlanda, Noruega, Austria, España, Países Bajos, Eslovenia, Italia, Bélgica, Francia y Suecia. Al respecto, destaca el caso de España ya que, aunque la evidencia presentada anteriormente sugiere un alto grado de flexibilidad laboral en este país, el presente indicador coloca a la economía entre las menos flexibles. Cabe destacar que la construcción de este índice les permite a sus autores sostener la tesis referente a que mayor flexibilidad en el mercado laboral conlleva a menores tasas de desempleo.

Se debe subrayar que, si bien es importante avanzar en la construcción de índices, estos se deben tomar con reserva, dado que los datos primarios en los que se basan estos cocientes, son muy difíciles de obtener para todas las economías en una misma temporalidad. Asimismo tampoco sería posible incluir todas las variables que resultan medidas relevantes como: licencias ocupacionales, beneficios, políticas sobre preferencias étnicas o raciales, políticas de empleo y otras variables que claramente alteran el funcionamiento del mercado laboral.

El mercado laboral de Europa vs. Estados Unidos

A pesar de de la contradicción de los hechos, actualmente sigue la discusión sobre el incremento de la competitividad de los países miembros de la Unión Europea en comparación con los Estados Unidos, sin embargo, ahora se habla de lograr el objetivo sin dañar la cohesión social (Lisboa, 2003).

[8] Para construir su índice toma en consideración: *1)* el impacto del salario, *2)* las prácticas de contratación y despido, *3)* negociación colectiva y *4)* beneficios del desempleo. Por tanto un país que exhibe mayor índice de flexibilidad tendría que presentar menores tasas impositivas, un salario mínimo bajo, un alto grado de flexibilidad contractual y de despidos, una baja negociación colectiva, y también bajos beneficios de desempleo.

Mercado laboral.indd 29 06/03/2014 10:25:57 a.m.

Al respecto, con base en el tratado de Lisboa, Groot *et al.* (2004), analizan las diferencias entre ambas economías, y encuentran que, efectivamente, los Estados Unidos tienen una alta productividad laboral, sin embargo, algunos países pertenecientes a la Unión Europea lo superan (sobre todo Dinamarca y Noruega). Además, no sólo estos países son altamente competitivos sino también mantienen una menor desigualdad entre sus trabajadores. También mencionan que, en la última mitad de los años noventa, los ciudadanos estadounidenses son en promedio más ricos que los europeos ya que la producción per cápita fue, en promedio, más de 30 por ciento mayor en los Estados Unidos que en la Unión Europea, hecho que no es resultado de una brecha tecnológica ni de una diferencia general en la participación dentro del mercado laboral. Tales discrepancias en el ingreso provienen de las horas trabajadas, ya que, mientras los estadounidenses laboran en promedio 1,865 horas por año, los europeos lo hacen únicamente en alrededor de 1,600 horas.

Es importante señalar que, en el caso de los Estados Unidos, la flexibilidad laboral ha sido orientada, desde los años ochenta, a la libertad de distribuir la mano de obra dentro de la empresa, lo que ha permitido una relativa estabilidad laboral, así como trabajos más interesantes y con mayores responsabilidades en la producción y calidad (Galindo, 2002 y Towers, 2003).

De forma contraria, Ibarra y González (2010) sostienen que, en el caso de los países europeos y de los Estados Unidos, la tendencia de la flexibilidad laboral sigue enfocada hacia la flexibilización externa (trabajo temporal, subcontratación, y movilidad geográfica) y no hacia la interna (polivalencia, rotación de personal, horas extras, y jornada de trabajo), dado que el alto desempleo en Europa ha presionado a los gobiernos a tomar decisiones inmediatas y más factibles a través de la flexibilidad externa. No obstante, cabe destacar que tal diferencia en el ingreso entre los ciudadanos europeos y estadounidenses no necesariamente lo es en bienestar, ya que estas estadísticas ignoran el valor del tiempo libre y del trabajo doméstico.

Bélgica, Francia, Italia y Alemania, son identificados como los países con menor productividad por hora de Europa y usualmente se ha culpado de esta situación al extensivo sistema de seguridad social que rige en estas economías, lo que no incentiva la participación de los ciudadanos. Por tanto, la solución que se plantea es hacer un sistema más austero que propicie una mayor competitividad como en los Estados Unidos, aunque dicha solución incremente la desigualdad (Groot, *et al.* 2004).

Al respecto, una mejor solución puede ser hallada en los países escandinavos, quienes han encontrado la manera de combinar mayor participación de los individuos en el mercado de trabajo con menores diferencias en el ingreso mediante un genero-

Mercado laboral.indd 30 06/03/2014 10:25:57 a.m.

so seguro de desempleo en una corta duración, dando lugar a la llamada "flexiseguridad",[9] la cual ayuda a suavizar los efectos adversos de las reformas del mercado de trabajo (Groot *et al*, 2004, y Ruíz, 2006).

Siguiendo la idea, Chávez (2008), para el caso de España, menciona que las dos reformas laborales llevadas a cabo en este país, antes de 1997 fueron concertadas unilateralmente y permitieron la contratación temporal y a tiempo parcial originando una gran rotación laboral y una precarización del empleo. Por lo que en 1997 tuvo lugar otra reforma laboral, que marcó un punto de inflexión en el logro de la flexiseguridad al tener como objetivos mejorar la competitividad de la empresa, crear buenos empleos, reducir la tasa de temporalidad y la rotación, a fin de disminuir la precarización del empleo y corregir algunas de las limitaciones y disfunciones de las reformas anteriores. Entre los resultados de tal reforma, fueron la disminución de la tasa de temporalidad, y de la rotación laboral. Posteriormente, con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, se profundizó el camino hacia la flexibilidad con seguridad (flexiseguridad) de manera concertada.

En suma, de acuerdo con la autora, se puede observar que, aunque la flexibilidad laboral mantiene una tendencia ascendente, también existe un mayor compromiso social en el caso de Europa.

No obstante, algunos autores como Leonardi *et al.* (2011), ponen en entre dicho las virtudes generalizadas del modelo de flexiseguridad, a pesar que reconocen que éste ha sido tomado por la Unión Europa como paradigma para garantizar la flexibilidad de los mercados sin menoscabar la cohesión social. Ellos, al analizar el modelo nórdico (en especial Dinamarca) y su posible traslación a los países del sur de Europa, en particular España e Italia, muestran que la implementación e importación del paradigma de flexiseguridad produce resultados dispares. Encuentran que, en los últimos quince o veinte años, Italia y España han encarado de modo diverso la tensión entre flexibilidad y seguridad debido a la disparidad en los respectivos contextos socio-productivos, institucionales y políticos. Aunque también señalan, que parecen influir factores de más largo plazo, como las tradiciones de regulación y de acción colectiva, así como los cambios en la relación estado-mercado-familia en términos de provisión de seguridad y de bienestar, o de distribución del riesgo y de gestión de la incertidumbre, en los respectivos países.

[9] Consiste en un sistema de transferencias por medio del seguro para el desempleo para quienes pierden su ocupación, lo cual impide que aumente la desigualdad del ingreso entre sus habitantes.

Mercado laboral.indd 31 06/03/2014 10:25:57 a.m.

Sin duda las características y peculiaridades propias de cada país o región influyen en los resultados de política económica y en específico en materia laboral por lo que se debe ser respetuoso de ello, e incluirlas al momento de su implementación.

Flexibilidad laboral en Asia

No obstante que el proceso de flexibilización tuvo sus orígenes en Europa, la globalización de la economía ha propiciado que dicho proceso se extienda al resto del mundo, sin embargo, vale la pena cuestionarse si dicho fenómeno se exhibe de igual manera en el mercado laboral asiático que en el caso europeo a pesar de las marcadas diferencias culturales.

Al respecto, una alta flexibilidad interna, acompañada por una externa con base en el empleo de fuerza laboral femenina, así como una mayor flexibilidad salarial, han llevado a que Japón presente niveles de desempleo menores que Alemania y Estados Unidos (Kucera, 1998). Para el caso de esta economía es indudable la importancia que ha mantenido la participación femenina en el mercado laboral, dado que ésta ha contribuido a facilitar las prácticas flexibilizadoras y con ello a amortiguar el desempleo. Se ha argumentado que es una razón cultural lo que en Japón ha permitido mayor flexibilidad salarial, en un intercambio por estabilidad en el empleo (Hamada y Kurosaka, 1984). No obstante el caso de Japón, en Asia las circunstancias históricas y culturales dificultan las relaciones industriales e impiden que se aprovechen las condiciones de la globalización mediante un incremento en la competitividad, tanto a nivel de firma como a nivel de nación (Stephen y Peetz,1998).

Si bien es cierto que en Asia se ha dificultado la flexibilización del mercado laboral, también lo es que no se ha impedido. Ejemplo de ello es Turquía que, de acuerdo con el Banco Mundial (2002), en el año 2001 aún se continuaba con la reducción del salario. No obstante que en Rusia no se haya encontrado una justificación económica para la violación sistemática de la legislación laboral existente (Clarke y Borisov, 1999).

En general, se puede decir que la creciente flexibilidad creada por la competencia del capital a nivel mundial ha propiciado un nuevo régimen de prácticas laborales en la mayoría de las economías y, en el caso específico de China, éstas se basan en el mayor control directivo, inseguridad en el empleo y subyugación de las organizaciones de los empleados (Gallagher, 2004).

De acuerdo con Frenkel y Peetz (1998), al comparar las economías de China, Malasia y Corea encuentra que, desde los años ochenta en China, el crecimiento económico y la competitividad a nivel internacional se han cimentado en que los

Mercado laboral.indd 32 06/03/2014 10:25:57 a.m.

empleadores compitan principalmente sobre la base de menos costos laborales. En este país los responsables de la política han tenido que encarar el dilema de la transición de una economía con alta incertidumbre y desempleo a una con un potencial desencanto por el gobierno acompañado por una fuerte resistencia sobre la dirección del cambio del mercado laboral con la finalidad de lograr tan deseada competitividad internacional.

En Malasia, durante los mismos años, el dilema se centró en si las instituciones del mercado laboral eran capaces de fomentar mayores niveles de flexibilidad en el empleo, productividad y calidad necesarias para poder competir en mercados de mayor valor agregado. En Corea también se atendía el balance entre los intereses de los empleadores y los trabajadores con el objetivo de encarar las exigencias de la globalización.

Por esto, en China los inversionistas fueron acusados de eludir las regulaciones laborales con el consentimiento de las autoridades locales. En Malasia el Estado propició el cambio de las relaciones industriales de manera conveniente para los inversionistas extranjeros; por lo que se incluyeron reducciones en los índices de pago, exenciones en zonas económicas especiales (por ejemplo, la prohibición de que las mujeres trabajaran por las noches) y se ignoró la ley del salario mínimo, así como la equidad en las remuneraciones para trabajos idénticos. Asimismo, en Corea, antes de 1987, las leyes y los empleadores empezaron a desanimar la negociación colectiva, los estándares laborales eran pobremente encarados y los salarios estaban por debajo del nivel al cual deberían prevalecer bajo una negociación colectiva efectiva.

La legislación laboral de 1986 en China permitió que desde ese entonces los empleadores utilizaran más contratos a tiempo determinado (temporal) en relación a los contratos indefinidos, por lo que en general se puede decir que dentro del mercado laboral chino se ha fomentado una mayor flexibilidad del tipo numérica al admitir la variación del número de trabajo al deseo de los empleadores.

Malasia, por su parte, fomentó el contrato temporal, llevando así a que la flexibilidad numérica y una mayor flexibilidad salarial se introdujeran como mecanismos para la reducción del riesgo de los empleadores en relación a los costos laborales.

En el caso de Corea, las políticas laborales se han direccionado sobre la flexibilidad funcional. Al respecto, algunas compañías han implementado políticas diseñadas a mejorar el sentido organizacional de los empleadores y a contener a los sindicatos, sin embargo, la flexibilidad numérica ha empezado a cobrar importancia.

En suma, en Asia se ha introducido la flexibilidad numérica especialmente mediante la contratación temporal, así como la flexibilización de los salarios, y se ha reducido la influencia de los sindicatos, al igual que en muchos otros países, con el propósito de competir a nivel global mediante la reducción de costos laborales pese

Mercado laboral.indd 33 06/03/2014 10:25:57 a.m.

a las circunstancias históricas y culturales de estas naciones. Ejemplo de ello es el caso de Nueva Zelanda, en donde la flexibilidad ha sido facilitada por la desregulación y la reestructuración de la relación industrial, principalmente a través de la disminución de la negociación colectiva, propiciando así que desde 1989 a 1994 ésta se colapsara y cayera a más de la mitad (Honeybone,1997).

Por su parte, el mercado laboral africano no escapa tampoco del proceso flexibilizador de las relaciones industriales a nivel global. En Egipto, desde 1998, el plan para la competitividad involucra la reorganización de la fuerza laboral obsoleta; en Malaui en 1997 se permitió la subcontratación de funciones ministeriales y en el mismo año, en Zambia se apoyó, por parte del BM, la descompresión del salario (Banco Mundial, 2002).

Mercado laboral latinoamericano

En el caso de América Latina, Stiglitz (2003), Godoy *et al.* (2007), Tokman (2006) y Ruiz (2006) coinciden en señalar que los cambios en el mercado laboral en los años ochenta y noventa condujeron a una erosión de la relación laboral mediante una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependientes de: *1)* la pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas; y *2)* un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo.

Flexibilidad numérica

Durante los ochenta, la ampliación de las causales de despido, la introducción de nuevos contratos laborales más flexibles y el abaratamiento del costo de despido, permitió reducir los tiempos de ajustes pero, como contrapartida, ha resultado en mayor desempleo cuando lo que se proveía era el aumento del empleo, llevando a un incremento en el sector informal (Stiglitz, 2003 y Tokman, 2006).

Tokman (2006), señala que, de manera general, en América Latina, en los últimos años ha ganado terreno el reconocimiento de la expansión de la informalidad como resultado en cierta medida de la subcontratación que aprovecha esta forma de producción para abaratar costos de mano de obra o de insumos y eludir las obligaciones laborales e impositivas asociadas a la formalidad.

Las reformas laborales que buscan la flexibilización por medio de incentivos a la descentralización del proceso de trabajo, como la de Perú en 1993, promueven este

Mercado laboral.indd 34 06/03/2014 10:25:57 a.m.

tipo de encadenamiento que se convierte en espurio, si no son acompañadas por la introducción de responsabilidades compartidas y/o subsidiarias entre contratantes y subcontratistas.

Por otro lado, una mayor flexibilidad se traduce también en una mayor rotación laboral, lo que significa una disminución de la permanencia en el mismo puesto. Al respecto, la proporción de ocupados con menos de dos años de antigüedad alcanza al 24.5 por ciento del total de ocupados en los países de la OCDE, mientras que en América Latina es de 38.1 por ciento. Lo mismo se observa en lo que se refiere a la permanencia media en el empleo (10.5 años en países de la OCDE y 7.6 años en América Latina). Esto significa que, en un año dado, se crean y destruyen en promedio uno de cada tres empleos, por lo que aumenta la incertidumbre pues el desempleo afecta no sólo a los que efectivamente pierden sus empleos y deben reubicarse, sino también a muchos de los ocupados que temen perderlos.

En general, en América Latina, dos formas que adquirieron los efectos de las reformas fueron la introducción de contratos laborales atípicos y el debilitamiento de la inspección del trabajo. La primera vía consistió en la introducción de contratos promocionales de diferentes características, desde contratos a tiempo fijo, temporales, a tiempo parcial para jóvenes, mujeres, jefes de hogar cesantes y otras modalidades. En casos como el de Perú se introdujo, además la externalización del proceso de trabajo, la creación de cooperativas de trabajadores o "services".

En Argentina en 1991 se promulgó la Ley Nacional de Empleo, mediante la cual se facilitó el camino a nuevas maneras de contratar trabajadores. Posteriormente, en 1995, se proclamaron dos nuevas leyes: *1)* la Ley de la Pequeña y Mediana Empresa, y *2)* la Ley de Flexibilización Laboral: Contratos de Trabajo. La primera de ellas alentó la creación de empleos mediante el incremento de la flexibilidad y la disminución de los costos de contratación, mientras que la segunda estableció nuevos procedimientos de contratación (períodos de prueba, contratos por tiempo determinado, colocaciones y empleo a medio tiempo). Durante el mismo año, el Congreso también estableció medidas para reducir los pleitos judiciales laborales y los excesivos costos que encarecían el empleo. Finalmente en 1998 y en el 2000 tuvieron lugar una serie de cambios adicionales referentes a los contratos por tiempo determinado y la negociación de contratos colectivos[10] (Pessino y Andrés, 2005).

En Bolivia, en 1996, la propuesta del gobierno fue modernizar la legislación laboral para que fueran adoptadas por empresas de pequeña escala y generaran empleos.

[10] Aunque cabe destacar que las modificaciones del código laboral de Argentina sólo afectan a los contratos nuevos en empleos formarles.

Mercado laboral.indd 35 06/03/2014 10:25:58 a.m.

De igual manera, en Ecuador, las nuevas leyes, en el 2000, estuvieron principalmente dirigidas a incrementar la productividad a través de la "flexibilidad del mercado laboral". También en los noventas en Honduras se introdujo mayor flexibilidad mediante los contratos colectivos en las grandes empresas, y por último, en Nicaragua, el nuevo código introducido en la contratación laboral de 1994 se pronunció por mayor flexibilización en dicha cuestión (Banco Mundial, 2002).

Como resultado de dichas reformas, en varios países de América Latina se observa una tendencia creciente y continua de los contratos atípicos y, por consiguiente, de la erosión del contrato por tiempo indeterminado, ya que en el 2000, en Perú, la proporción de asalariados sin contrato y con contrato temporal alcanzó el 74 por ciento, en Chile el 35.8 por ciento, en Argentina el 41 por ciento, y en Colombia el 49 por ciento.

Flexibilidad de los costos laborales

El FMI (2007) culpó a la excesiva rigidez de los mercados laborales de los resultados obtenidos, por lo que los salarios deben bajar aún más, ya que, si los salarios fueran lo suficientemente bajos, las empresas podrían considerar rentable contratar a más trabajadores. Aunado a que, de acuerdo con el Banco Mundial (1995), en América Latina los costos laborales adicionales al salario representan una proporción importante de los costos totales que tienen que soportar las empresas. La misma opinión es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual destaca lo elevado de los costos en seguridad social, salud, educación y desempleo (aparte de las primas vacacionales, bonificaciones, maternidad, etc.): en Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay, las contribuciones a estos programas superan el 30 por ciento del costo salarial directo y en otros ocho países están entre el 15 y el 30 por ciento (BID, 1996). En Chile, excluyendo los costos por vacaciones pagadas, prima vacacional, bono anual y participación en los beneficios, equivalen a 21 por ciento, en Argentina a 60 por ciento y en Colombia a 59 por ciento.

Stiglitz (2003) destaca a Argentina como la prueba en contra de la hipótesis del FMI, dado que, a pesar de haber introducido mecanismos de flexibilización en su mercado de trabajo, el sector informal fue creciendo hasta abarcar casi el 50 por ciento de la economía y la tasa de desempleo aumentó, la cual se ha mantenido en niveles de dos dígitos desde 1995.

Al respecto, la tasa de desempleo de Argentina se conservó por debajo de 6 por ciento hasta 1988, sin embargo, en el primer semestre de 1993 comenzó a aumentar a toda prisa y dos años más tarde alcanzó un máximo de 20.2 por ciento. A esto le

Mercado laboral.indd 36 06/03/2014 10:25:58 a.m.

siguió un período de disminución de la misma, hasta el segundo semestre de 1998, después del cual comenzó a subir nuevamente, hasta alcanzar 22 por ciento, en abril de 2002 (Pessino y Andrés, 2005).

De acuerdo con Pessino y Andres (2005), el ajuste estructural fue la causa principal de este crecimiento brusco del desempleo, es decir, fue debido a los movimientos laborales necesarios entre empresas en problemas y empresas nuevas, junto con la fuerza laboral más vieja, producto del modelo económico cerrado de los años setenta y ochenta. Esto llevó a que la rigidez de la regulación del mercado laboral fuera la culpable de no agilizar la dinámica laboral durante el período de reestructuración. Además enfatizan que no se hallaron efectos significativos en la destrucción de empleos antes ni después de 1991 ni a finales de 2001.

Godoy *et al.* (2007), y Leyva (2006) coinciden con Stiglitz (2003), ellos sugieren que, particularmente en Chile durante los años noventa, los cambios en el mercado laboral produjeron inestabilidad en el empleo, debilitamiento en la fuerza sindical y mayor desigualdad.

Consecuencias de la flexibilidad laboral

El neoliberalismo y el neoestructuralimo han promocionado la flexibilidad laboral en América Latina como un proceso para obtener mayor competitividad internacional, y disminuir el desempleo, la pobreza, la desigualdad y los conflictos sociales, sin embargo, esto no se ha mostrado en los hechos. Ejemplo de ello es Chile que, aunque se puede considerar un caso exitoso del capitalismo, dado que logró ser el país de América Latina con mayores exportaciones, incrementos en la inversión extranjera directa, mayor productividad, competitividad e índice de desarrollo humano superior (después de Argentina) que el promedio de América Latina gracias a la realización de los procesos de reestructuración prescritos por el Banco Mundial. Asimismo, cabe señalar que en los noventa también tuvo significantes reducciones en la pobreza (del 38.6% en 1990 al 20.6% en el 2000 y 18.8% en el 2003). No obstante, es la economía latinoamericana más desigual y la flexibilidad de su mercado laboral ha llevado al incremento del nivel de precariedad en el empleo, menor protección y mayor vulnerabilidad (Leyva, 2006). En este sentido, se puede decir que el crecimiento económico no ha generado mayores empleos de calidad sino, al contrario, ha incrementado la precariedad, durante los noventas, dada la expansión de un gran número de trabajos inestables, con bajos niveles de beneficios y remuneraciones. Además, el sector exportador (el cual constituye el pilar del modelo económico chileno) es el que contiene a la mayoría de los trabajadores con empleos precarios.

Mercado laboral.indd 37 06/03/2014 10:25:58 a.m.

Cowan *et al.* (2004) señalan que, si bien es cierto que durante la crisis asiática Chile experimentó una sustancial caída en la economía, que en 1998 colapsó el crecimiento de la producción y tuvo un efecto inmediato sobre el desempleo; el cual aumentó en 8.3 por ciento en 1999 arriba del 6.1 por ciento del año anterior y, entre 2001 y 2002, el desempleo aumentó a 9.2 por ciento, esta caída en el crecimiento del empleo fue resultado de un choque negativo de la demanda agregada con una rigidez en el salario real.[11] Asimismo, destacan que la rigidez salarial explica porqué Chile experimentó una relativa mayor caída en el empleo en relación a otros países desarrollados que encararon también una reducción sustancial de la producción en los años noventa.

Por otra parte, en Brasil, después de las reformas de estabilización, una de las principales consecuencias de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo es el aumento del grado de incertidumbre al cual pasaron a estar sujetos los trabajadores en general. Dicha incertidumbre, provocó la expansión de la inseguridad del trabajo, la cual puede ser observada por niveles: inseguridad en el mercado del trabajo, inseguridad en el empleo, inseguridad en el ingreso, inseguridad en la contratación e inseguridad en la representación laboral (Ferreira Silva et al, 2005).

Se puede decir que en América Latina los cambios realizados de forma paralela en los sistemas de seguridad social y en las políticas de mercado de trabajo, no se logró la articulación necesaria para responder a las exigencias de mayor flexibilidad por parte de las empresas y al mismo tiempo proteger a los trabajadores, por lo que estos cambios acentuaron las tendencias hacia el aumento de la precariedad y la exclusión social en general.

Queda claro que las reformas de estabilización que se pusieron en marcha en América Latina como resultado del cambio tecnológico y del proceso globalizador con miras hacia lograr la deseada competitividad flexibilizaron el mercado laboral, y con ello se propició el aumento del desempleo, el sector informal y la desigualdad del ingreso (Barrera 2006). Sin embargo, el incremento en el nivel educativo, se presenta como la solución para aprovechar el desarrollo tecnológico e incrementar el nivel salarial de los trabajadores, aumentar la productividad, y, por ende, la competitividad (Márquez, 2005, Carnoy, 2001, y FMI, 2007).

[11] Ellos emplean microdatos de la encuesta de empleo de Chile, para mostrar que cerca del 6% de los trabajadores son afectados por el incremento del salario mínimo que tomo lugar entre 1997 y el 2000.

Mercado laboral.indd 38 06/03/2014 10:25:58 a.m.

América Latina vs otras economías

A pesar de los resultados generales, cabe reconocer que existen diferencias importantes de acuerdo a las condiciones propias (económicas, culturales y políticas) de las regiones, que sin duda repercuten en los diferentes niveles y tipos de flexibilidad que exhiben los países, así como sus consecuencias.

En este sentido, González (1999) analiza la flexibilidad laboral en trece países de América Latina desde 1960, en comparación con Estados Unidos, mediante el cálculo de la sensibilidad del empleo, el desempleo y los salarios reales en relación con los choques productivos en el corto y largo plazo.[12] El autor encuentra que los mercados laborales de América Latina se ajustan a los choques de producción predominantemente a través de los salarios más que a través del empleo o el desempleo cuando es comparada con los Estados Unidos. En América Latina, con la posible excepción de Chile y Bolivia, los coeficientes de Okun del empleo y desempleo son menores y más volátiles, lo que le llevar a sugerir que la cantidad de habilidad del ajuste del mercado laboral en América Latina es cercana al estimado para Europa y Japón.

De igual forma señala que en América Latina la participación laboral no es pro cíclica como en los Estados Unidos y, al respecto, el autor argumenta que este resultado es la combinación de mayores niveles de inflación y gobiernos populistas que contrarrestan las fluctuaciones de la producción y crean empleos en los años setentas que provocan un alto salario y un bajo desempleo. En síntesis, en el documento se afirma que los mercado laborales de Estados Unidos y de Chile son más flexibles que las doce economías de América Latina restantes.

Lo anterior puede ser confirmado con base al índice de Lawson y Bierhanzl (2004). Éste indica que mientras, Estados Unidos en promedio tiene un índice de flexibilidad del 6.6 (escala de 0 a 10) en el 2000, en América Latina es de 5.8 y en Europa de 4.8, sin embargo, de acuerdo a este indicador, el mercado laboral latinoamericano más flexible es el del Perú (6.7), seguido de Bolivia (6.1), Nicaragua (6.1), Jamaica (6.1) y Chile (5.9), mientras los menos flexibles son el de Ecuador (4.8), Colombia (5.1), México (5.2), Panamá (5.4) y Honduras (5.5).

[12] Dicha sensibilidad es calculada a través de los coeficientes de Okun, los cuales postulan que por cada punto porcentual que decrece el desempleo, este se asocia con un incremento del 3 por ciento en la producción. Las 13 economías de América Latina que son consideradas son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, y Venezuela.

Mercado laboral.indd 39 06/03/2014 10:25:58 a.m.

Retomando la idea, queda claro que tales diferencias aún ocurren entre regiones regularmente homogéneas, por lo que al hablar de flexibilidad laboral en Europa y la existente en América Latina, se pueden estar tratando cuestiones muy diferentes. Las discrepancias en materia de legislación en cuanto al contrato individual de trabajo, duración semanal de la jornada, vacaciones pagadas y diferencias salariales, lleva a pensar que el debate en América Latina ha hecho hincapié mayormente en rigideces que no existen, llevándolo a un nivel de doctrina pero rara vez al de los hechos (Bronstein, 2005).

Por tanto, resulta absurdo plantear reformas laborales generales al margen de las condiciones específicas de cada país. Los organismos internacionales deben ser respetuosos y tomar en cuenta las condiciones iníciales de cada nación (Stiglitz, 2003, Bronstein, 2005 y Ruíz, 2006).

Conclusiones

A nivel internacional, existe una gran cantidad de estudios que tratan el problema de la flexibilización de los mercados laborales, los cuales tienen como objetivo confirmar o rechazar la hipótesis de la teoría neoclásica, la cual refiere a que mayor flexibilización del mercado de trabajo conlleva a una disminución en las tasas de desempleo.

En términos generales, las opiniones están divididas, mientras que unos sostienen que tal afirmación se mantiene en los hechos, para otros; esta solo ha contribuido a la precarización de las condiciones laborales y ha aumentado la tasa de desempleo, la informalidad, la desigualdad de ingresos y la rotación laboral.

No obstante, el nivel como los tipos de flexibilización difieren a través de las economías, por lo que los resultados se muestran desiguales. Las condiciones específicas de cada país y región, influyen en gran medida en la adaptabilidad de los mercados de trabajo a las nuevas condiciones globales y en las ventajas o desventajas para los trabajadores. Ejemplo de ello es el caso de Europa y América Latina, donde las consecuencias de la flexibilización, para los trabajadores, no han tenido la misma magnitud, dado que en Europa, el seguro de desempleo ha amortiguado en cierta medida la disminución del bienestar de los individuos.

De igual forma cuando se comparan los mercados laborales de Estados Unidos y de Europa, se puede observar que el nivel de desigualdad entre sus trabajadores está estrechamente relacionado con el grado de flexibilidad, por lo que a pesar de los ingresos más altos en la economía estadounidense, no ha significado que esta nación represente un modelo exitoso de flexibilización laboral, el cual valga la pena replicar.

Mercado laboral.indd 40 06/03/2014 10:25:58 a.m.

En este sentido, en el caso de los países escandinavos, el cual para muchos investigadores puede ser considerado un modelo exitoso de flexibilización laboral, ha sido difícil de replicar, dado que su logro mucho ha tenido que ver con las condiciones inherentes a los propias naciones, por lo que para otras economías, adoptar este tipo de esquemas resulta bastante costoso por la carga impositiva que tendrían que soportar.

En cuanto los mecanismos mediante los cuales se pueden expresar las diversas formas de flexibilidad en los distintos mercados de trabajo, puede decirse que de acuerdo con la revisión de literatura en Estados Unidos, ha tenido mayor importancia la polivalencia de funciones, mientras que el caso de Europa, los contratos temporales y parciales han sido el mecanismo de flexibilización preferido. Asimismo en América Latina se observa una combinación de estos dos últimos junto con la disminución del salario y los demás costos laborales no salariales (prestaciones, seguridad social, entre otros).

En Asia se ha introducido la flexibilidad numérica, especialmente mediante la contratación temporal, asimismo se han flexibilizado los salarios y reducido la influencia de los sindicatos, con el propósito de competir a nivel global a través de la reducción de costos laborales, pese a las circunstancias históricas y culturales de estas naciones.

Por último, es importante subrayar que no obstante, como se mencionó anteriormente, que este tema ha sido ampliamente discutido, son pocos los trabajos que analizan la flexibilidad por regiones, aun cuando se reconoce que las características propias de éstas influyen directamente en los resultados de la flexibilidad laboral. Asimismo son escasos aquellos que han basado su análisis en la construcción de índices que permitan estudiar a detalle el nivel y el tipo de flexibilidad que exhibe cada región, y más aún como tales mecanismos impactan en la creación de empleo, con la finalidad de identificar la efectividad de cada uno de ellos, con miras hacia la aplicación de políticas generadoras de empleo.

Referencias:

Amendola Mario, Gaffard, Jean-Luc, y Saraceno Francesco (2004), "Wage Flexibility and Unemployment: The Keynesian Perspective Revisited", *Scottish Journal of Political Economy*, vol 51, no. 5.

Banco Interamericano de Desarrollo (1996), *América Latina tras una década de reformas. Progreso económico y social en América Latina*, Washington, D.C.

Mercado laboral.indd 41 06/03/2014 10:25:58 a.m.

Banco Mundial (1995), *Labour and Economic Reforms in Latin America and Caribbean*, Washington, D.C.

Banco Mundial (2002), *Countries Policies: Dowsinzing, privatization, labour flexibility, and wage cuts,* Washington, D.C.

Bentolila, Samuel y Dolado, Juan (1993), *Labour flexibility and wages. Lessons from Spain* CEMFI, y el Banco de España, CEMFI y CEPR.

Barrera Edith (2006), *Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Bertola Giuseppe & Rogerson Richard (1997), "Institutions and labor reallocation", *European Economic Review*, Elsevier, vol. 41(6), pages 1147-1171, June.

Boeri, Tito y Garilbaldi Pietro (2007), "Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect", *The Economic Journal*, 117

Brewster Chris, Mayne Lesley y Tregaskis Olga,(1997), "Flexible Working in Europe", *Journal of World Businnes/* 32(2)/ 1997.

Bronstein, Arturo (2005), *La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General*, informe para la .

Carnoy M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid Alianza.

Chávez, Ramirez Paulina Irma (2008), *Analisis de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo en España y México, 1982-2007",* Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México.

Clar Miquel, Dreger C. y Ramos R. (2007), *Wage Flexibility and Labour Market Institutions:A Meta-Analysis* Journal compilation 2007 Blackwell Publishing Ltd., 9600 Garsington Road,Oxford .

Clarke, Simon y Borisov, Vadim (1999), "New forms of labour contract and flexibility in Russia", *Economics of Transition*, vol.7(3) 1999, 593—614.

Cowan, Kevin, Micco, Alejandro y Pagés Carmen (2004), *Labour Market Adjustment in Chile*, Economía.

Dicken P. (2007), *Global shiff. Mapping the changing countour of de the world economy*, 5th edition, Guilford Press. USA.

Ferreira, Silva Ilmar, Arruda, Marques Lilian, Ribeiro Luis, Francio Ricardo y Sánchez Solange (2005), "Seguro de desempleo y bonificación salarial anual: Programas de garantía de ingresos en el Brasil", capitulo 5 en *¿Para bien o para mal? Debate sobre el impacto de la globalización en los mercados de trabajo de América Latina,* BID.

FMI (2007), "Perspectivas de la economía mundial: globalización y desigualdad", en Estudios económicos y financieros del FMI, Octubre 2007.

Mercado laboral.indd 42 06/03/2014 10:25:58 a.m.

Frenkel Stephen y Peetz David (1998), "Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three Country Comparison", *Industrial Relations*, vol. 37, núm. 3, July, pp. 282-310.

Galindo González, Douglas Napoleón (2002), *Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral*, Banco de Guatemala.

Gallagher, Mary (2004), "Time is Money, Efficiency is life". The Transformations of Labour Relations in China", *Studies in Comparative International Development, summer* 2004, vol. 39, no 2, pp 11-44.

Godoy Lorena, Stecher A., Díaz X. (2007), "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral", capitulo 3 *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Cuadernos A, 27, Temas de innovación social.* (Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana, México: España) pp. 81-100.

González Anaya José Antonio (1999), *Labor Market Flexibility in Thirteen Latin American Countries and the United States. Revisiting and Expanding Okun Coefficients*, The World Bank, Washington D.C.

Groot Henri, Nahuis R. y Tang P. (2004), "Is the American Model Miss World? Choosing between the Anglo-Saxon model and a European-style alternative", Paper no. 40.

Hamada Koichi y Yoshio Kurosaka (1984) "The Relationship between Production and Unemployment in Japan: Okun's Law in Comparative Perspective", *European Economic Review*, vol. 25, June 1984, pp. 71-105.

Heyman, Fredrik (2008), "How Wage Compression Affects Job Turnover", *Journal Labour Review*, vol. 29, pp. 11—26.

Honeybone, Anthony (1997), "Introducing labour flexibility: the example of New Zealand", *International Labour Review*, vol. 136, 1997, no.4.

Ibarra Manuel y González Lourdes (2010), "La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo", *Revista UNAM, Facultad de Contaduría y Administración*, No 231, mayo-agosto pp. 33-52.

Kandil, Magda (2006), *Nominal Wage Flexibility and Economic Performance: Evidence and implications across industrial countries*, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kucera, David (1998), *Unemployment and external and internal labor market flexibility: a comparative view of Europe, Japan and the United States*, Center for Economic Policy Analisys.

Mercado laboral.indd 43 06/03/2014 10:25:58 a.m.

La Sierra, José M. (2007), "Labour flexibility and job market segmentation in Spain: a perspective from the labour demand side", *Int. J. of Human Resource Management* 18:10 de october 2007 1858—1880.

Lawson, Robert y Bierhanzl Edward (2004), "Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons", *Journal of Labor Research*, vol. XXV, No 1.

Leonardi L., Artiles A., Molina O., Calenda D. y Carrasquer P. (2011), "¿Es exportable la flexiguridad?" *Cuadernos de Relaciones Laborales* ISSN: 1131-8635 Vol. 29, Núm. 2, pp 417-443.

Leyva, Fernando Ignacio (2006), "Neoliberal and Neostructuralist Perspectives on Labour Flexibility, Poverty and Inequality: A Critical Appraisal", *New Political Economy*, vol. 11, no. 3.

Lisboa (2003), http://europa. Eu/institucional_reform/index_es.htm.

Lusa, A.; Pastor, R.; Corominas, A. (2008). "Determining the most appropriate set of weekly working hours for planning annualised working time". *International Journal Of Production Economics* , 111 (2) : 697-706. ISSN: 0925-5273.

Maza, Adolfo y Moral-Arce, Ignacio (2006), *"A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK,* 1979-1998", Original Paper.

Márquez Gustavo (2005), *¿Para bien o para mal?. Debate sobre el impacto de la globalización en los mercados de trabajo de América Latina.* Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Monastiriotis (2003), *A panel of regional indicators of labour market flexibility:* the UK, 1979-1998. Discussion Paper Series 2003–01.Department of Economics Royal Holloway College, University of London.

Oke, Adegoke y Idiagbon-oke Moronke (2007), "Implementing Flexible Labour Strategies: Challenges and key Success Factors", *Journal of Change Management*, vol. 7, no 1, 69-87.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económico -OCDE- (1986). *Labour market flexibility. A report by a high level group of experts to the Secretary General*. Paris, mayo.

Pessino, Carola y Andrés, Luis (2005), "Creación y destrucción de empleos en Argentina", capitulo 6 en *¿Para bien o para mal? Debate sobre el impacto de la globalización en los mercados de trabajo de América Latina,* BID.

Ruíz Clemente (2006), "Reforma laboral y debilidad institucional", *Economía UNAM*, Vol.2 núm. 5.

Recio Albert (1997), "Flexibilidad Laboral", en *Trabajos, personas, mercados*, Fuhem Economía, pp. 161-172.

Mercado laboral.indd 44 06/03/2014 10:25:59 a.m.

Recio Albert (2007), *Precariedad Laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo,* Dep. Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.

Standing, Guy (1986), "Meshing labour flexibility with security: An answer to British unemployment?", *International Labour Review*, vol. 125, no1.

Stephen J. y Peetz D. (1998), "Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three—Country Comparison", in *Industrial Relations* Vol. 37, No 3, Oxford, UK.

Stiglitz Joseph (2003), El rumbo de las reformas para América Latina, hacia nueva agenda. Un estudio para la CEPAL 80, Agosto 2003, pp. 8-40.

Temple, Marion (1994), *Regional Economics*. New York. St.Martin`s. pp5-8.

Tokman, Victor (2006), *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, Colección de Documento de proyectos CEPAL, Naciones Unidas, enero del 2006.

Towers, Brian (2003), "New Feature- Trends and developments in industrial relations. Managing labour flexibility", *Industrial Relations Journal*.

Mercado laboral.indd 45 06/03/2014 10:25:59 a.m.

Patrones de organización flexible: el caso de la avicultura

Aboites Gilberto
Alessandro Bonanno
Douglas Constance
Francisco Martínez

Introducción

Partiendo de la hipótesis de Boyd y Watts (1997) de que la avicultura se está imponiendo con base en el modelo de agricultura por contrato, implicando con ello integración vertical y horizontal de las unidades de producción y también una forma de arreglo institucional, estrechamente ligada con cambios en los patrones de producción y de consumo (Jaffee, S. M. 1994; Bonanno and Constance 2006; Burch 2005; Constance 2009; Constance *et al*. 2010; Heffernan 2000; Morrison 1998; Thu and Durrenberger 1998; Reardon y Berdegué, 2002) llamado acumulación flexible (Heffernan, 2000; Morrison 1998), los autores del documento nos dimos a la tarea de analizar la situación prevaleciente en México, a resueltas de lo cual se exponen algunas conclusiones y avances de la investigación.

Lo primero era contextualizar la realidad socioeconómica en la que se desenvuelve la avicultura del presente pues, a diferencia del posicionamiento y avance que en Estados Unidos se dio durante los años cincuenta del siglo XX, sobre todo en el sur pobre de ese país (Constance 2008; Constance 2009; Boyd y Watts 1997), en México los grandes cambios y transformaciones de la avicultura ocurrieron en los años de transición a la globalidad y más claramente durante ésta (Alonso 1998; Alonso 2000; Martínez *et al*. 2010; Constance *et al*. 2010), por lo cual, la avicultura por contrato,

Mercado laboral.indd 47 06/03/2014 10:25:59 a.m.

aunque guarda sus formas, las relaciones sociales que refiere son otras, toda vez que el capital y el trabajo han cambiado, por ejemplo, ahora se visualiza al trabajo desprovisto de las condiciones laborales propias del fordismo, esto es sin la seguridad social: servicio de salud, vacaciones, aguinaldo, etc.

Así, en este documento se expone la manera como han disminuido las condiciones sociales prevalecientes en la avicultura de México revisando las prestaciones sociales que se reportan para quienes laboran en esa actividad. Situación que nos ubica dentro de la argumentación que dan Pechlaner y Otero (2010) referente al por qué es pertinente avanzar en el conocimiento de lo local/global y no sólo en el de los procesos generales v. gr. relaciones Norte-Sur, pues se trata de un sistema emergente (el capitalismo globalizado y trasnacional) que todavía registra cambios: "la movilización social aún podría redirigir el modelo de desarrollo neoliberal…", de suerte tal que en la comprensión de lo local/global se podrá imaginar los derroteros de la sociedad.

De acuerdo con la información analizada, la avicultura del país ha vivido un cambio drástico en los últimos años (2000-2010) pues ha disminuido la utilización de trabajadores directamente pagados por las empresas avícolas, estilo hegemónico hasta los años setenta, y creció la participación de personal dedicado a la avicultura bajo el membrete de patrones o trabajadores por cuenta propia, mismo que asumimos cobija la avicultura por contrato. Acompaña a ese cambio una caída en el bienestar de los avicultores ya que, entre 2000 y 2010, la población con ingresos de hasta un salario mínimos pasó de representar el 33.22% para abarcar al 96.34%, mientras que las personas que recibieron ingresos mayor o igual a diez veces el salario mínimo semanal pasaron del 1.16% al 0.17%, situación que simultáneamente habla de un empeoramiento de las condiciones generarles para la población avícola y de una enorme concentración económica de la actividad.

Esa flexibilidad laboral significó que el porcentaje de población, dedicada a la avicultura que recibía tres o más prestaciones laborales, esto es: vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, servicio médico y ahorro para el retiro, disminuyó de 45.32% a 30.47% entre el año 2000 y 2010.

Finalmente, cabe señalar que el documento se compone de cuatro apartados, además de la introducción. Primero se presentan algunos elementos que contextualizan la avicultura en México, después se apuntan los elementos fundamentales referentes a la globalización y flexibilidad laboral, para finalmente presentar la información estadística analizada y puntualizar algunas conclusiones.

Mercado laboral.indd 48 06/03/2014 10:25:59 a.m.

Avicultura en México

En México, Martínez *et al.* (2011) concluyeron que la avicultura por contrato planteada por Boyd y Watts (1997) como hipótesis se dio de forma desigual y heterogénea pues, aunque surgió un sistema de aparcería a través de la empresa CITRA[1] con el apoyo del gobierno, v. gr. la empresa Trasgo, no se encontró suficiente evidencia para afirmar que ese sistema fuera el principal mecanismo de la integración vertical.

No se dispone de información estadística suficiente de las décadas anteriores al 2000 para contrastar la estructura económica de la avicultura en México, sin embargo, los estudios publicados permiten afirmar que hubo un quiebre entre los años setenta y ochenta referido al acelerado proceso de absorción y desaparición de las unidades pequeñas y medianas (Aguirre 1980; Vidaurrázaga 1990; Alonso, 1998, 2000; Hernández, Vázquez 2010) y un predominio de las grandes empresas avícolas, posible gracias a la introducción e imposición de una tecnología moderna que se convirtió en necesidad para todos los productores que querían mantenerse en el mercado monopólico, acicateados por el acelerado proceso de cambio en los patrones de alimentación de México, ejemplificado con el aumento del consumo de proteína de origen animal (Rodríguez 1980; Rodríguez y Ortiz 1983), en particular de pollo por ser lo más barato, de ahí que la tasa de crecimiento en el precio del pollo resultó inferior al de la carne de res y puerco entre 1980 y el 2000 (cuadro 1).

El consumo per cápita de pollo en el país ha aumentado de 15.83 kg en 1994 a 26 kg durante 2010 y, a nivel mundial, es el principal consumidor de huevo, con un per cápita de 22.8 kg de huevo, mientras que China tiene un consumo per cápita de 20.4 kg y Singapur, que es el tercero, tiene un per cápita de 18.8 kg (UNA 2011).

Cuadro 1. México. Tasas de crecimiento de la producción (toneladas de carne) y el precio de la carne de res, puerco y pollo (pesos por kilogramo), 1980-2009

Tasa de Crecimiento						
	Ton Res	precio kg $ res	Ton Puerco	precio kg $ puerco	Ton Pollo	precio kg $ pollo
1980-1990	0.45	31.41	-4.89	32.30	6.51	28.75
1990-2000	2.38	11.01	3.12	11.88	9.30	8.94
2000-2009	2.14	4.43	1.35	4.06	4.17	5.00

Fuente: elaboración propia con base en (SIACON)

[1] A fines de los años cincuenta Manuel Villegas Torres inició, en Gómez Palacio, Durango, un negocio avícola al que llamó TRASGO y en mayo de 1989 mediante el "joint venture" creado entre las empresas (C.ITOH - TRASGO) se formó la empresa avícola CITRA, cuya planta se instaló también en Gómez Palacio, Durango, misma que a la postre compró Tyson.

Mercado laboral.indd 49 06/03/2014 10:25:59 a.m.

Globalización y flexibilidad

En economía se supone que el incremento en la competitividad productiva se da a partir de un aumento en la productividad de las unidades económicas (Coelli *et al*. 2003), mismo que permite el crecimiento de las empresas y países porque pueden vender más. Lo anterior se acompañó de otro supuesto: que para aprovechar el mercado mundial y enfrentar eficientemente la competencia global se requería modernizar los sistemas productivos, de manera que hubiera una rápida respuesta a la demanda (Atkinson, 1985; Brewster y Tregaskis,1997), lo que significaba modificar la estructura de la oferta productiva (Kucera, 1998).

Castells (2000) y Dicken (2007) señalaron que la utilización masiva de las nuevas tecnologías (microelectrónica, computación y telecomunicaciones) originaba una compresión del tiempo y del espacio que impactaba en la relocalización de parte o la totalidad de los procesos productivos, convirtiendo en global la decisión de dónde invertir, cómo organizar la producción y cómo estructurar la oferta y la demanda de bienes y servicios.

Se gestaron así las condiciones materiales para que el Estado desarrollara nuevos roles y funciones, a la vez que las regulaciones gubernamentales emergieron como criterios más relevantes entre los factores "locacionales" (Dunning 1993), dando pie para que Porter (2003 y 1998) destacara que la inversión se dirigía hacia territorios valorados por la activa participación del Estado, alterando las condiciones que hasta entonces se consideraban tradicionales (Carnoy 2001).

En esas circunstancias se reconstruyeron las relaciones Estado-empresa, lo que propició las nuevas formas de organización del trabajo. De acuerdo con Pitelis (1990) las compañías trasnacionales (CTN) necesitan al Estado-nación para controlar las relaciones laborales y dar legitimidad a su presencia en determinado territorio, así como para asignar mejor los factores de producción., El Estado-nación necesita a las CTN porque requiere la inversión para generar el crecimiento. A pesar de esto, algunos autores cuestionan la relevancia y efectividad del Estado-nación como una unidad útil de la actividad económica y de su capacidad para "manejar" esa actividad (Ohame 1995;1990).

En síntesis, se reconoce que la acumulación flexible debilita las bases del Estado-nación, se afirma que el Estado no ha perdido todos sus poderes porque controla la disciplina laboral, pues el trabajo sigue organizado localmente y está sujeto a leyes y regulaciones, yporque todavía interviene en el sector financiero a través de acciones en los mercados del dinero y de las mercancías (Harvey 2005; 1989). Por lo anterior, la relación trabajo-capital es resultado de la presencia y participación del Estado y, por ende, la flexibilidad es un producto más de esa realidad.

Mercado laboral.indd 50 06/03/2014 10:25:59 a.m.

Al final de los años setenta y principios de los ochenta, la crisis que vivió el capital convirtió a la flexibilidad o rápida capacidad de ajuste en una salida basada en cambios de los procesos productivos y de los mercados, a partir de lo cual comenzó a hablarse del modelo Toyota, particularmente de la manufactura esbelta,[2] mapeo de flujo de valor, construir con calidad, entregas justo a tiempo, la introducción de la calidad a lo largo de los procesos productivos, la reducción de *stock* y de inventarios y el manejo eficiente de la administración (Valdés 2008: 15).

Producir más, mejor e incluso diferente mediante nueva tecnología de producción o de organización se volvió la impronta del proceso y la automatización fue el mecanismo que facilitó el cambio, solo que la contraparte al incremento productivo repercutió en una disminución estructural del trabajo, de tal manera que habría menos trabajo y más riqueza concentrada, propiciando las condiciones para la reproducción del capital individual y el recrudecimiento de la contradicción social trabajo/capital (Rifkin 1996).

Dos elementos expresan lo anterior: el promedio per cápita de producción por empleados y/o trabajadores de la avicultura y la producción en menor tiempo de un kilogramo de carne de pollo con menores consumos de alimento. Como puede apreciarse en el cuadro 2, se han logrado incrementos constantes, significando que, cada vez más, un trabajador puede producir una cantidad mayor de kilogramos de carne y paralelamente un decremento constante en el índice de conversión, de tal suerte que con menos kilos de alimento se obtiene un pollo del tamaño requerido por el mercado, siendo extraordinario que ello se da en menos tiempo (cuadro 3).

Cuadro 2. México. Empleo y producción avícola, 1994, 2005 y 2011

	# empleados	Producción Tons.	Percápita	Tasa de Crecimiento	Tasa de Crecimiento
Año	A	B	B/A	trabajo	producción
1994	690,000	1,126,008	1.63		
2005	1,070,000	2,436,534	2.28	4.07	7.27
2011	1,158,000	3,075,073	2.66	1.33	3.96

Fuente: Elaboración con base en Hernández, Vázquez 2011:53 y UNA 2011

Nota: la producción 2011 es una estimación propía

[2] filosofía de gestión de procesos implementada por Toyota enfocada en la reducción de 8 tipos de desperdicios (sobreproducción, tiempo de espera, transporte, exceso de procesado, inventario, personal sub-utilizado, movimiento y defectos en el producto) en productos manufacturados mediante mejoras continuas con el objetivo de reducir costos de producción e incrementar la calidad en los productos.

Mercado laboral.indd 51 06/03/2014 10:26:00 a.m.

Lo anterior ha ocurrido gracias al desarrollo tecnológico referente a las aves, su alimentación y cuidado, así como a la parte organizacional de la producción.[3] Pero la discusión sobre flexibilidad evidenció que la parte compleja del proceso tenía que ver con el mercado laboral, ya que los cambios en la tierra y capital dependían básicamente de los capitalistas, mientras que el trabajo impactaba en toda la sociedad.

Cuadro 3. México. Índice de conversión avícola, 1968, 1980 y 2004

Año	Edad del pollo (días)	Peso vivo Kg	Índice de conversión IC
1968	63	1.75	2.5
1980	57	1.81	2.2
2004	42	2.152	1.8

Fuente: Hernández, Vázquez 2011:37

Nota: Aunque el peso vivo depende de las preferencias del consumidor se considera relacionado a la eficiencia productiva

Nota: IC refiere a los kilos requeridos para producir un kilo de carne

La flexibilidad laboral evidencia la manera como el capital se ajusta a las realidades económicas que enfrenta. Juega con cambios en el factor trabajo, disminuyendo la plantilla laboral, el salario y/o modificando las condiciones laborales, por ejemplo, evitando contratos de trabajo formales o estableciendo contratos por tiempo y obra, de manera que no adquieran derechos laborales o incluso mediante contratos de palabra. También se juega con el salario separando de éste la parte correspondiente a prestaciones sociales, de tal manera que se otorgan no de forma genérica sino condicionada al cumplimiento de ciertas restricciones: puntualidad, asistencia o desempeño laboral. En otros casos se considera la contratación por periodos de tiempo menores al estándar v. gr. 40 horas a la semana o se incluye la opción de prolongar la jornada laboral, ya sea con sobre pago o jugando con horarios laborales cambiantes que se perciben como incertidumbre.

Las sociedades occidentales se habían hecho al modelo fordista (Bonanno and Constance 2008; Aboites *et al*, 2007) y con ello aceptaban un conjunto de instituciones entre el trabajo y capital, materializadas en las "conquistas laborales" o el llamado "estado de bienestar", siendo justamente esto el centro de la discusión cuando se

[3] Referente al desarrollo tecnológico de la producción ver Constance (2008) quien realizó una muy completa síntesis y, respecto del cambio organizacional de la industria avícola ver Hernández y Vázquez (2011) quienes detallan lo ocurrido con la empresa Bachoco.

Mercado laboral.indd 52 06/03/2014 10:26:00 a.m.

habla de flexibilidad laboral, porque la reconfiguración de los actores sociales (Estado, capital y trabajo) incrementó la resistencia, pues las formas tradicionales, institucionalizadas en leyes, no contemplaban la flexibilidad laboral y no plantearon modificaciones en ambas partes del problema, a la vez que flexibilidad significaba disminuir los costos laborales sin que hubiere más seguridad laboral y más empleo, y esto repercutía, por ende, en la caída del ingreso, del trabajo y la disposición permanente para aceptar el cambio, por ejemplo con la capacitación (Atkinson 1985; Galindo 2002).

Diferentes autores insisten que la globalización es una expresión política de la lucha entre el capital y el trabajo, donde el primero ha logrado avances substantivos que se confirman al analizar el significado de la flexibilidad numérica, funcional, salarial (Monastiriotis 2003; Barrera 2006) o la llamada relajación de las rigideces impuestas en los mercados de trabajo (De la Garza, 2000; Monasteriotis 2003; Groot y Tang 2004; Márquez 2005; Ruíz 2006; Barrera 2006; Tokman 2006).

Para las empresas avícolas, la flexibilización laboral se expresó como cambios en las condiciones laborales y reducciones en la mano de obra contratada, así como mayor agricultura por contrato, donde la reducción en costos se dio mediante la transferencia de la producción hacia los contratantes, manteniendo el control (decidían qué producir, cómo producir, cuánto producir y para quién producir), sin que gravitara sobre ellos la producción de huevo y/o carne, dado lo cual disminuyeron sus costos laborales viabilizando al capital. En consecuencia, en la avicultura la flexibilidad se dio vía modificación en las condiciones laborales y/o transferencia de los procesos productivos a avicultores que jurídicamente parecen dueños, aunque en realidad están supeditados a las empresas avícolas mediante la compra de tecnología, financiamiento del proceso y compra amarrada de la producción.

Siguiendo a Ian Patrick (2004), una agroindustria puede optar entre comprar los productos que necesita su negocio a precios de mercado o integrarse verticalmente, y desarrollar todas las operaciones requeridas para la producción de los bienes y/o servicios con base en mano de obra contratada. Lo primero le exime del riesgo de la producción pero le transfiere los costos, vía precios, de las fluctuaciones propias del mercado. Lo segundo le garantiza un abasto continuo y un control de la calidad sobre el producto requerido sin transferir los riesgos de la producción y los costos sociales de toda relación laboral, por ello Eaton y Shepherd (2001) insisten en que el uso de la agricultura por contrato debe ser comercial, antes que política o ideológica, pues los proyectos que son motivados principalmente por intereses políticos y sociales, antes que por la realidad técnica y económica, inevitablemente llegarán al fracaso.

Aunque la agricultura por contrato ocurre desde tiempos remotos (Eaton y Shepherd 2001), se reconoce que ha adquirido preponderancia hacia fines del siglo xx

Mercado laboral.indd 53 06/03/2014 10:26:00 a.m.

como resultado de la reconfiguración económica que impulsó la globalización. Lo que la diferencia del pasado es que ahora no reproduce relaciones de esclavitud (Rifkin 1996: 70) o de peonaje (Bartra 2008), sino relaciones netamente capitalistas.

El concepto de flexibilidad laboral, aunque resultaba eficiente a los efectos de comprender el cambio en el mercado, no resultaba fácil traducirlo en instrumentos cuantitativos que aportaran capacidad de comparación entre autores, en parte porque existían diferencias conceptuales y en parte porque las estadísticas publicadas mostraban discontinuidad o limitación de la información tales que dificultaban los análisis cuantitativos. Por ejemplo, los índices de flexibilidad funcional requieren la variable rotación del personal, pero sólo la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero (ENESTyC) la ofrece, restringida a las manufacturas, y para los años 1992, 1995, 1999 y 2001 (INEGI 2011), mientras que la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), levantada de 1983 a 2005, no la incluye, como tampoco lo hace la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada del 2005 en adelante.

Los que han medido la flexibilidad parten del contraste entre las condiciones laborales del modelo fordista versus las impuestas durante la globalidad. A partir de ahí se observan un conjunto de variables con las cuales se infiere la existencia o no de flexibilidad. Por ejemplo, se aprecia el grado en que se incorporan las prestaciones laborales, llamándolo precariedad laboral y contratos de trabajo atípicos (Bronstein, 2005; Guerra, 1995; De la Garza, y Bouzas 1997) o se mide la relación entre los tipos de contrato, salarios y condiciones laborales, a lo cual se le llama flexibilidad numérica (Atkinson 1985; Kucera 1998; Ruíz 2006; Monastiriotis 2003; Galindo 2002).

Ahora bien, al analizar la base de datos de los censos 2000 y 2010 (INEGI 2002 y 2011) se apreció que podía realizarse un ejercicio, ya que ofrecían información estadísticamente representativa desde el nivel municipio hasta país, para cada rama económica.[4]

Para la construcción de la base de datos se realizaron los siguientes recortes: se incluyó a la Población Económicamente Activa (PEA) que según la variable OCUACTIV-C se reportaran como "trabajadores en la cría avícola".[5] La variable SITTRA permitió conocer la situación que en el trabajo correspondió a cada persona ,[6] y la variable ACTRAB-C refiere al negocio empresa o lugar donde trabajó.

[4] La introducción al tema instrumental de la flexibilización laboral se facilitó por la lectura del trabajo de la estudiante doctoral Berenice Morales, así como por los comentarios que proporcionó su director de tesis: Dr. David Castro Lugo del CISE.

[5] Variable "ocuactiv" dígito 4112 del Censo 2000 y "OCUACTIV _ C" dígito 6123 del censo 2010.

[6] "¿En su trabajo de la semana pasada fue? empleado/obrero, jornalero/peón, ayudante, patrón/empleador, trabajador por cuenta propia, No especificado

Mercado laboral.indd 54 06/03/2014 10:26:00 a.m.

Por otra parte, dado que la información correspondiente a la variable HORTRA[7] (horas trabajadas) refiere a la semana y la variable INGTRMEN[8] (Ingresos mensuales por trabajo) reporta la información de manera mensual, fue necesario homogenizar la información, para lo cual se siguió el procedimiento señalado por Castro (2005), consistente en obtener un factor que homogenice los ingresos y horas trabajadas, dividiendo 30 días entre 7 y multiplicarlo por 40 hrs., considerado 40 como el estándar de horas trabajadas por semana, deflactando el resultado por el índice de precios al consumidor,[9] tomando como año base el 2010.

El censo, a diferencia de otras bases de datos, como la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH), sólo registra el empleo principal (INEGI 2011), en virtud de lo cual se considera que todo el ingreso proviene de éste. Además, como no refiere información respecto de la contratación laboral, se adoptó el criterio de construir un indicador de flexibilidad laboral considerando las prestaciones laborales y asignando el valor de cero o uno, según tuviera o no alguna de las prestaciones siguientes: servicio médico, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades o prima vacacional, y ahorro para el retiro;[10] de manera que el rango variaría entre 5 y 0. Obviamente, entre mayor sea el número de prestaciones, mayor será el complemento del salario y, por ende, el costo de la mano de obra. En este sentido el indicador se aproxima a lo que De la Garza y Bouzas (1997) denominan Flexibilidad en prestaciones, que es el resultado de dividir el total de trabajadores sin aguinaldo y/o vacaciones entre el total de contratados.

Flexibilidad en la avicultura. México

Los años noventa significaron la imposición de una manera global de hacer negocio internacionalizando el abasto de insumos (alimento y tecnología), expandiendo y diferenciando la oferta final según los mercados de destino (interno o externo) y, mediante la ampliación de las presentaciones (procesados o semi-procesados, por ejemplo), lo que permitió una mayor concentración económica y dispersión geográ-

[7] ¿Cuántas horas trabajó (NOMBRE) la semana pasada?

[8] Esta calculada en forma mensual

[9] Correspondiente al promedio nacional del año, dado que no era necesario trabajarlo a nivel de las ciudades que reportan un índice de precios.

[10] Variables: Vacación, aguinald, reputil, servmed, sarafore del Censo 2000 y variables PRESLAB1, 2, 3, 4, 5 y/o 6 del Censo 2010.

Mercado laboral.indd 55 06/03/2014 10:26:00 a.m.

fica: cada vez menos y más grandes empresas y cada vez más cerca del mercado final y los insumos. Ambos aspectos propios de una actividad flexible.

De los siete renglones en que se clasifica la situación laboral en las bases censales se aprecia una disminución en el número de "jornaleros o peones", "trabajadores familiares sin pago", "no especificados" y "empleados u obreros", concomitante con el aumento en los renglones de "patrón…" y "trabajador por cuenta propia" (cuadro 4), que es justamente el nombre bajo el cual se registró a avicultores que o bien adquirieron materia prima e insumos de las grandes empresas o bien se vincularon a estas bajo la forma de avicultura por contrato. Es decir que ha disminuido la utilización de trabajadores directamente pagados por las empresas avícolas, estilo hegemónico hasta los años setenta que ha crecido la participación de personal dedicado a la avicultura bajo el membrete de patrones o trabajadores por cuenta propia.[11]

Cuadro 4. México. Situación laboral del personal en la avicultura, 2000 y 2010

sittra	2000	2010	2000	2010	Tasa de Crecimiento
empleada(o) u obrera(o)	27,913	22,174	68.3%	47.8%	-20.6
jornalera(o) o peón	4,014	2,107	9.8%	4.5%	-47.5
ayudante	466	1,447	1.1%	3.1%	210.5
patrón(a) o empleador(a) (Contrata trabajadores)	4,079	815	10.0%	1.8%	-80.0
trabajador(a) por cuenta propia (No contrata trabajadores)	3,468	13,048	8.5%	28.2%	276.2
trabajador(a) familiar sin pago		5,947	0.0%	12.8%	
No especificado	904	813	2.2%	1.8%	-10.1
Total	40,844	46,351	100.0%	100.0%	13.5

Fuente: Elaboración propia con base en Censo 2000 y 2010 (INEGI)

De acuerdo con el *Manual del entrevistador del Cuestionario ampliado*, se entiende por:

Patrón o empleador(a), si tiene su propio negocio, y se distingue por contratar a trabajadores a sueldo o jornal.

Trabajador(a) por cuenta propia, si trabaja por su cuenta y no contrata ni tiene trabajadores a sueldo, pero puede recibir ayuda de otras personas sin recibir pago (INEGI 2011).

La diferencia entre ambas opciones remite a la contratación o no de trabajadores con pago, así, dependiendo de si contrata y paga salario, queda registrado en uno u

[11] Existen diferencias en las cantidades totales de los cuadros referentes a la inclusión de todas las personas que trabajan en la avicultura (cuadros 4 y 7) y la de quienes trabajan en avicultura que no reportan ingreso ni horas trabajadas como "no especificadas" (cuadros 5, 6 y 8)

Mercado laboral.indd 56 06/03/2014 10:26:01 a.m.

otro concepto. Lo anterior muestra que en la industria avícola se está pasando de una organización tradicional (controlada, concentrada y en manos de los propietarios) a un modelo organizativo más flexible que remite al contrato. Hacia finales del siglo XX en Norteamérica, el 90% de la producción avícola estaba bajo la forma de contratos y sólo el 10% en manos de las propias compañías (Welsh 1997), es decir, casi no hay trabajadores adscritos a las empresas.

Un elemento crucial en la historia de la avicultura de Estados Unidos fue el crecimiento de esa actividad en el sur, aprovechando las condiciones de pobreza y el excedente de mano de obra familiar (Daniels 1981, 1985; Fite 1984; Schwartz 1995; Constance 2008). La situación parece repetirse en México pues, durante 2010, los trabajadores familiares sin pago en la avicultura representaron casi el 13% del total de la PEA avícola. Por lo mismo, el incremento vivido en el grupo referido como "patrón" entre un censo y otro fue más del doble y el de los "trabajadores por cuenta propia" más del triple (cuadro 4).

Las evidencias estadísticas y los testimonios orales acezados confirman el incremento de la avicultura por contrato, aunque bajo una diversidad de formas según la realidad social, económica y cultural que en cada región de México enfrentan las grandes empresas avícolas, incluso Bachoco y no sólo en Tyson o Pilgrims (Martínez y Martínez, 2011. Comunicación personal).

En la avicultura, el cambio hacia formas más flexibles de organización está acompañado de una disminución en los ingresos del factor trabajo que se interpreta como condición de viabilidad del capital. De acuerdo al cuadro 5, hay un cambio en la distribución del ingreso dentro de los participantes de la avicultura, del que se desprende un crecimiento exponencial del grupo cuyos ingresos fueron de entre cero y un salario mínimo por semana, pues entre el 2000 y el 2010 pasó de representar el 33.22% al 96.34%, mientras que las personas que recibieron ingresos mayor o igual a diez veces el salario mínimo semanal pasaron del 1.16% al 0.17%, situación que simultáneamente habla de un empeoramiento de las condiciones generarles para la población avícola y de una enorme concentración económica de la actividad.

Mercado laboral.indd 57 06/03/2014 10:26:01 a.m.

Cuadro 5. México. Personal dedicado a avicultura según su situación en el trabajo y el tipo de negocio en el que labora, 2000 y 2010

Censo 2000

	Número de Salarios Mínimos Por Semana															
El negocio empresa o lugar donde trabajó, ¿a qué se dedica?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10.1 a 15	15.1 a 20	20.1 a 21	Total	%
Ganadería	5114	6357	14689	4915	2014	738	589	182	109	40	47	191	50	119	35,154	91.75%
Comercio al por menor de alimentos	14	157	320	146	32	0	33	27	0	0	0	19	0	0	748	1.95%
Industria alimentaria	6	168	273	137	66	1	19	9	23	0	0	0	8	0	710	1.85%
Agricultura	172	221	90	85	14	0	9	0	0	0	5	0	0	5	601	1.57%
Otro	23842	61534	2134	591.01	186	83	48	37	34	23	34	56	10	64	88,621	231.31%
Total	5,523	7,206	15,703	5,448	2,178	758	650	230	132	41	52	210	58	124	38,313	100.00%
	14.42%	18.81%	40.99%	14.22%	5.68%	1.98%	1.70%	0.60%	0.34%	0.11%	0.14%	0.55%	0.15%	0.32%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia con base en XII Censo general de población y vivienda 2000 (INEGI)

Nota: Se excluye la población con hora trabajada y salario "no especificado"

Nota: Se considera el ingreso semanal deflactado y al Salario Mínimo 2000 deflactado igual a $58.79 base 2002 corrido al 2010 igual a 100

Censo 2010

	Número de Salarios Mínimos Por Semana															
El negocio empresa o lugar donde trabajó, ¿a qué se dedica?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10.1 a 15	15.1 a 20	20.1 a 21	Total	%
Cría y explotación de animales	10819	29363	1038	280	86	37	20	15	5	1	12	28	4	28	41,736	94.19%
Agricultura	1020	579	17	14	3	1	1	0	0	6	0	0	1	4	1,646	3.71%
Industria alimentaria	30	313	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	349	0.79%
Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias y fc	15	100	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	123	0.28%
Otros	37	411	5	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	456	1.03%
Total	11,921	30,766	1,066	294	91	39	21	15	13	7	12	28	5	32	44,310	100.00%
	26.90%	69.43%	2.41%	0.66%	0.21%	0.09%	0.05%	0.03%	0.03%	0.02%	0.03%	0.06%	0.01%	0.07%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia con base en XII Censo general de Población y Vivienda 2010 (INEGI)

Nota: Se excluye la población con hora trabajada y salario "no especificado"

Nota: Se considera el ingreso semanal deflactado y al Salario Mínimo 2000 deflactado igual a $57.46 base 2002 corrido al 2010 igual a 100

Por otra parte, a diferencia del año 2000, en la década siguiente la participación porcentual del personal avícola por estado mostro una mayor dispersión y concentración regional, por lo cual no es extraño que los estados con participaciones mayores al 3% hayan pasado de doce a catorce en el 2010 (cuadro 6), hecho que se interpreta como parte de un proceso de desconcentración geográfico, explicado por la búsqueda de una mayor cercanía con los insumos y los mercados finales (Martínez E. *et al,* 2011), de tal suerte que los estados con mayor peso en la avicultura vieron disminuidas sus participaciones: Jalisco paso de agrupar el 15.6 al 12.1 por ciento y Puebla del 13.5 al 8.4 por ciento.

Mercado laboral.indd 58 06/03/2014 10:26:01 a.m.

Cuadro 6. México. Personal dedicado a la avicultura, 2000 y 2010

	# personas		%		
Entidad	2000	2010	2000	2010	TMCA
JALISCO	6395	5,629	15.66%	12.14%	-11.98
PUEBLA	5536	3,909	13.55%	8.43%	-29.39
VERACRUZ - LLAVE	3518	4,019	8.61%	8.67%	14.24
NUEVO LEON	2650	2,373	6.49%	5.12%	-10.45
YUCATAN	2463	1,839	6.03%	3.97%	-25.33
CHIAPAS	2318	3,485	5.68%	7.52%	50.35
MEXICO	1892	2,644	4.63%	5.70%	39.75
COAHUILA DE ZARAGOZA	1588	1,038	3.89%	2.24%	-34.63
DURANGO	1566	1,329	3.83%	2.87%	-15.13
MORELOS	1432	1,420	3.51%	3.06%	-0.84
SONORA	1415	1,132	3.46%	2.44%	-20.00
GUANAJUATO	1286	1,816	3.15%	3.92%	41.21
SINALOA	1032	994	2.53%	2.14%	-3.68
MICHOACAN DE OCAMPO	982	2,232	2.40%	4.82%	127.29
HIDALGO	818	1,424	2.00%	3.07%	74.08
QUERETARO DE ARTEAGA	770	1,467	1.89%	3.16%	90.52
TABASCO	735	1,482	1.80%	3.20%	101.63
SAN LUIS POTOSI	691	940	1.69%	2.03%	36.03
OAXACA	530	1,812	1.30%	3.91%	241.89
NAYARIT	408	453	1.00%	0.98%	11.03
GUERRERO	374	1,092	0.92%	2.36%	191.98
AGUASCALIENTES	368	535	0.90%	1.15%	45.38
DISTRITO FEDERAL	357	321	0.87%	0.69%	-10.08
BAJA CALIFORNIA	349	379	0.85%	0.82%	8.60
CHIHUAHUA	310	323	0.76%	0.70%	4.19
ZACATECAS	294	444	0.72%	0.96%	51.02
CAMPECHE	249	303	0.61%	0.65%	21.69
TLAXCALA	168	558	0.41%	1.20%	232.14
TAMAULIPAS	149	267	0.36%	0.58%	79.19
COLIMA	92	213	0.23%	0.46%	131.52
BAJA CALIFORNIA SUR	56	233	0.14%	0.50%	316.07
QUINTANA ROO	53	246	0.13%	0.53%	364.15
	40,844	46,351	100.00%	100.00%	13.48

Fuente: Elaboración propia con base en los Censos de población y Vivienda 2000 y 2010 (INEGI)
Nota: en el calculo se utilizo el factor de expanción de la muestra

Agrupando a la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, según reciba o no alguna de las cinco prestaciones sociales reportadas en los censos de 2000 y 2010 (vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, servicio médico y ahorro para el retiro),[12] se elaboró un indicador de *flexibilidad* (cuadro 7) y es claro que hubo un cambio a nivel nacional. Salvo el renglón correspondiente a la población con cinco prestaciones que incrementó su participación (de 15% a 20%), el resto de los grupos la disminuyó, esto es que en 2010 prevalecieron peores condiciones laborales, por lo

[12] En el 2010 se incluyó la opción "¿Otras prestaciones?" que para efectos de comparabilidad se excluyó del análisis

Mercado laboral.indd 59 06/03/2014 10:26:02 a.m.

que las prestaciones sociales incidieron sobre un porcentaje menor de población, por ejemplo, el porcentaje que tenía más de tres prestaciones paso de 33.13% a 32.82%.

Para el caso específico de la población dedicada a la avicultura, la situación fue peor, ya que en todos los grupos disminuyó la participación porcentual e incluso el grupo que no recibió prestaciones paso de quince mil a veintiséis mil personas (cuadro 7), de manera que el porcentaje de población que contó con tres o más prestaciones disminuyó de 45.32% a 30.47%.

Cuadro 7. México. Población Económicamente Activa Ocupada, 2000 y 2010

		Total	Total	Nacional	Avicultura
	Flexibilidad	Nacional	Avicultura	%	%
2000	0	19,492,441	15,015	55.83	39.19
	1	2,047,156	2,967	5.86	7.74
	2	1,809,451	2,963	5.18	7.73
	3	2,150,190	3,407	6.16	8.89
	4	4,060,382	5,810	11.63	15.16
	5	5,356,685	8,151	15.34	21.27
	Total	34,916,305	38,313	100	100
2010	0	24,853,406	26,385	58.17	59.55
	1	2,211,149	2,517	5.18	5.68
	2	1,638,407	1,907	3.83	4.30
	3	1,876,624	2,931	4.39	6.61
	4	3,361,797	3,490	7.87	7.88
	5	8,782,761	7,080	20.56	15.98
	Total	42,724,144	44,310	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en el XII y XIII Censo General de Población y Vivienda 2000 y 2010 (INEGI)

Nota: La flexibilidad denotada del 0 al 5 significa cero prestaciones hasta 5 prestaciones, sin especificar a alguna.

Ahora bien, al desagregar la información y restringirla a lo ocurrido dentro de la población, cuya situación laboral correspondiente al rubro "empleado u obrero" y el de "jornalero o peón", únicos a los que en estricto sentido les corresponde tener prestaciones laborales (cuadro 8), se aprecia que, a nivel nacional, el bloque de "empleados u obreros" mejoró ligeramente su situación, ya que la población que recibió cinco prestaciones pasó de 25.68% a 35.48% esto es aumento en 3,373,368 personas durante esa década pero, de forma paralela, el número de empleados u obreros que no recibieron ninguna prestación se incrementó en 1,455,883 personas.

Mercado laboral.indd 60 06/03/2014 10:26:02 a.m.

Cuadro 8. México. PEA_Ocupada por flexibilidad y situación laboral, 2000 y 2010

flexibilidad /sittra	empleada(o) u obrera(o)		jornalera(o) o peón		empleada(o) u obrera(o)		jornalera(o) o peón	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
0	5,743,756	7,199,639	2,370,185	2,012,787	27.63%	29.33%	86.12%	89.26%
1	1,837,897	1,971,389	209,259	121,259	8.84%	8.03%	7.60%	5.38%
2	1,724,909	1,542,375	84,542	47,263	8.30%	6.28%	3.07%	2.10%
3	2,107,474	1,814,503	42,716	29,429	10.14%	7.39%	1.55%	1.31%
4	4,034,846	3,313,017	25,536	21,150	19.41%	13.49%	0.93%	0.94%
5	5,336,841	8,710,209	19,844	23,013	25.68%	35.48%	0.72%	1.02%
Total	20,785,723	24,551,132	2,752,082	2,254,901	100%	100%	100%	100%
	Avicultura				Avicultura			
0	5,600	4,666	1,604	791	21.07%	21.95%	40.84%	40.13%
1	2,577	2,021	390	474	9.70%	9.51%	9.93%	24.05%
2	2,587	1,765	376	86	9.74%	8.30%	9.57%	4.36%
3	3,126	2,803	281	118	11.76%	13.19%	7.15%	5.99%
4	4,928	3,245	882	196	18.54%	15.27%	22.45%	9.94%
5	7,756	6,754	395	306	29.19%	31.78%	10.06%	15.53%
Total	26,574	21,254	3,928	1,971	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en el XII y XIII Censo General de Población y Vivienda 2000 y 2010 (INEGI)

Contrario a esa dinámica, a nivel de la avicultura, el incremento de los sin prestaciones apenas aumento en 0.88% y los que tuvieron las cinco prestaciones aumentaron 2.59% no obstante que en términos absolutos representó una caída de 1,002 trabajadores.

Los "jornalero o peón" a nivel nacional mostraron una mejoría pues se redujo el número de personas sin prestaciones en 357,398 y el porcentaje con tres o más prestaciones pasó de 3.20% a 3.26% (cuadro 8), sin embargo, a nivel de la avicultura se presentaron dos tendencias. En primer lugar, una disminución importante en el total de la población, a la vez que los empleados u obreros pasaron de 26,574 a 21,254 y los jornaleros pasaron de 3,928 a 1,971, situación que significó un decremento del 20% en empleados y obreros, y de 49.8% en el caso de jornaleros. La segunda tendencia refiere al empeoramiento en las condiciones laborales de los jornaleros avícolas, ya que la proporción de jornaleros que recibió tres o más prestaciones paso de 39.66% a 31.46%.

Mercado laboral.indd 61 06/03/2014 10:26:02 a.m.

Conclusiones

1. La crisis que vivió el capital al final de los años setenta y ochenta convirtió a la flexibilidad en una salida basada en cambios de los procesos productivos, evidenciando que la parte compleja tenía que ver con la modificación del mercado de trabajo ya que impactaba de múltiples maneras en toda la sociedad, generando resistencias y haciendo difícil y compleja su aplicación, hecho que justifica continuar realizando investigaciones sociales con más y mejores evidencias empíricas.

2. La flexibilidad modifica las instituciones de la negociación laboral y se expresa como ajustes en el factor trabajo, situación que confronta a la sociedad directamente con el modelo fordista de organización de la producción que referimos al hablar de las prestaciones sociales propias del llamado estado de bienestar, siendo justamente esto el centro de la discusión, ya que la flexibilidad no plantea modificaciones en ambas partes de la contradicción trabajo-capital pues básicamente significa disminuir los costos laborales sin que haya más seguridad laboral y empleo.

3. Para las empresas avícolas con casetas, la flexibilización laboral se expresó como cambios y reducciones en la mano de obra contratada y, para aquellas que impulsaron la agricultura por contrato, la reducción de los costos económicos y sociales del trabajo se dio mediante la transferencia de la producción hacia los contratantes, disminuyendo su costo laboral y viabilizando al capital. Hay evidencia de que ha disminuido la utilización de trabajadores directamente pagados por las empresas avícolas y que ha crecido la participación de personas dedicadas a la avicultura bajo el membrete de patrones o trabajadores por cuenta propia. Lo anterior muestra que se está pasando de una organización tradicional: controlada, concentrada y en manos de los propietarios, a un modelo organizativo más flexible que en la agricultura remite al contrato.

4. A diferencia de lo reportado anteriormente (Martínez *et al*, 2011), las nuevas evidencias confirman el incremento de la avicultura por contrato. Falta, sin embargo, escudriñar en la diversidad de formas que en cada región de México adquirieron.

5. La avicultura ha transcurrido por el sendero de la concentración económica (cada vez menos y más grandes empresas) y la dispersión geográfica (cada vez más cerca del mercado final y los insumos), aspectos propios de una actividad flexible y soportada en relaciones de trabajo que privatizan beneficios y socializan costos.

6. Se documenta una disminución en los ingresos del factor trabajo, un empeoramiento de las condiciones generarles para la población avícola, específicamente en las prestaciones sociales, y una enorme concentración económica de la actividad que se interpreta como condición de viabilidad del capital.

Mercado laboral.indd 62 06/03/2014 10:26:02 a.m.

7. Si nos concentramos en la población cuya situación laboral corresponde al rubro "empleado u obrero" y el de "jornalero o peón", únicos a los que en estricto sentido les corresponde tener prestaciones laborales, el indicador de flexibilidad muestra que los "empleados u obreros" mejoraron ligeramente su situación, ya que la población que recibió tres o más prestaciones laborales pasó de 55.23% a 56.36% entre los años 2000 y 2010, aunque en términos absolutos el número de empleados u obreros que no recibieron ninguna prestación se incremento en 1,455,883 personas.

8. Por su parte, los "jornalero o peón" mostraron una mejoría, pues se redujo el número de personas sin prestaciones en 357,398, sin embargo, a nivel de la avicultura se presentaron dos tendencias. En primer lugar, una disminución importante en el total de la población, los empleados u obreros pasaron de 26,574 a 21,254 y los jornaleros pasaron de 3,928 a 1,971, situación que significó un decremento del 20% en empleados y obreros y de 49.8% en el caso de jornaleros. La segunda tendencia refiere al empeoramiento en las condiciones laborales de los jornaleros avícolas, ya que la proporción de jornaleros que recibió tres o más prestaciones pasó de 39.66% a 31.46%.

9. En síntesis, el crecimiento de la avicultura se ha sostenido sobre los hombros del factor trabajo, intensificando el trabajo al disminuir el número de empleados u obreros así como los peones o jornaleros y las condiciones laborales no mejoraron substancialmente e incluso para los jornaleros empeoraron.

Referencias

Aboites Manrique, Gilberto y Gustavo Félix Verduzco, 2011, *Uso actual y probable de semillas genéticamente modificadas en Centroamérica. Políticas que favorecen su aprovechamiento,* México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cepal) Unidad de Desarrollo Agrícola, lc/mex/l.1006

Aboites, G., A. Bonanno, D.H. Constance, K. Erlandson, y F. Martínez, 2007, *La Construcción de Resistencias en un Mundo Global,* Editorial Plaza y Valdés, Universidad Autónoma de Coahuila. México, D.F.

Aguirre, B.C, 1980, *Historia de la Avicultura Mexicana*, México, D.F.

Alonso, P.F, 1998, *Avicultura Mexicana*. recuperado a 13 de Julio, 2010 (http:www.labs.intelart.com.mx/mj/avimex/cursos/x1—3.doc)

Alonso, P.F, 2000, *La Avicultura en México (1975—1998)*, Centro Mexicano de Estudios Sociales-Debate-Reflexión-Propuestas, A.C.

Mercado laboral.indd 63 06/03/2014 10:26:02 a.m.

Atkinson, J. (1985), "Flexibility, uncertainty and manpower management", *IMS, Report* No. 89 Institute de Manpower Studies, Brighton.

Barndt, Debora, 2000, *Tangled Routes: Women, W•orks, and Globalization in the Tomato Trail,* Lanham, MD: Rowman and Littlefield

Barrera, Edith, 2006, *Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Bartra, Armando, 2008, *El Hombre de hierro. Los límites sociales y naturales del capital* UACM-ITACA-UAM.

Begum, I A 2005. "Vertically integrated contract and independent poultry farming system in Bangladesh: a profitability analysis" *Livestock Research for Rural Development* 17 (8) 2005. recuperado a 20 de julio (http://www.lrrd.org/lrrd17/8/ara17089.htm)

Bonanno, A. y D.H. Constance, 2006, "Corporations and the State in the Global Era: The Case of Seaboard Farms in Texas." *Rural Sociology* 71(1):59-84.

Bonanno, A. y D.H. Constance. 2008. Stories of Globalization: Transnational Corporations, Resistance, and the State. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.

Boyd, W. y M. Watts. 1997. "Agro—industrial Just—in—Time: The Chicken Industry and Postwar Capitalism." Pp. 192—225 in Globalizing Food: Agrarian Questions and Global Restructuring edited by D. Goodman and M.J. Watts. London: Routledge.

Brewster Chris, Mayne Lesley y Tregaskis Olga,(1997), "Flexible Working in Europe", Journal of World Businnes/ 32(2)/ 1997.

Bronstein, Arturo (2005)" La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General", informe para la OIT.

Burbach, R. y P. Flynn, 1980, "Agribusiness in the Americas", *New York: Monthly Review Press.*

Burch, D. 2005. "Production, Consumption and Trade in Poultry: Corporate Linkages and North-South Supply Chains" pp. 166—178 en *Cross-Continental Agri-food Chains*, editado por N. Fold y B. Pritchard. London: Routledge.

Carnoy M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información,* Madrid Alianza.

Castells, Manuel (2000), *Information technology and global development,* Keynote address at the Economic and Social Council of the United Nations, New York.

Castro Lugo David 2005. *Salarios y desigualdad territorial en las áreas urbanas de México, 1992—2002* Bellaterra, julio, tesis Doctorado en Economía, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada.

Mercado laboral.indd 64 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Coelli Tim, D.S. Prasada Rao, Goerge E. Battese 2003. *An introduction to efficiency and productivity analysis*. London, Kluwer Academic Publishers.

Constance, D.H., 2008, *The Southern Model of Broiler Production and Its Global Implications*, Culture and Agriculture 30(1):17—31.

Constance, D.H., 2009, *Contested Globalization of the Agrifood System: A Missouri School Analysis of Sanderson Farms and Seaboard Farms in Texas* Southern Rural Sociology 24(2):48—86.

Constance, D.H., F. Martinez, y G. Aboites, 2010, "The Globalization of the Poultry Industry: Tyson Foods and Pilgrim's Pride in Mexico" pp. 59—76 *in From Community to Consumption: New and Classical Statements in Rural Sociological Research. Research in Rural Sociology and Development*, Volume 16, edited by A. Bonanno, H. Bakker, R. Jussaume, Y. Kawamura, and M. Shucksmith. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd.

Daniels, Peter 1981. The Transformation of the Rural South: 193 to the Present. Agricultural History 55(3):231–248.

Daniels, Peter 1985. *Breaking the Land: The Transformation of Cotton, Tobacco, and Rice Culture Since 1880*. Urbana: University of Illinois Press.

De la Garza, Enrique (2000), "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social". *Región y Sociedad*, enero—julio, vol. XII, número 19.El Colegio de Sonora, pp.31—81.

De la Garza, Enrique y Bouzas, Alfonso (1997), "Contratación colectiva y flexibilidad de trabajo en México", Modelos de industrialización en México, mimeo UAMI.

Dicken P, 2007, *Global shiff. Mapping the changing contour of de the world economy*, 5th edition, Guilford Press. USA.

Dunning, John. 1993. The Global Business. New York: Routledge.

Eaton Charles y Andrew W. Shepherd, 2001, "Agricultura por contrato Alianzas para el crecimiento", Rome, FAO, *Boletín de servicios agrícolas de la FAO* 145, ISBN 92—5—304593—0, (Retrieve July 27 http://www.redcamif.org/uploads/tx_rtgfiles/contrsp1.pdf

Eaton, C. y Shepherd, A., 2001, "Contract Farming: Partnerships for Growth", *FAO Agricultural Services Bulletin* 145, Food and Agricultural Organization, Rome.

Fite, Gilbert, 1984, *Cotton Fields No More: Agriculture in the U.S. South,* Lexington: University of Kentucky Press.

Fold N. y B. Pritchard, 2005, "Introduction" pp. 1-22 en *Cross-Continental Food Chain*, edited by N. Fold and B. Pritchard. London, England: Routledge.

Mercado laboral.indd 65 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Friedmann, H. 1992. *Distance and Durability: Shaky Foundations of the World Food Economy.* Third World Quarterly 13(2): 371—83.

Friedmann, H., 1993, *The Political Economy of Food: A Global Crisis* New Left Review 1(197): 29-57.

Friedmann, H. y P. McMichael, 1989, *Agriculture and the State System: The Rise and Fall of National Agriculture*, Sociological Ruralis 29(2):93—117.

Galindo González, Douglas Napoleón, 2002, *Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral* Banco de Guatemala.

Goodman D. y Watts, M. (eds), 1997, *Globalizing Food: Agrarian Questions and Global Restructuring*, Routledge, London.

Groot Henri, Nahuis R. y Tang P., 2004, *Is the American Model Miss World? Choosing between the Anglo-Saxon model and a European-style alternative*, Paper no. 40.

Guerra, Pablo, 1995 *¿Es necesariamente precaria la flexibilización? En Flexibilidad y Condiciones de trabajo precarias,* Rafael Agacino y Magdalena Echeverria (editores), PET, Santiago de Chile, 1995.

Harvey, D., 2005, *A Brief History of Neoliberalism,* Oxford: Oxford University Press.

Harvey, David, 1989, *The Condition of Postmodernity*, Oxford: Basil Blackwell.

Heffernan, W.D. 2000. "Concentration of Ownership in Agriculture." pp. 61-76 in *Hungry for Profit: The Agribusiness Threat to Farmers, Food, and the Environment,* edited by F. Magdoff, J.B. Foster and F.H. Buttel. New York: Monthly Review Press.

Hernández María del Carmen, Miguel A. Vázquez, 2010, *Industrias Bachoco, principal firma avícola mexicana. Sus estrategias de localización*, Cerutti M. Hernandez, Marichal (coords.) Grandes empresas y grupos empresariales. México, CIAD –Plaza y Valdes, ISBN 9786074022278

INEGI, 2002, *Tabulados Básicos Nacionales y por Entidad Federativa. Base de Datos y Tabulados de la Muestra Censal*, XII Censo General de Población y Vivienda 2000. México, INEGI, Base de Datos versión C.D.

_____2011, *Resultados Definitivos. Base de Datos y Tabulados de la Muestra Censal,* XIII Censo General de Población y Vivienda 2010. México, INEGI, Base de Datos versión C.D., también disponible en la hoja web retrieve 9 de agosto www.inegi.org.mx/.../metodologias/censos/sm_cpv2010.pdf

_____2011, *La Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTyC).* México, INEGI, (Retrieve 1/09/2011 http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/microdatos/enestyc.asp)

Mercado laboral.indd 66 06/03/2014 10:26:03 a.m.

_____ 2011ª, Censo de Población y Vivienda 2010. Manual del entrevistador del Cuestionario ampliado, México, INEGI

Jackson Gregory y Hideaki Miyajima, 2007, *Varieties of Capitalism, Varieties of Markets: Mergers and Acquisitions in Japan, Germany, France, the UK and USA,* RIETI Discussion Paper, 07-E-054, September 2007. (Retrieve july 21 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1012210)

Jaffee, S., 1994, *Exporting High Value Food Commodities*, Washington, DC: World Bank.

Kucera, David, 1998, *Unemployment and external and internal labor market flexibility: a comparative view of Europe, Japan and the United States*, Center for Economic Policy Analysis.

Márquez, Gustavo, 2005, *¿Para bien o para mal? Debate sobre el impacto de la globalización en los mercados de trabajo de América Latina*, Banco

Martinez, Francisco, Gilberto Aboites y Douglas H. Constance, 2011, *Neoliberal Restructuring and the Mexican Poultry Industry*, Rural Sociology. Un Publisher, in process

Martinez, F., A. Trejo, A. Bonanno, y D. H. Constance, 2010, "Globalización y Reestructuración Económica: El Caso de la Industria Avícola de México" pp. 95-120 en *Patrones de Consumo Alimentario en México*, edited by G. Aboites. Trillas UAdeC.

McMichael, P., 1996, "Globalization: Myths and realities", *Rural Sociology*, 61 (1), pp. 25—55

McMichael P, 2004, *Global Development and the Corporate Food Regime,* Symposium on New Directions in the Sociology of Global Development, XI World Congress of Rural Sociology, Trondheim. July 2004. Retrieved August 26, 2011 (http://www.infoagro.net/shared/docs/a1/Global%20development%20and%20the%20corporate%20food%20regime.pdf)

McMichael, P., 2005, "Global Development and the Corporate Food Regime." pp. 265-300 in *New Directions in the Sociology of Global Development, Research in Rural Sociology and Development*: Volume 11, edited by F.H. Buttel and P. McMichael. Oxford: Elsevier Press.

Monastiriotis, 2003, "A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998", *Discussion Paper Series 2003–01.Department of Economics Royal Holloway College*, University of London.

Morrison, J. M., 1998, "The Poultry Industry: A View of the Swine Industry's Future" pp. 145-154 in *Pigs, Profits, and Rural Communities*, edited by K.M. Thu and E.P. Durrenburger. Albany, NY: State University of New York Press.

Mercado laboral.indd 67 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Ohame Kenichi, 1990, *The Borderless World,* Harper Collins. New York, New York. USA.

Ohmae Kenichi (1995) *The End of the Nation-State: the rise of regional economies*, Free Paperbacks, New York, New York. USA.

Otero G. y G. Pechlaner, 2008, "Latin American Agriculture and Biotechnology: Temperate Dietary Pattern Adoption and Unsustainability." Pp. 31—60 on Otero 2008.

Patrick, Ian, 2004, *Contract farming in Indonesia: Smallholders and agribusiness working together*, Canberra, Australian Centre for International Agricultural Research. ISBN 1 86320 410 5, Retrieve july 20

Pechlaner, G. y G. Otero, 2010, "The Neoliberal Food Regime: Neoregulation of the New Division of Labor in North America", *Rural Sociology* 75(2):179—209.

Pitelis, C., 1990, "Beyond the nation-state? The transnational firm and the nation-state." *Review of Radical Political Economics,* 22(1): 98—114

Porter, M. E., 1998, "Clusters and the new economics of competition", *Harvard Business Review,* Vol. 76 Issue 6, 77—91.

Porter, M. E., 2003, "The Economic Performance of Regions", *Regional Studies*, Vol. 37, 549—578.

Reardon, T. y Berdegué, J., 2002, "The rapid rise of supermarkets in Latin America: challenges and opportunities for development", *Development Policy Review* 20(4):371–388.

Rifkin Jeremy, 1996, *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G. P. Putnam's Books, Nueva York,

Rodríguez, Gonzalo, 1980, "Tendencias de la producción agropecuaria en las dos últimas décadas". *Economía Mexicana*, CIDE, núm. 2.

Rodríguez, Gonzalo y Mario Ortiz, 1983, *Expansión ganadera y crisis agrícola: el papel del consumo y la rentabilidad*, Economía Mexicana, CIDE, núm.5.

Ruíz, Clemente, 2006, "Reforma laboral y debilidad institucional", *Economía UNAM,* Vol.2 núm. 5.

Schwartz, Harry, 1995, *Seasonal Farmworkers in the United States* New York: Columbia University Press.

Thu, K.M. y E.P. Durrenburger (eds.), 1998, *Pigs, Profits, and Rural Communities*, Albany, NY: State University of New York Press.

Tokman, Victor, 2006, *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, Colección de Documento de proyectos CEPAL, Naciones Una 2011. Monografía de la Industria Avícola. México (Retrieve 1/09/2011 http://www.una.org.mx/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)

Mercado laboral.indd 68 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Valdés Ibarra, Miriam, 2008, *Cluster Automotriz en México. Un análisis de eficiencia económica y sus determinantes: 1988-2003 Saltillo*, Maestría en Economía Regional del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila (CISE), Retrieve 8 de agosto http://www.cise.uadec.mx/downloads/tesis2006—2008/VIM.PDF

Vidaurrázaga, R. F., 1990, *Análisis de la Producción de Huevo en el Sector Ejidal: El Caso de la Unión de Ejidos Benito Juárez del Sureste del Estado de Coahuila,* Tesis de Maestría en Planeación Agropecuaria. Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro. Saltillo, Coahuila. México.

Welsh, Rick, 1997, "Vertical Coordination, Producer Response and the Locus of Control Over Agricultural Production Decisions", *Rural Sociology* 62(4):491–507.

Yasuyuki Sawada 2006. "Markets and Economic Development for Poverty Reduction in Developing Countries" (retrieve July 20 web page http://www.rieti.go.jp/en/papers/research—review/036.html)

Martínez y Martínez, 2011, *Entrevista Raymundo Garza*, Miércoles 17 de agosto en Saltillo. Comunicación personal.

Mercado laboral.indd 69 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Una perspectiva de la pobreza por ingresos de los trabajadores ocupados en el sector terciario: el caso de doce ciudades mexicanas, 2000-2010

José Antonio Altamirano Abad
Luís Gutiérrez Flores
David Castro Lugo

Introducción

Antes del año 2000 se observa, para el caso mexicano, que la pobreza, tanto en su incidencia como en su intensidad, era mayor en el medio rural que en las zonas urbanas (Székely, 2004). Sin embargo, las cifras oficiales para el año 2010 marcan un cambio en la tendencia (CONEVAL, 2011). Es decir, los pobres se están aglomerando en las ciudades.

Cada vez es más recurrente encontrar en las grandes urbes barrios donde se concentran las personas pobres, marginadas y/o excluidas (Ziccardi, 2008). No obstante, es difícil pensar que los efectos positivos de vivir en la ciudad se estén diluyendo a una alta velocidad, en especial si se toma en cuenta la dimensión y la dinámica de crecimiento del sector terciario en la economía.

Los estudios sobre el tema en su mayoría se centran en los grupos que padecen pobreza extrema y se realizan desde una perspectiva de necesidades básicas insatisfechas, a pesar de que los datos indican que la pobreza moderada es más común en las ciudades. Es por esto que hay pocos trabajos que hagan referencia a la pobreza de ingresos en los trabajadores ocupados.

Mercado laboral.indd 71 06/03/2014 10:26:03 a.m.

Actualmente, el sector terciario es el motor de la economía mexicana, aproximadamente el 66 por ciento de la población ocupada se concentra en los servicios y el comercio, de esta manera se genera el 64 por ciento del Producto Interno Bruto en el país (INEGI; 2012).

La teoría marca qu,e entre mayor el grado de terciarización en una economía, se incrementa el crecimiento y desarrollo de esta (Mukherjee, D., y Majumder, R., 2009), por lo tanto, con base en lo expuesto anteriormente se esperaría que los niveles de pobreza se redujeran, aunque las cifras para el caso mexicano señalan la existencia de 50 millones de pobres en el país (CONEVAL, 2011).

Se han planteado dos formas de terciarización: una caracterizada por salarios altos en la mayoría de las actividades relacionadas con el comercio y los servicios siendo el trabajo especializado el componente esencial del desarrollo de las industrias relacionadas con estas actividades y otra donde pasa exactamente lo contrario, es decir, el ingreso obtenido es bajo para la mayoría de los trabajadores ocupados en el sector servicios a consecuencia que la mano de obra calificada demandada es restringida por los tipos de empresas que operan en la economía (Weller, 2004).

En conjunto, las investigaciones sobre el sector terciario revelan que este es altamente heterogéneo (Coll y Ordoñes, 2007). Se puede suponer la existencia de ambos tipos de terciarización en México, lo que explica las diferencias en los niveles de pobreza en las distintas regiones (ciudades) del país.

En este trabajo se maneja la hipótesis de que la terciarización genuina es un factor que ha incidido positivamente en la reducción de pobreza de ingresos en México. El objetivo a cumplir es el cálculo y análisis de la pobreza en los trabajadores ocupados en el sector terciario para doce ciudades mexicanas en el periodo 2000-2010.

Para el cálculo de la pobreza de ingresos se utiliza el índice Foster, Greer y Thorbecke (FGT) (1984), el cual permite observar la incidencia, la intensidad y la desigualdad en determinados grupos de pobres. Las base de datos a utilizar son la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) (INEGI, 2000) y la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE) (INEGI, 2010). Se eligieron a estas principalmente por su representativad con respecto a las ciudades a analizar.

Los resultados a destacar son la reducción de la pobreza de ingresos en general, sin embargo, por regiones sucede lo contrario, lo que confirma la existencia de procesos diferentes de terciarización para el caso mexicano. Las ciudades diversificadas en los servicios han podido adaptarse a los cambios economicos y, por ende, resistir los momentos de desaceleración y crisis que se han vivido.

En el siguiente apartado se revisa la literatura con repecto al tema, posteriormente se muestra la metodologia y datos a utilizar, despues se caracteriza la fuerza de trabajo ocupada en el sector teciario en México con base a la información que se

Mercado laboral.indd 72 06/03/2014 10:26:03 a.m.

tiene para las doce ciudades, continuando con el analisis de resultados del calculo del FGT y finalmente se presentan las conclusiones.

Revisión de literatura

Esta investigación puede ser clasificada como un examen tradicional de pobreza; sin embargo, es en realidad un análisis de una parte de la fuerza laboral con ingreso bajo. De ahí que en esta revisión de literatura parta de manera general de cómo se han integrado los estudios de pobreza y como se inserta el presente documento, después se transita a las investigaciones referentes a los servicios y por último se revisa trabajos sobre la población ocupado en el sector terciario.

En México, antes de la década de los noventas, se tenía una bibliografía no tan abundante como se tiene hoy referente al análisis de la pobreza y, en especial, en lo que concierne a su medición. El aumento de la bibliografía tiene una relación muy estrecha con la implantación y desarrollo del modelo neoliberal en México. Los trabajos, en un principio, respondieron a la necesidad de cuantificar los rezagos que se generaron durante la llamada década perdida en América Latina (Boltvinik, 2004).

Ante la crisis de 1994, las investigaciones se enfocaron al análisis del impacto de esta y la efectividad de las políticas sociales para revertir dichos efectos. En la actualidad, estos trabajos hacen análisis de largo y mediano plazo para evaluar el desempeño del modelo económico que impera en el país y, al mismo tiempo, medir los efectos de la globalización en diferentes regiones.

Sin duda alguna, el aumento en la producción de investigaciones se debió también a la disponibilidad de datos por conducto de la Encuesta Nacional Ingresos Gasto de los Hogares (ENIGH), que a partir de 1992 se publican cada 2 años.

Los trabajos se pueden agrupan en cuatro:

a) Los dedicados a la discusión epistemológica del concepto.

b) El desarrollo de metodologías para la medición y análisis de tendencia e incidencia.

c) Evaluación y crítica de los impactos de los distintos programas de política social.

d) Los estudios que exploran la relación de causa y efecto con otros fenómenos como la exclusión, la desigualdad y la migración por mencionar algunos.

Las investigaciones que buscan evaluar en conjunto y medir la pobreza a nivel nacional se dan como consecuencia del interés gubernamental por tener datos precisos de referencia sobre el fenómeno con base en parámetros determinados. Hasta el

Mercado laboral.indd 73 06/03/2014 10:26:04 a.m.

momento dos trabajos se pueden destacar como la guía metodológica de investigaciones subsecuentes.

El primer esfuerzo para establecer una medición de la pobreza fue el realizado por la Coordinación General de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR) (1982) el cual fue publicado con el nombre de *Necesidades Esenciales en México*, y en donde se define la canasta normativa de satisfactores básicos que se utilizó como cimiento para determinar una primera línea de pobreza (LP) oficial.

Con la conformación del Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (2002) por parte de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL), se oficializaron tres líneas de pobreza (alimentaria, capacidades y patrimonial) las cuales han sido utilizadas como parámetros en la mayoría de las investigaciones posteriores al primer informe de este.

Trabajos subsiguientes se encargan de explicar, justificar, criticar y/o proponer ajustes a la metodología propuesta por el Comité (Cortés, F., *et al.,* 2004; Cantú, *et al.*, 2004) y, al mismo tiempo, corroborar los datos obtenidos de manera oficial primero por SEDESOL y posteriormente por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2011).

En términos generales, las investigaciones a nivel nacional son más frecuentes que las investigaciones por estado y/o ciudad debido a la disponibilidad de datos, sin embargo, se ve un creciente interés por realizar este tipo de estudios para poder explicar los fenómenos sociales y económicos que se viven en la ciudades y que impacta en el aumento o disminución de la pobreza.

El Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey son las tres ciudades que más estudios en particular tienen, tanto de manera individual como comparándolas entre sí y/o con otras ciudades. Sin embargo, en el último caso se ha observado más la marginación que la pobreza y hay pocos puntos de comparación entre investigaciones (Sandoval, 2005). Los trabajos datan desde 1960 hasta la fecha pero su corte es más antropológico que económico.

Entre los estudios a destacar tenemos el de Damián (2010), quien calcula y analiza la pobreza de 57 ciudades utilizando información del censo del 2000 y aplicando el método de medición integral de la pobreza (MMIP), el cual no solo mide el ingreso sino que, además, identifica necesidades básicas insatisfechas.

Con respecto al estudio del sector terciario en México, se puede encontrar antecedentes desde la década de los sesentas, sin embargo, es hasta los noventas cuando se ve más palpable la transición y consolidación de los servicios en México. Uno de los trabajos a destacar es el de Chávez y Zepeda (1996), donde se habla de la dualidad de estos en México con base en las diferencias existentes entre los ingresos generados con respecto a los dirigidos al productor y al consumidor, y cómo los últimos son el refugio de muchos trabajadores poco calificados.

Mercado laboral.indd 74 06/03/2014 10:26:04 a.m.

Otro esfuerzo que hay que resaltar es el análisis de los servicios por estado de la republica que coordina Gustavo Garza (2006, 2009, 2010, 2011) donde se hace una radiografía de cómo han evolucionado de manera diferente por entidad, tomado en cuenta a las principales ciudades de cada una de éstas, lo que da un panorama muy completo del sector servicios en México.

Por su parte, Coll y Ordoñes (2006) analizan los impactos de la globalización en el sector de servicios en México y concluyen que las diferencias naturales que existen por la heterogeneidad de éste se han incrementado, lo cual divide y polariza a los trabajadores ocupados en las grandes ciudades.

Con respecto a los estudios más detallados sobre el personal ocupado en el sector terciario, tenemos el de Stern (1967), donde hace un análisis regional sobre las diferencias en el desarrollo de 57 zonas urbanas. En él encuentra que las que presentan los mejores indicadores son aquellas que concentran no sólo la industria, sino los servicios y el comercio. De manera paralela, Reyna *et al.* (1967) analizan la dinámica de la estratificación social en ciudades pequeñas y medianas de México, observando que durante los sesenta se conformó una clase media con ingresos relativamente altos gracias a la terciarización de algunas zonas del país, independientemente de las grandes urbes (C. de México, Guadalajara y Monterrey), y la industrialización que vivía el país.

García y Oliveira (2001) analizan las transformaciones en los mercados laborales en la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, y encuentran la caída del trabajo asalariado y el aumento de los micro negocios, haciendo énfasis que la composición del sector terciario está cambiando dando paso a la precariedad laboral y la informalidad, sin embargo, no da datos precisos sobre el aumento de la pobreza como tal.

En general se aprecia que existen vacíos en la literatura respecto a los mercados laborales terciarios, por un lado, y la evolución de la pobreza, ya sea de manera particular o en conjunto, para las ciudades mexicanas.

Metodología

El Método por excelencia para la medición de la pobreza a consecuencia de un bajo ingreso es el de "la línea de la pobreza", es decir se establece el valor monetario de una canasta que satisfaga las necesidades básicas de las personas. Lo que se va obtener es el porcentaje de las pobres con respecto de la población total a estudiar. Aquellas que estén por debajo de la línea (valor de la canasta) se les consideran en esta condición y cuando se divide entre el total se obtiene una razón o índice.

Mercado laboral.indd 75 06/03/2014 10:26:04 a.m.

La línea de pobreza (z) se formaliza con la siguiente manera (Foster *et al*, 1984)

$$Z = \sum_{i=1}^{n} PX$$

Donde:
P Es el precio del bien o servicio *i*
X Es la cantidad del bien o servicio *i*

Con base en *z* se puede obtener *q*, que es el total de personas pobres dividido entre el total de la población n se obtiene un índice de la pobreza $H=\frac{q}{n}$.

El establecer la canasta más adecuada en razón de las características en particular del conjunto en el que se esté interesado es el mayor reto que implica este método, porque remite a la discusión de la relatividad y el absolutismo de la pobreza.

El enfoque, o método del ingreso, tiene un mayor alcance en su análisis en el momento que se incorporan parámetros, generándose de este modo el Índice FGT (Foster *et al*, 1984). Se parte del concepto de que no sólo es importante conocer la incidencia de la pobreza en las personas, sino también la intensidad así como la desigualdad que hay entre los pobres. Por tanto, se propone el siguiente índice diseñado por Foster, Greer y Thorbecke (1984):

$$FTG = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{i=q} \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^a$$

Donde:
yi Es el ingreso individual o por hogar
α Es un parámetro que permite la descomposición tomando valores de 0, 1, 2.
Cuando α vale 0, obtenemos H, es decir, el índice de pobreza, porque:

$$FTG = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{i=q} \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^0 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{i=q} 1 = \frac{q}{n}$$

Mercado laboral.indd 76 06/03/2014 10:26:05 a.m.

El rango del valor que puede tomar el índice es entre 0 y 1, con α = 0. Entre más alto es FGT mayor es el número de pobres.

Cuando α vale 1 se calcula la Brecha de Pobreza, es decir, la distancia de un grupo para dejar de ser pobre. Para ello, se parte de la diferencia de z con respeto al ingreso de cada individuo (yi), después se hace la sumatoria para todo el grupo, es decir, se tiene:

$$FTG = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{i=q}\left(\frac{z-y_i}{z}\right)^1$$

Entre más cercano sea FGT a 0, los miembros del grupo está más cerca de dejar de ser pobres. Otra aplicación adicional es que también se puede determinar el costo social de ayudar a salir de la pobreza a un grupo determinado.

Cuando α vale 2, se obtiene el coeficiente de variación entre los pobres, por lo cual se obtiene la desigualdad existente entre el grupo de pobres. Esto se logra otorgando una mayor ponderación a la población más afectada.

$$FTG = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{i=q}\left(\frac{z-y_i}{z}\right)^2$$

En esta forma el FGT mide la desigualdad entre los pobres, entre más se acerque el índice a 1, mayor es la divergencia entre el ingreso.

Esta descomposición conduce a identificar a los pobres de una manera menos superficial que el simple conteo de cabezas porque se tiene conocimiento de la situación del individuo dentro de grupo. De ahí que consideramos que FGT es un método adecuado para analizar la pobreza de ingreso en los trabajadores.

El trabajo de estos autores se sustenta en la comprobación de los axiomas de monotonicidad (Sen, 2001)[1] y el de transferencias, principalmente entre otros, suponiendo la descomposición de los hogares (que también pueden ser individuos).

[1] Axioma de monotocidad:-Una reducción en el ingreso de un hogar pobre debe de aumentar el valor del índice de pobreza.

Axioma de transferencia.- Una transferencia pura de un hogar pobre a un hogar rico incrementa el valor del índice de pobreza.

Mercado laboral.indd 77 06/03/2014 10:26:05 a.m.

Como mencionamos antes, z es expresada en valores monetarios. Por lo tanto, los precios de los bienes y servicios que se deben de utilizar tienen que ser ponderados para así construir líneas realistas para el conjunto de la población. No sólo se deben ponderar los precios para evitar sesgo en los resultados, sino también las características propias de cada hogar mediante la aplicación de equivalencias. Es difícil contabilizar el ingreso de una persona por los diferentes roles que existen en un hogar y la diferente idiosincrasia que existe alrededor de este.

La línea de pobreza a utilizar en nuestra investigación es la patrimonial utilizada por el CONEVAL (2011) que a su vez retoma lo sugerido por el Comité para la Medición de la Pobreza (2002). La canasta para el medio urbano en el 2008 tiene un valor de $1,921.74. Actualizada a precios de 2010, tenemos que el umbral a utilizar es de $2,378. Se recalca que todos los valores en esta investigación han sido deflactados a valores de 2010 para facilitar la comparación.

Ya que el interés inicial es estudiar la pobreza en los trabajadores ocupados en el sector terciario, se recurrió a la ENEU (INEGI, 2000) y a la ENOE (INEGI, 2010), las cuales son compatibles porque una es antecesora de la otra. El periodo de estudio se limita a raíz de que en estas encuestas se encuentra el monto del ingreso de los trabajadores y, como se verá adelante, esta variable es la esencia del método de la línea de pobreza.

La población objetivo es todo trabajador que de manera efectiva laboró una o más horas a la semana con pago. Cabe puntualizar que en las bases de datos originales se encuentra información para personas que han laborado sin pago, lo cual las convierte en pobres de ingreso por efecto, sin embargo, es relevante saber el porcentaje de los trabajadores ocupados que a pesar de recibir un pago no pueden satisfacer sus necesidades mínimas.

Los trabajadores considerados en esta investigación se dividieron en dos grupos: terciarios y no terciarios. Los primeros son aquellas personas que laboran en servicios y comercio, y los segundos en manufacturas y construcción. No se tomó en cuenta a los trabajadores agrícolas en esta última categoría por su poca representatividad en las actividades urbanas.

Se analizan las ciudades más importantes del país con base en el tamaño de población y su aportación al producto interno bruto. Los principales criterios para elegir estas son los siguientes:

a) Ciudades globales en las cuales se concentran flujos de capital y por lo mismo la generación de empleos.

b) Ciudades especializadas en actividades clave para el país, las cuales son: el turismo, la extracción del petróleo y la industria automotriz.

Mercado laboral.indd 78 06/03/2014 10:26:05 a.m.

c) Ciudades que están enclavadas en estados que previamente han sido identificados como pobres donde la migración campo rural se da por la cercanía.

Tradicionalmente, México se ha caracterizado por tener una cultura, política y economía centralista, prueba de ello es el exagerado desarrollo de tres ciudades: México, Guadalajara y Monterrey. Aproximadamente, entre estas y sus zonas metropolitanas, suman cerca de 30 millones de personas, más de un cuarto de toda la población del país. Hermosillo, Saltillo y Toluca auspician la industria automotriz, lo que a su vez ha permitido el desarrollo de los servicios al productor en estas.

Tijuana siempre ha sido una ciudad propicia a los servicios por su cercanía a los Estados Unidos, sin embargo, desde los ochentas la industria de la maquila se ha concentrado en ella, lo cual propició la dinamización del sector terciario, en especial los servicios al productor.

La explotación del petróleo es una actividad que "empuja" a la economía mexicana, por ende, es de pensar que las ciudades cercanas a los puntos donde se obtiene el mineral hayan desarrollada una infraestructura en servicios en torno a esta actividad, como podría ser el caso de Campeche.

Uno de los estados más pobres de México es Chiapas, donde el fenómeno migratorio campo-ciudad ha tomado fuerza en las últimas décadas. Así, Tuxtla Gutiérrez es uno de los destinos más cercanos para las personas que desean escapar de la pobreza.

Nayarit es un estado que vive la transición de las actividades agrícolas a los servicios como el principal eje de la economía, esto a consecuencia del declive del primero y el incipiente desarrollo del sector industrial en la región, por lo tanto, Tepic se convierte en un caso interesante para el análisis de procesos recientes de terciarización en el país.

Las ciudades de Acapulco y Cancún han crecido en torno al turismo, sin embargo, su desarrollo ha sido diferente. Estas dos ciudades nacieron terciarias, mas en la primera, la economía en un principio se enfocó en una sola rama y en la segunda se dio una diversificación en los servicios. Las mismas son ideales para entender la diferencia entre la terciarización espuria y genuina.

Población terciaria

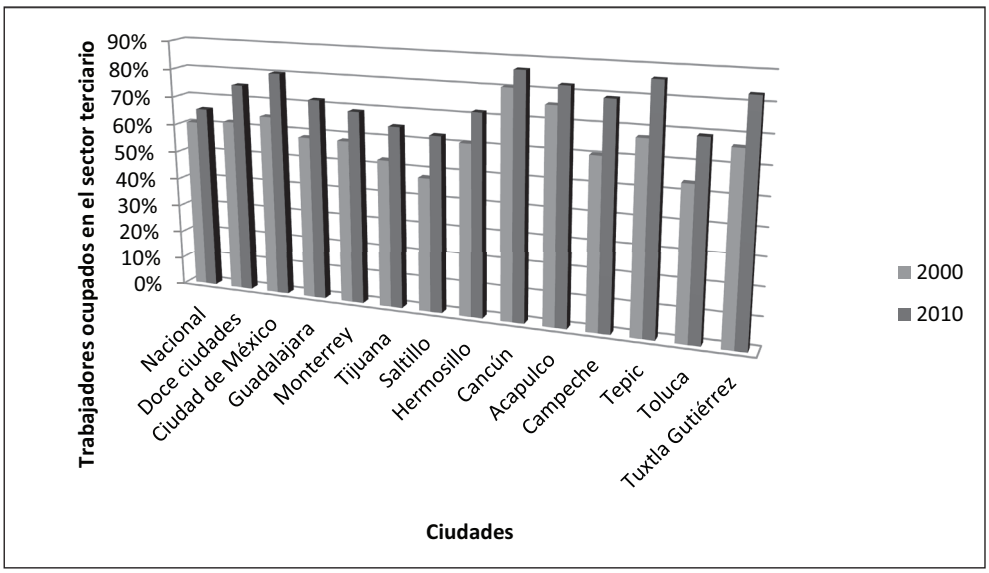
En términos de ocupación, la economía mexicana es terciaria. En el año 2000, el 61 por ciento del personal ocupado se ubicaba en este sector y para 2010 se aprecia un incremento de 5 puntos porcentuales más. Así, casi 7 de cada 10 empleos se encuen-

Mercado laboral.indd 79 06/03/2014 10:26:06 a.m.

tran en los servicios y el comercio. Esto se eleva para las ciudades que conforman la muestra de estudio.

Todas las ciudades observadas son terciarias. En promedio, el empleo en los servicios se incrementó en 13 puntos porcentuales. La ciudad con el nivel más alto es Cancún con un 86 por ciento para el 2010, mientras que Saltillo es la población con menor grado de terciarización con el 63 por ciento, sin embargo, durante el periodo de estudio creció por encima de la media con 15 puntos porcentuales porque en 2000 su nivel era del 48 por ciento, lo que la convertía en la ciudad menos terciarizada (ver gráfica 1).

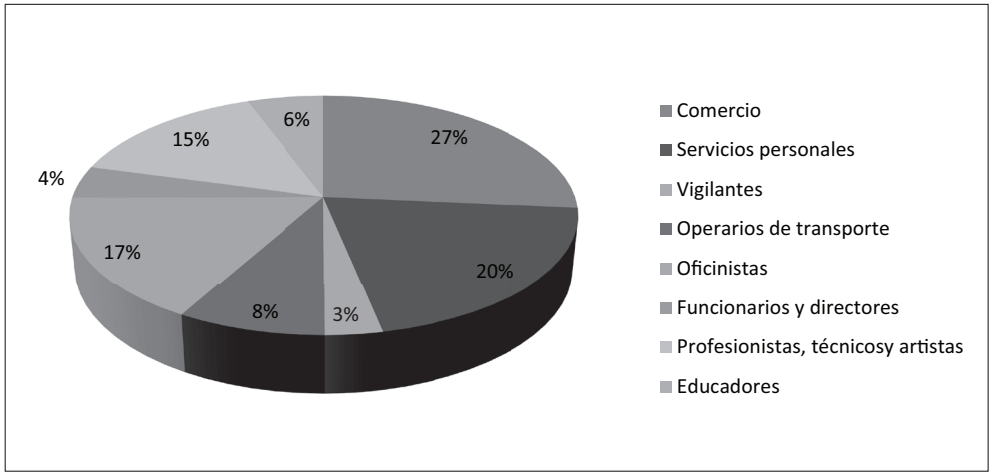
Gráfica 1. Trabajadores ocupados en el sector terciario 2000 y 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010)

Mercado laboral.indd 80 06/03/2014 10:26:07 a.m.

Gráfica 2. Composición del sector terciario por ocupación para el periodo 2000 y 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010)

Dentro de la heterogeneidad del sector terciario se encuentra que el comercio es la rama con mayor ocupación (27 por ciento), inmediatamente, servicios personales es el subsector que concentra gran parte de la fuerza laboral (20 por ciento), por lo que, en conjunto, conforman la mitad del sector. La suma de profesionistas, educadores, funcionarios y directores donde se concentra la fuerza de trabajo especializada suma el 25 por ciento del total de los trabajadores ocupados en el sector terciario.

Otros datos relevantes que emanan de la información, es que el 71 por ciento de la población que labora en las ciudades estudiadas lo hace en el sector terciario (ver anexo, gráfica A.1). La ciudad que más acumula trabajadores es la Cd. de México con 17 por ciento, seguida por Guadalajara y Monterrey, ambas con el 11 por ciento.

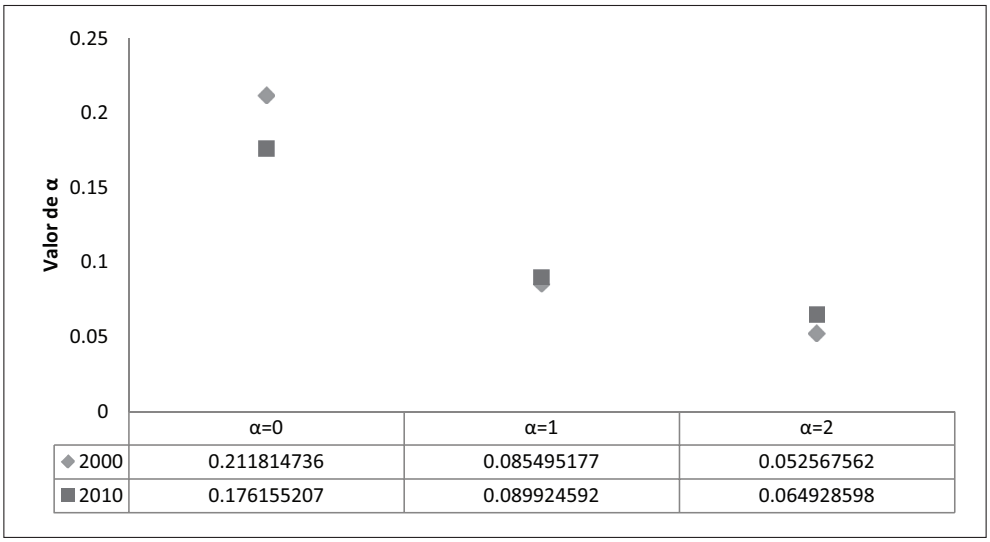
El 61 por ciento de los trabajadores son hombres, el 47 por ciento de la población ocupada en el sector servicios está ocupada en el comercio y en los servicios personales, el 77 por ciento son remunerados, el 34 por ciento tiene nivel educativo igual o mayor a media superior. El 51 por ciento tiene seguridad social, el 53 por ciento no son jefes de familia (lo que indica que al menos dos miembros del hogar deben de salir a trabajar) y el mayor grupo de edad que se identifica es de los jóvenes entre 20 y 29 años, que representa el 29 por ciento de la población (ver anexo, gráficas A2 a A7).

Mercado laboral.indd 81 06/03/2014 10:26:09 a.m.

Resultados

Se observa que existe una reducción de la pobreza de ingresos en los trabajadores ocupados de aproximadamente 4 puntos porcentuales, sin embargo, con base en α=1, tenemos que la intensidad de ésta aumentó en medio punto porcentual, lo que indica que al final de la década es más difícil salir de la línea de la pobreza. De igual manera, α=2 se incrementó, lo que nos señala que la desigualdad entre los pobres se ha remarcado en el periodo de estudio. Estos datos sugieren que, en el periodo de estudio, la pobreza se ha reducido por la generación de nuevos empleos en el sector terciario y no por un aumento generalizado en los salarios de los trabajadores.

Gráfica 3. Índice de pobreza FGT para ciudades mexicanas 2000 y 2010



	α=0	α=1	α=2
◆ 2000	0.211814736	0.085495177	0.052567562
■ 2010	0.176155207	0.089924592	0.064928598

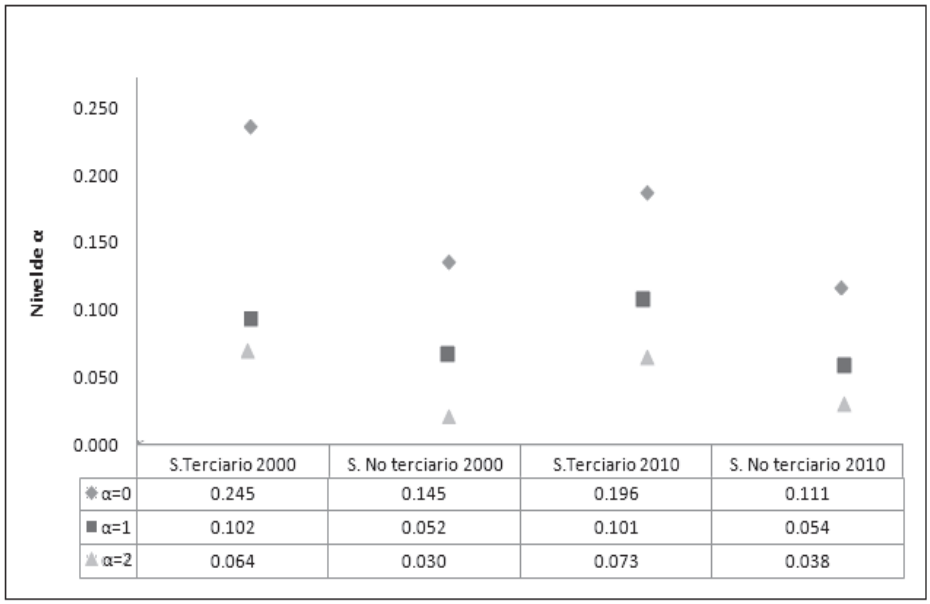
Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010)

Con respecto a los sectores terciario y no terciario, el índice nos muestra que existió mayor pobreza en los servicios y el comercio que en la elaboración de manufacturas (ver gráfica 4). Esto no es sorpresivo si se toma en cuenta el tamaño del sector, de igual manera, es de entenderse que se dé una mayor reducción en el mismo. Lo que hay destacar es que la brecha de pobreza es el doble que en el sector no terciario, lo mismo que su desigualdad. Esto hace referencia a que el incremento salarial en los servicios en México es lento.

Mercado laboral.indd 82 06/03/2014 10:26:09 a.m.

En cada ciudad se consignan reacomodos entre los niveles de pobreza (ver gráfica 5). Las ciudades más pobres son Tuxtla Gutiérrez, Acapulco, Campeche y Tepic. Sin embargo se aprecia una acelerada disminución en la década, la cual puede relacionarse con el aumento del empleo terciario en estas (ver gráfica 1).

Gráfica 4. Pobreza en el sector terciario y no terciario en México 2000 y 2010



	S.Terciario 2000	S. No terciario 2000	S.Terciario 2010	S. No terciario 2010
α=0	0.245	0.145	0.196	0.111
α=1	0.102	0.052	0.101	0.054
α=2	0.064	0.030	0.073	0.038

Fuente: Elaboración Propia Datos ENEU T2 2000 y ENOE T2 2010.

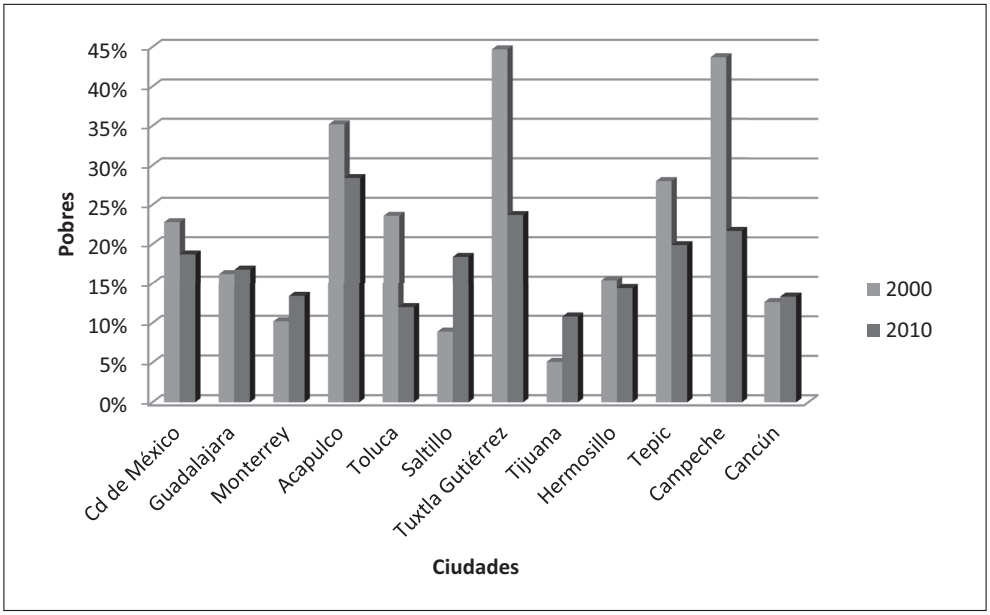
La brecha de los niveles de pobreza entre ciudades se ha acortado drásticamente. En 2000, la diferencia de Tuxtla Gutiérrez, que era la más pobre, con respecto a Tijuana era de 40 puntos porcentuales, en cambio, en 2010, la distancia de Acapulco (ahora la de mayor pobreza) y ésta última es de 12 puntos porcentuales. Sin embargo, la situación sigue siendo adversa porque el valor de α=0 más alto es 0.027 y el más bajo 0.10 cuando anteriormente era 0.05. La incidencia en las poblaciones más afectadas sigue siendo elevada, además de que las regiones más favorecidas experimentan un proceso de empobrecimiento en la década.

La reducción de la pobreza en Ciudad de México es muy significativa, no sólo por la cantidad de personas que esta representa como consecuencia de su densidad poblacional, sino porque ésto habla también de una capacidad en los mercados laborales para absorber la fuerza de trabajo que se incorpora. Lo anterior se da por varias

Mercado laboral.indd 83 06/03/2014 10:26:09 a.m.

razones, como el paso natural de los jóvenes a buscar emplearse junto con la migración interna. En ambos sectores la pobreza se redujo en los mismos puntos porcentuales (4.5), sin embargo, hay que tomar en cuenta que la mayoría de las personas trabajan en los servicios (84 por ciento), por lo tanto, su representatividad debe ser mayor.

Gráfica 5. Cambios en los niveles de pobreza por ciudades 2000 y 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010)

Como ya se había mencionado, la zona centro del país, en especial la del Valle de México, es de las regiones con mejores resultados con respecto a la disminución de pobreza. En Toluca se observa una reducción importante del índice FGT de 11 puntos porcentuales cuando $\alpha=0$. De ser una ciudad con un nivel de pobreza muy aproximado a los niveles nacionales, pasó a ser la segunda ciudad menos pobre. De igual manera, la brecha se redujo en 3 puntos porcentuales.

Con la metodología presentada en esta investigación es difícil demostrar los efectos de las interacciones entre ciudades, es decir, que no se puede apreciar si la reducción de la pobreza en Toluca se debe a que un porcentaje de sus habitantes laboran en la Ciudad de México, por ejemplo. Sin embargo, el que se haya presentado una

Mercado laboral.indd 84 06/03/2014 10:26:11 a.m.

reducción de la pobreza en ambas ciudades para ambos sectores, nos habla de que no se han saturado hasta el momento las fuentes de empleo de la región y en especial en los servicios

Monterrey es de las ciudades menos pobres del país, a pesar de que registró un aumento de 3 puntos porcentuales. La pobreza en el sector no terciario disminuyó en un punto; es una de las dos ciudades que presentan comportamientos diferentes entre sectores (ver anexo 2).

Tijuana es la ciudad con menor pobreza de ingresos donde el trabajador precario era poco recurrente, sin embargo, en una década la cifra se duplicó, ya que en la actualidad aproximadamente el 10 por ciento de las personas ocupadas es pobre, tomado en cuenta sólo su salario.

La ciudad que registro en mayor aumento en los indicadores fue Saltillo con 9 puntos porcentuales. El empobrecimiento fue el doble en los servicios y en el comercio que en las demás actividades (ver anexo 2). Lo mismo ocurrió en el caso de la intensidad y de la desigualdad. Esto muy posiblemente se explique por la dinámica internacional que afectó a la industria automotriz desde finales del año 2008 y por ende, al clúster de dicha industria que se ubica en la región.

Las ciudades con menor pobreza en promedio para el periodo 2000-2010 son Tijuana y Monterrey, sin embargo, se aprecia un aumento de la incidencia. Es de llamar la atención que en estas, al igual que en Saltillo, la pobreza se haya incrementado, lo cual indica que, en lo general, se han perdido fuentes de trabajo en el sector manufacturero y el ingreso generado por los nuevos empleos ubicados en el sector terciario tiende a ser bajos.

El aumento de la pobreza en Guadalajara puede ser considerado como moderado (0.06 puntos porcentuales), aunque la intensidad y la desigualdad si se incrementaron en más de 2 puntos, es decir, las condiciones sociales en esta ciudad se fueron deteriorando a lo largo de una década. El sector que más lo ha resentido ha sido en el sector servicios, el FGT con $\alpha=0$ dobla al del sector no terciario en casi 10 puntos (ver anexo 2). Por lo tanto, el sector servicios de Guadalajara presenta indicios de pauperización desde hace más de una década.

Tepic ha presentado una reducción de la pobreza importante (8 puntos porcentuales), sin embargo, es de las ciudades con mayor incidencia de la pobreza. Tiene un 28 por ciento de trabajadores pobres de ingreso. Es en el caso de los servicios en donde la pobreza ha disminuido de forma trascendental al pasar de un 30 por ciento a un 20 por ciento. En cambio, la reducción del sector no terciario ha sido discreta, ya que ascendió 3 puntos porcentuales aunque, finalmente, también se observa una reducción. Esto sugiere que ha habido un aumento en los servicios del productor que han impulsado al resto de los subsectores.

Mercado laboral.indd 85 06/03/2014 10:26:11 a.m.

De la muestra, Acapulco es la ciudad con mayor pobreza en 2010. Ésto a pesar de una reducción considerable en la incidencia del fenómeno (del 35 al 28 por ciento). Pero es tan alta ésta que los efectos positivos se aprecian poco. Al parecer, la especialización turística de la región ha sido más una fuente de pobreza para la población trabajadora que un medio para salir de ella, esto se refuerza si se relaciona la reciente diversificación de la estructura de servicios de la ciudad (Chávez y Olivera, 2009) con la reducción de los índices.

En contraste, Cancún presenta indicadores de pobreza moderados, mas la incidencia se incrementó. Por lo tanto, el turismo por sí solo no es un condicionante para el desarrollo de una región, sino que debe estar vinculado a otros sectores productivos.

Tuxtla Gutiérrez es la ciudad con mayor reducción de la pobreza de todas las consideradas en este estudio. A pesar de la alta concentración de trabajadores percibiendo ingresos por debajo de la línea de pobreza (44 por ciento) en 2000, esta ha disminuido 21 puntos porcentuales en 2010. Un factor importante es el aumento de los servicios y el comercio en la región, lo que a su vez impactó positivamente en el sector no terciario.

Campeche es una ciudad que vive un proceso similar al de Tuxtla Gutiérrez, ya que su incidencia en 2000 era muy alta (43 por ciento) y se redujo al 21 por ciento. De igual forma, la reducción se da a la par en ambos sectores, tanto en el terciario como en el no terciario. Puede suponerse que, durante el transcurso de la década, factores tales como el aumento internacional de los precios del petróleo y el aumento de la inversión pública y privada generaron el incremento del ingreso de la región.

En Hermosillo se observa una pobreza moderada, su incidencia es del 15 por ciento. Esta ciudad ha presentado un reducción discreta de un punto porcentual en la pobreza durante la década, sin embargo, sus índices FGT (α=1 y α=2) aumentaron en 2 puntos. Lo anterior implica que los trabajadores que aún están por debajo de la línea después de diez años, mantienen entre ellos una mayor desigualdad y se encuentran más alejados de abandonar su condición de pobreza.

En las ciudades del centro y sur del país fue donde se ocupó a un mayor número de personas, sin embargo, es sólo en la región del Valle de México en la que los servicios y el comercio han absorbido a más trabajadores. Por lo tanto, en las demás urbes en las cuales se ha reducido la pobreza puede pensarse que existe un equilibrio tanto en la oferta y demanda de los empleos no terciarios y terciarios y entre los servicios al productor y al consumidor.

Mercado laboral.indd 86 06/03/2014 10:26:11 a.m.

Conclusiones

La pobreza de ingreso en México, en el periodo de estudio, se ha reducido en términos generales, esto a la par que el sector terciario ha crecido. Sin embargo, el panorama laboral para un grupo de trabajadores es adverso. Una de cada 5 personas ocupadas en los servicios está dispuesta a laborar por menos de un salario que supere la línea de pobreza. Adicionalmente, el tiempo que debe de pasar para que una persona pobre deje de serlo ha aumentado.

Sin embargo, a través de las regiones vemos que se está dando un fenómeno de empobrecimiento de ciudades que en la década de los noventa vivieron un auge económico, como el caso de Saltillo y Tijuana, y, por lo mismo, la terciarización que han experimentado no ha sido un proceso genuino.

La reducción de la pobreza en términos cuantitativos se ha dado por el aumento en los servicios en ciudades con un alto nivel de pobreza, como es el caso de Campeche, Tuxtla Gutiérrez, Toluca y Tepic. Sin duda, en estas ciudades el sector servicios ha sido el refugio de un elevado conjunto de trabajadores con mano de obra poco especializada, mas no se puede afirmar que se ha dado un proceso exitoso con respecto a la consolidación de los servicios.

Acapulco ha sido una ciudad que ha contribuido en términos generales a que los índices marquen la reducción de la pobreza, sin embargo, su terciarización parece ser espuria a razón de la alta incidencia e intensidad que se registra en ésta. Aunado a que la región se especializa en la industria del turismo, su crecimiento en éstos es relativamente bajo. Una explicación al decremento de pobres es que el aumento de empleos se relaciona con los servicios al productor, es decir que se empieza diversificar la estructura económica del lugar.

Monterrey, Guadalajara y Cancún son grandes ciudades que, en teoría, por su estructura económica, tamaño de población y indicadores de pobreza, combinado con el moderado crecimiento de su sector servicios, deberían de considerarse como ciudades que experimentaron un proceso de terciarización genuina, sin embargo, en todas han aumentado los niveles de pobreza, aunque de manera discreta. Esto sugiere problemas en los mercados laborares de ellas.

Solo en Hermosillo y Ciudad de México se comprueba cabalmente la hipótesis de que la pobreza de ingreso se ha reducido por la existencia de una terciarización genuina en estas regiones. Esto por los niveles bajos que registra el índice FGT y su reducción en $\alpha=1$ pero, en especial, porque en ambas ciudades tiene una estructura de servicios altamente diversificada, aunque se debe destacar el impacto de Ciudad de México por su tamaño y dinámica económica.

Mercado laboral.indd 87 06/03/2014 10:26:11 a.m.

Por la tanto, las políticas regionales deben en enfocarse a la diversificación de la estructura económica de las ciudades y apuntalar el auge y sustento de los servicios al productor para que sean el medio de fomentar el aumento empleos y por el ende el incremento del ingreso de los trabajadores del país.

Referencias

Boltvinik, J., 2004, "Métodos de medición de la pobreza. Tipología, limitaciones de los métodos tradicionales y problemas de los combinados", *La Pobreza en México y el mundo.* Realidades y Desafíos (pp. 437–475). México: Siglo XXI.

Cantú, A., De la Torre, R., y Hernández, E., 2004, "Cálculo de una canasta básica no Alimentaria para México" México: SEDESOL.

Coll, y Ordóñez, J. C., 2006, "La globalización y el sector servicios en México", *Investigaciones Geográficas,* (61), 114-131.

Comité Técnico para la Medición de la Pobreza, 2002, Medición de la Pobreza. Variantes metodológicas y Estimación preliminar. México: SEDESOL.

CONEVAL 2011, *Pobreza por ingresos* 2010. Recuperado octubre 1, 2011 desde: http://www.coneval.gob.mx/cmsconeval/rw/pages/medicion/POB_INGRESOS_2010/Pobreza_por_ingresos_2010.es.do

Coordinación General de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados, 1982, *Necesidades esenciales y estructura productiva en México: lineamientos de programación para el proyecto nacional*, México: Presidencia de la República

Cortés, F., Hernández, E., y Mora, M., 2004, *Elaboración de una canasta alimentaria para México,* México: SEDESOL.

Chávez, A., y Olivera, F., 2009, "Especialización Turística del Sector Servicios en Guerrero", *Evolución del Sector Servicios en Ciudades y Regiones de México* (pp. 635—654). México: Colmex.

Chávez, F., y Zepeda, E., 1996, *El sector servicios desarrollo regional y empleo,* México: Fundación Friedrich Eber.

Damián, A., 2010, "La pobreza en México y en sus principales ciudades", *Los grandes problemas de México: urbanismo y regiones* (pp. 213-258). México: Colegio de México.

Foster, J., Greer, J., y Thorbecke, E., 1984, "A class of descomposable poverty measures", *Econometrica*, 52(3), 761—766.

Mercado laboral.indd 88 06/03/2014 10:26:11 a.m.

García, B., y Oliveira, O., 2001, "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México 1980-1998", *Estudios Sociológicos, XIX* (3), 653-689.

Garza, G., 2006, *La organización espacial del sector servicios en México 2006*, México: Colmex

_____ 2011, *Visión comprensiva de la distribución territorial del sector servicios en México,* México: Colmex

_____ 2009, *Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México,* México: Colmex

_____ 2010, *Geografía del sector servicios en el norte de México, 1980-2003* México: Colmex

INEGI, 2000, Encuesta Nacional de Empleo Urbano,México: INEGI

_____ 2010, Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación, México: INEGI

_____ 2012, Banco de Información Económica, Recuperado Mayo, 1, 2012 desde: http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=cuna13&s=est&c=24509

Mukherjee, D., y Majumder, R., 2009, "Tertiarisation of the indian labour market: A new growth engine or sending distress signals", *Journal of Asian Pacific Economy,* 13(4): 1—20.

Reyna, J. L., Villa, M., y Albrechtsen, K., 1967, "Dinámica de la estratificación social en algunas ciudades pequeñas y Mmedianas de México", *Demografía y economía,* 1(3), 368 — 394.

Sandoval, E., 2005, Pobreza, marginación y desigualdad en Monterrey. Puntos de Partida. *Revista del Colegio de la Frontera Norte*, 17(33), 133—141.

Sen, A., 2001, *La Desigualdad Económica, México:* Fondo de Cultura Económica

Stern, C., 1967, "Un análisis regional de méxico", *Demografía y economía*, (1), 92-227.

Székely, M., 2005, *La pobreza y desigualdad en México entre 1950 y el 2004,* México: SEDESOL.

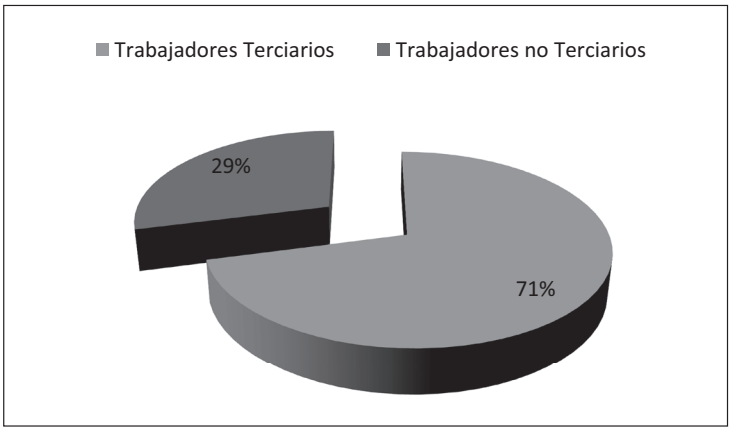
Weller, J., 2004, "Empleo terciario en América Latina: Entre la modernidad y la sobrevivencia", *Revista de la CEPAL*, (84), 159—176.

Ziccardi, A., 2008, "Ciudades latinoamericanas: procesos de marginalidad y exclusión social", *Pobreza, Desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI* (pp. 73-91), México: Siglo XXI.

Mercado laboral.indd 89 06/03/2014 10:26:12 a.m.

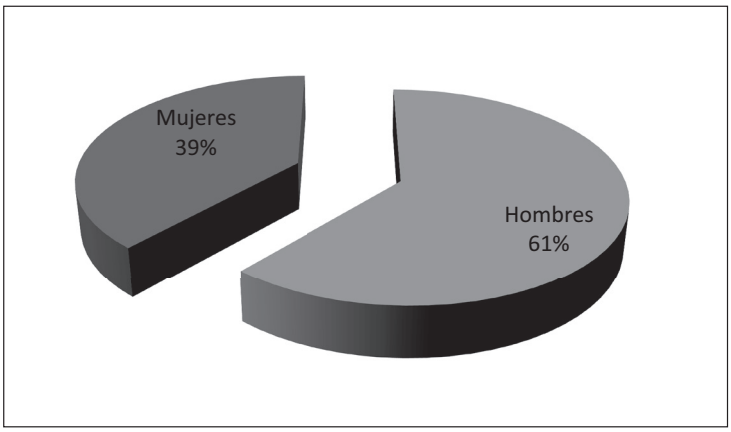
Anexo 1. Características de los trabajadores ocupados en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010.

Gráfica A.1. Trabajadores dedicados al sector terciario en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010.



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

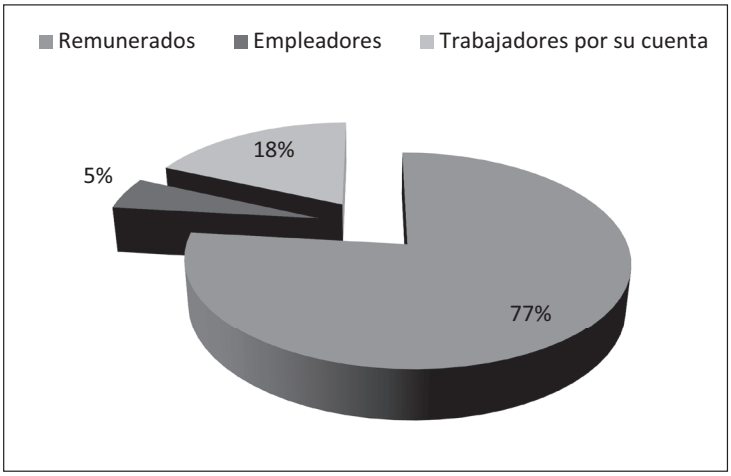
Gráfica A.2. Trabajadores por género en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

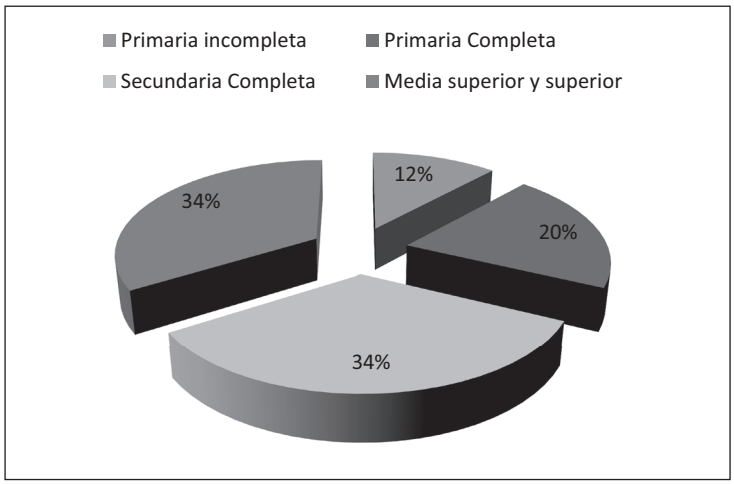
Mercado laboral.indd 90 06/03/2014 10:26:14 a.m.

Gráfica A.3. Trabajadores por posición laboral en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010.



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

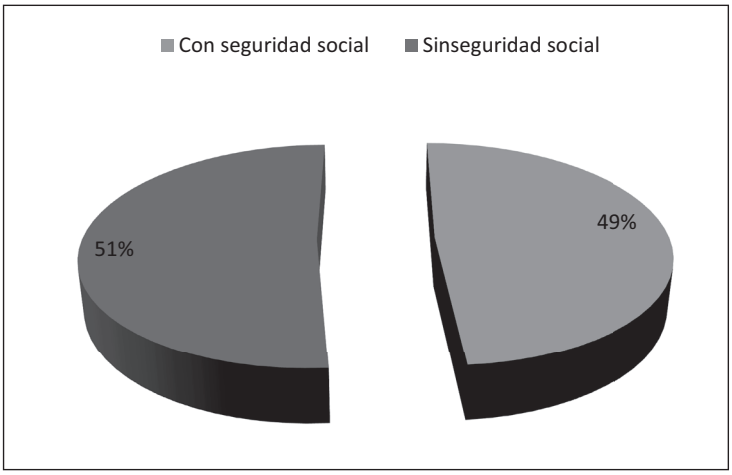
Gráfica A.4. Trabajadores por nivel educativo en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010.



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

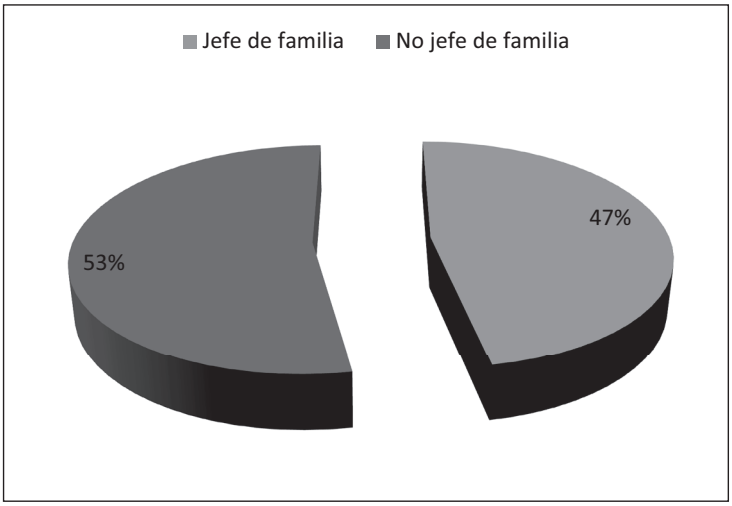
Mercado laboral.indd 91 06/03/2014 10:26:17 a.m.

Gráfica A.5 Trabajadores con seguridad social en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

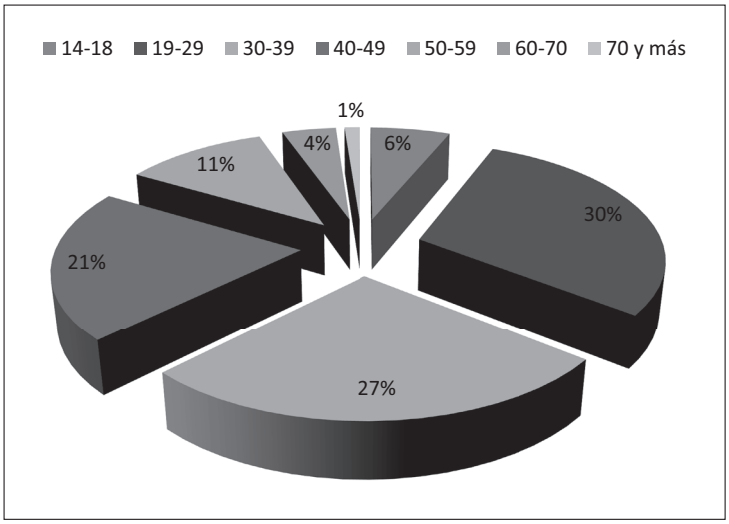
Gráfica A.6 Trabajadores por posición en el hogar en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

Mercado laboral.indd 92 06/03/2014 10:26:20 a.m.

Gráfica A.7 Trabajadores por grupos de edad en doce ciudades mexicanas 2000 a 2010



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).
Nota: El resultado es un promedio entre lo obtenido para 2000 y 2010 respectivamente.

Mercado laboral.indd 93 06/03/2014 10:26:22 a.m.

Anexo 2 Pobreza por sectores para doce ciudades mexicanas 2000 y 2010

Cuadro A2.1. Pobreza por Sector terciario y no terciario 2000 y2010

	Terciario			No Terciario		
	α=0	α=1	α=2	α=0	α=1	α=2
Cd de México 2000	0.250	0.107	0.071	0.181	0.059	0.033
Cd de México 2010	0.202	0.101	0.071	0.132	0.059	0.041
Monterrey 2000	0.134	0.064	0.046	0.057	0.025	0.019
Monterrey 2010	0.175	0.100	0.075	0.047	0.022	0.013
Guadalajara 2000	0.199	0.081	0.045	0.098	0.032	0.016
Guadalajara 2010	0.206	0.101	0.073	0.099	0.045	0.033
Tijuana 2000	0.076	0.039	0.076	0.019	0.007	0.005
Tijuana 2010	0.135	0.075	0.056	0.051	0.022	0.015
Saltillo 2000	0.140	0.051	0.028	0.037	0.010	0.005
Saltillo 2010	0.234	0.122	0.089	0.083	0.042	0.031
Toluca 2000	0.264	0.116	0.075	0.191	0.070	0.036
Toluca 2010	0.139	0.072	0.050	0.080	0.041	0.030
Tepic 2000	0.308	0.117	0.064	0.195	0.074	0.039
Tepic 2010	0.203	0.106	0.077	0.179	0.092	0.069
Acapulco2000	0.368	0.148	0.096	0.287	0.114	0.076
Acapulco 2010	0.305	0.158	0.111	0.212	0.109	0.073
Cancún 2000	0.126	0.042	0.024	0.126	0.047	0.030
Cancún 2010	0.137	0.071	0.052	0.112	0.066	0.047
Hermosillo 2000	0.180	0.069	0.040	0.099	0.034	0.018
Hermosillo 2010	0.165	0.081	0.057	0.083	0.037	0.026
Tuxtla Gutiérrez 2000	0.456	0.217	0.142	0.421	0.178	0.114
Tuxtla Gutiérrez 2010	0.238	0.116	0.084	0.231	0.120	0.085
Campeche 2000	0.429	0.163	0.088	0.456	0.143	0.068
Campeche 2010	0.214	0.105	0.078	0.230	0.111	0.084

Fuente: Elaboración propia con base en ENEU (INEGI, 2000) y ENOE (INEGI, 2010).

Mercado laboral.indd 94 06/03/2014 10:26:22 a.m.

La primera inserción laboral en la ciudad de Pachuca a través de tres cohortes

José Aurelio Granados Alcantar
Laura Myriam Franco Sánchez

Introducción

La primera inserción laboral en las sociedades actuales se ha convertido en un fenómeno complejo. La búsqueda del primer empleo constituye uno de los procesos más difíciles por los que deben atravesar las personas en su intento de inserción laboral. Una vez completados sus estudios, o que estos son abandonados, las personas se enfrentan a un mercado que les exige un alto nivel de calificación y que considera la experiencia previa como un requisito fundamental (Steinberg, 2004).

El primer empleo no es un tema sólo de ingresos y trabajo, atañe también la educación, las expectativas personales y familiares de movilidad; es un mecanismo esencial de su inclusión y cohesión en la sociedad. La valoración social hacia las personas se asocia a su contribución al desarrollo material, social y espiritual, donde el trabajo es un elemento que encierra un profundo sentido de legitimación y de reconocimiento social (CEPAL/OIJ, 2003). Para García (2003), cuando los sujetos se inician en una determinada actividad laboral, su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoestima.

La posibilidad de generar expectativas sobre la estabilidad en el empleo respecto a la actividad laboral desempeñada aumenta los niveles de motivación en la realización del trabajo, Sobre todo cuando esta decisión se toma para la mayoría de las personas

Mercado laboral.indd 95 06/03/2014 10:26:22 a.m.

en etapas tempranas de la vida. En un plazo muy breve de su vida –básicamente entre los 15 a 25 años– las personas deben decidir sobre aspectos que marcarán el resto de sus vidas y no todos realizan satisfactoriamente este proceso. Decisiones de estudios, estado civil y hasta fertilidad, y el momento para cada uno de estos procesos, determinarán en gran medida qué sucederá con estas personas en el mercado de trabajo cuando sean adultos (Chacaltana, 2004). Por ello, la inserción laboral se ha convertido en un problema. El deterioro de las condiciones laborales y su inestabilidad exigen una importante atención por parte del mundo académico. Pese a la importancia de este problema social, son pocos los trabajos que han abordado este tema en México, se desconoce cuál es el perfil sociodemográfico de las personas en el momento de acceder a su primer trabajo. Asimismo, cuáles son las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que afectan o ayudan a las personas al momento de buscar el primer empleo.

En este sentido, proponemos realizar un estudio que tenga como eje clarificar los componentes que inciden en la primera inserción laboral en la ciudad de Pachuca, capital del estado de Hidalgo, ubicada en la región centro de México (ver mapa de localización geográfica de Pachuca).La ciudad de Pachuca en los últimos veinte años ha triplicado el tamaño de su población debido a un acelerado proceso de migración de la Ciudad de México hacia ésta.

El acelerado incremento de población en ella ha provocado una serie de transformaciones económicas y sociales que se expresan en la conformación de una vocación económica orientada a los servicios. El aumento de la población ha conferido a Pachuca nuevos efectivos en el mercado de trabajo local en este periodo. El crecimiento de población ejerce, particularmente, una fuerte presión en el mercado de trabajo. En consecuencia, lo pertinente es conocer las variaciones que han experimentado las inserciones laborales de los pachuqueños en el mercado de trabajo.

Tomando en cuenta que el mercado laboral de los pachuqueños no está en función solamente de las relaciones sociales de la localidad, sino que está inserta en una transformación que involucra un proceso de conurbanización con sus municipios vecinos y una metropolización con las diversas zonas metropolitanas de la región centro de México, pero sobre todo con la zona metropolitana de la Ciudad de México. Por lo tanto, el objetivo del trabajo es presentar los cambios y las tendencias básicas del mercado de trabajo en Pachuca, y analizar las diferencias de las trayectorias laborales de las generaciones de 1950 a 1959, 1960 a 1969 y 1970 a 1979 en cuanto al promedio de edad al primer empleo, el sector de inserción y la ocupación, así como las características sociodemográficas de las personas pertenecientes a estas tres cohortes.

Mercado laboral.indd 96 06/03/2014 10:26:23 a.m.

El documento está organizado en cuatro apartados: el primero refiere a la fuente de información a utilizar describiendo brevemente la Encuesta de Biográfica de la Ciudad de Pachuca (ENBIPA), en un segundo momento dentro del texto, se hace referencia a la historia de la ciudad de Pachuca con el propósito de poder entender y contextualizar los resultados obtenidos, el tercer apartado permite identificar cuáles han sido las transformaciones laborales que se han suscitado dentro del contexto urbano de Pachuca a lo largo del tiempo enfatizando en los períodos objeto de estudio de este trabajo y, finalmente, el cuarto apartado muestra los resultados y hallazgos obtenidos que permiten dar las respectivas conclusiones y consideraciones.

Fuente de información

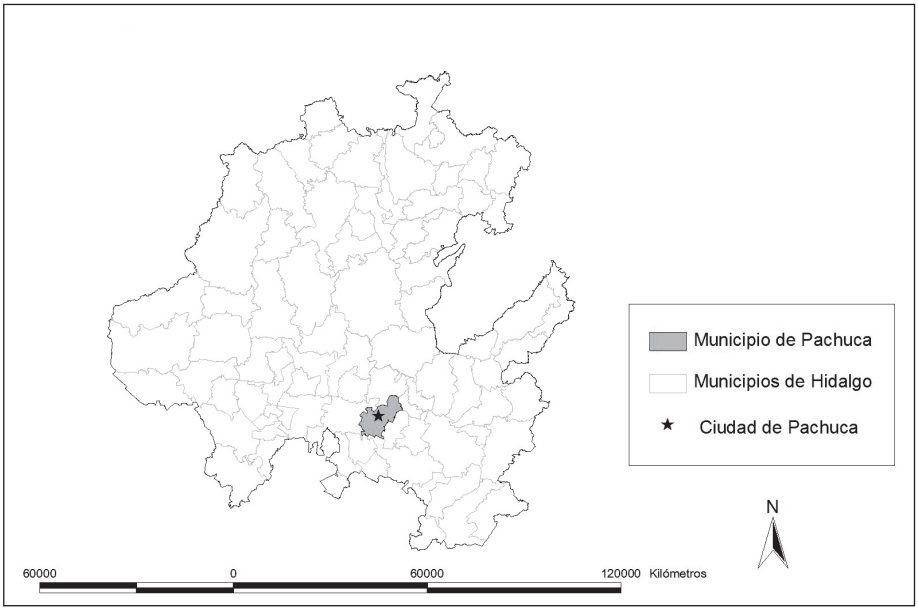
Con el fin de impulsar en Hidalgo una novedosa metodología de las ciencias sociales y la demografía, el *análisis social y demográfico de las historias de vida*, desarrollado en Francia y Estados Unidos en la investigación académica y en la planeación demográfica, de forma aplicada a una problemática específica (Vázquez, 2011); en 2007 se aplicó por primera vez una encuesta retrospectiva en la ciudad de Pachuca con el fin de contar con información que permitiera conocer las características y los patrones de cambio demográfico en la ciudad. Sin embargo, la limitación más importante de la ENBIPA es que no fue concebida para estudiar a profundidad un ámbito específico del cambio demográfico (p.e., migración, fecundidad, nupcialidad o empleo).

La ENBIPA contó con cuatro historias de vida específicas, desde el nacimiento del encuestado, hasta el momento de la encuesta (2007): historia migratoria, historia educativa, historia laboral e historia familiar; siendo la historia familiar más larga pues toma en cuenta tanto a la familia de origen como a la familia de procreación y hace referencia a diferentes personajes de la vida familiar de un individuo (sus padres, sus cónyuges y sus hijos e hijas).

El muestreo efectuado incluyó a 756 personas seleccionadas del Conteo de Población y Vivienda 2005. La muestra fue representativa para ambos sexos y tres generaciones. El levantamiento de la información se realizó del 17 de agosto al 20 de octubre de 2007 en la ciudad de Pachuca. La base de datos de la ENBIPA cuenta con 171 variables y 14.447 observaciones que corresponden a cada uno de los años de vida de 683 individuos, que respondieron el cuestionario completo.

Mercado laboral.indd 97 06/03/2014 10:26:23 a.m.

Mapa1. Ubicación geográfica de Pachuca 2010.



Fuente: Elaboración propia con datos INEGI (2010).

Por otro lado, con el fin de facilitar el estudio, agrupamos a los individuos por su año de nacimiento en cinco cohortes, sin embargo, por cuestiones comparativas se limitó el análisis a los 28 años de edad,[1] por lo que el período de 1980-1989 no se incluyó en el análisis por no cumplir con el criterio de edad, tampoco se incluyó a la generación de 1940-1949 porque la ENBIPA captó pocos individuos de esta generación. Por lo tanto, se establecieron tres cohortes decenales (1950-1959, 1960-1969,1970-1979).

Breve historia de la ciudad de Pachuca

A finales de siglo XIX, Pachuca se erigió como un polo dominante de otros centros de menor jerarquía gracias a la actividad minera. El distrito de Pachuca fue subordinado a las necesidades de la minería, donde surgieron espacios agropecuarios, forestales y

[1] A veces, la censura conlleva a resultados más estables y razonables que una población entera, en particular cuando son muy pocos los eventos fuera del intervalo considerado (Janssen, 2004).

Mercado laboral.indd 98 06/03/2014 10:26:23 a.m.

manufactureros ligados al espacio minero por una compleja red de flujos (Saavedra y Salazar, 2008). La bonanza de la actividad minera convirtió a la ciudad de Pachuca en la novena ciudad más poblada de México a principios del siglo XX con 37,487 habitantes, y una de las mejores comunicadas con la capital de la República (posee instituciones bancarias, establecimientos educativos, servicios de correo, telégrafos, teléfonos y ferrocarril), sólo superada por las ciudades de México, Guadalajara, Puebla, Monterrey, León, San Luis Potosí, Mérida y Guanajuato.

Las disputas políticas, los nuevos marcos jurídicos en los rubros hacendario y laboral, aunados a la baja de los precios de la plata en el mercado internacional, provocaron cambios en todos los ámbitos de la vida cotidiana de la ciudad. Antes de la lucha armada de 1910, la población de la ciudad era de 39,009 habitantes, es decir, en diez años la población sólo se había incrementado en 1,522 habitantes, lo que provocó que la ciudad pasara a ser la décima segunda ciudad más poblada del país. Después del conflicto armado, comienza la decadencia de las actividades mineras, el crecimiento de la ciudad entra en un estancamiento que durará cinco décadas. La consecuencia más visible se reflejará en que Pachuca pasa de ser una de las grandes ciudades a una media en el contexto del sistema urbano del país. En 1921, la ciudad cuenta con 40,802 habitantes, de 1910 a 1921 la ciudad sólo creció un 0.42%. En 1930, la población de la ciudad se calcula en 43,023 personas, sólo se incrementó en más de 2,000 habitantes respecto al último censo, la tasa de crecimiento en ese periodo fue de 0.56%.

Los primeros años del período entre 1940 y 1965 se inscriben en plena decadencia de la minería, acrecentada por los altos costos de la extracción y del beneficio, así como por la baja del precio de la plata en el mercado debido a la segunda Guerra Mundial. Esto obligó a la compañía dueña de las minas a vender en 1947 todas sus propiedades y enseres al Estado mexicano. Al cierre y venta de estas empresas se precipitó el aniquilamiento de la industria doméstica y el estancamiento del comercio citadino, y se generó un alto desempleo y fuertes corrientes de emigración. Entre 1940 y 1950, la tasa de crecimiento se mantuvo bajo el 1.68% anual. En el siguiente decenio el ritmo de crecimiento de la ciudad desciende a 0.96%. Es decir que, en el periodo de mayor crecimiento urbano del país, donde algunas ciudades crecían a tasas de más del 7,0%, el crecimiento poblacional de la ciudad de Pachuca era muy lento. Esto trae como consecuencia que Pachuca se ubique como la trigésima ciudad de México por su monto poblacional. A partir de 1956 la estructura urbana experimentó los primeros cambios importantes, pero será hasta entrados los años sesenta que Pachuca adquiera una nueva etapa de crecimiento. Entre 1960 y 1970 la ciudad crece en un 2.75%, con un monto de población de 83, 892 habitantes, sin embargo, otras ciudades del país crecen más rápidamente, por lo que Pachuca en 1970 desciende al lugar trigésimo noveno en el ranking nacional por su volumen de población.

Mercado laboral.indd 99 06/03/2014 10:26:23 a.m.

En la década de los setenta surgen los primeros factores que sentarán las bases del despegue de la ciudad como: la instalación de industrias no mineras, un aumento del comercio, un incremento en el aparato burocrático y la elevación de la población estudiantil en los diversos planteles de educación superior, que alcanzó cifras superiores a 20,000 alumnos a finales de esa década. En los años ochenta la crisis nacional de 1982, el terremoto que sufrió la ciudad de México en 1985 y una crisis ambiental de grandes proporciones a finales de esa década;[2] originaron una serie de iniciativas del gobierno federal que se enfocaban a regular el desmedido crecimiento de la zona metropolitana de la ciudad de México (ZMCM), consolidando actividades principalmente industriales en ciudades como Puebla, Pachuca, Querétaro, Cuernavaca, Toluca y Tlaxcala. Además, la administración federal privilegio a Pachuca como lugar central para permitir una mayor integración regional (SEDUE, 1988). La implementación de tales medidas, propició las desconcentración de actividades y personas de la zona metropolitana de la ciudad de México y en la ciudad de Pachuca se originó una serie de transformaciones que sentaron las bases para que se diera una expansión poblacional en los últimos veinte años del siglo XX. De 1980 a 2010, la población de la ciudad se ha incrementado en más del triple, ya que en 1980 contaba con 110,351 habitantes y para el año 2010 alcanzó 327,063 habitantes.

La principal causa de este elevado incremento poblacional es la inmigración. En el año 2010, la ciudad de Pachuca concentró el 20.1% de las personas que cambiaron su residencia de otros estados o paises hacia el estado de Hidalgo, cinco años después ya concentraba el 28.8% (23 135 migrantes) de estos inmigrantes. Casi cuatro veces más que la segunda ciudad hidalguense con mayor monto de inmigrantes recientes, que fue Tizayuca, y seis veces más que Tulancingo que concentró el tercer monto en el 2010. Es decir, en estos años Pachuca se ha constituido como la principal ciudad receptora de personas en Hidalgo, manteniendo una fuerte y continua movilidad de hacia ella.

La transformación del mercado laboral en Pachuca

En Pachuca, en las últimas tres décadas se han acompañado de modificaciones en la composición del empleo que indican fenómenos de terciarización. Los cambios se han orientado a la reducción del empleo industrial y al incremento del empleo en los servicios.

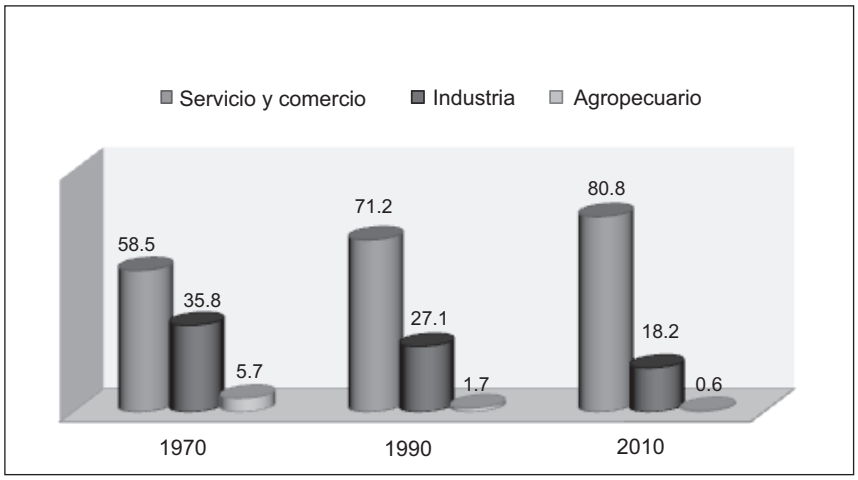
[2] La contingencia ambiental provocó el cierre de actividades industriales por varios días y la puesta en marcha de un programa para evitar el uso masivo de automóviles el "Hoy no circula", programa que actualmente sigue operando en la ZMCM. Después de pasada la contingencia se llevó a cabo un programa para trasladar fuera de la ZMCM la industria más contaminante.

Mercado laboral.indd 100 06/03/2014 10:26:23 a.m.

Actualmente, la producción y la generación del empleo en la ciudad de Pachuca se deben al sector servicios. Este sector ha generado más puestos de trabajo a lo largo de los últimos 30 años y los ha generado tanto en las fases de crecimiento como en las recesivas.

De acuerdo con las cifras del Censo de Población, la PEA ocupada de la zona pasó de 25,000 personas en 1970 a 172,295 en el año 2010. Cuando se analizó la contribución de cada sector en la creación de nuevos empleos, se observó el destacado papel desarrollado por el sector terciario, ya que en 1970 estas actividades emplearon a más de 13.000 personas y en el año 2010 generaron más de 138,170 empleos. Las actividades industriales también han contribuido a la creación de nuevos empleos. De casi 9,000 empleos generados en 1970 pasaron a más de 31,354 en el año 2010. A pesar del decremento porcentual significativo que el sector primario presenta, en las últimas tres décadas se observa un descenso, de 1,867 personas ocupadas en 1970 a 1,038 personas en el año 2010 (Véase gráfico 1).

Gráfico 1. Población ocupada en la Ciudad de Pachuca, 1970-2010.



Fuentes: Elaboración propia con base a la información del IX, X y XII Censo de Población y Vivienda. Sectores: I (agropecuario), II (industrial), y III (servicios).

Como se vio anteriormente, el aumento del personal remunerado en la zona de estudio correspondió en un 65 por ciento a los sectores comerciales y de servicios, debido en buena medida a la heterogeneidad de las actividades que comprende, las cuales están muy ligadas a la demanda que genera el rápido crecimiento poblacional en esta zona de estudio. En los últimos años se ha dado una transformación de las actividades comerciales en la ciudad de Pachuca, donde el comercio minorista tradicional ha de-

Mercado laboral.indd 101 06/03/2014 10:26:24 a.m.

caído para dar paso a grandes centros de autoservicios (Wall Mart, Soriana, Gigante, Comercial Mexicana), asociados a cadenas y conglomerados nacionales y extranjeros, además, se ha visto una acelerada proliferación de franquicias comerciales internacionales (McDonald's, Pizza Hut, Domino's Pizza, Kentucky Fried Chicken, entre otros).

Al igual que las actividades comerciales, las de servicios no financieros se han incrementado en los últimos años a la par del crecimiento poblacional. Las actividades de servicios no financieros se han beneficiado con la ampliación de los servicios educativos, tanto públicos como privados, en la ciudad se han instalado en la última década dos de las instituciones educativas privadas de mayor prestigio en el país: el Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Lasalle. Asimismo, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo ha ampliado sus instalaciones, al comienzo de la década de los noventa sólo contaba con un campus universitario y diez carreras, actualmente tiene cuatro campus y treinta carreras, los recursos para llevar a cabo estas obras provienen tanto de la administración pública estatal como de la federal.

Por otra parte, la ciudad de Pachuca cuenta desde a mediados de los años noventa con un equipo de fútbol en primera división. Los directivos del equipo han creado sus propias instalaciones deportivas con un nuevo estadio de fútbol y una universidad propia (la Universidad del Fútbol), la primera a nivel nacional. Además, la ciudad de Pachuca se beneficia de ser la sede de la administración pública estatal y de que todas las oficinas de organismos federales tengan sus representaciones en la ciudad.

Aunque la actividad industrial también ha contribuido en los últimos 30 años a la generación de empleos en la ciudad de Pachuca, no ha sido muy dinámica si se compara con otras ciudades del estado o región. Históricamente, Pachuca ha tenido una presencia muy limitada de establecimientos industriales manufactureros. Actualmente, el 10 por ciento de los establecimientos estatales de este sector se concentran en la ciudad, los cuales generan únicamente el 1.7 por ciento del valor bruto industrial y el 3.6 por ciento de las remuneraciones industriales de todo el estado. En la ciudad de Pachuca sólo hay un parque industrial creado en 1986 por el gobierno del estado para asentar las medianas y grandes empresas en la entrada de la carretera México-Pachuca. En la actualidad en el parque operan más de cincuenta industrias. La mayor parte de la actividad industrial la realizan pequeñas empresas familiares.

La industria de la construcción es la actividad industrial más dinámica en los últimos años, ya que se han construido 23 nuevos fraccionamientos habitacionales,[3]

3 Arboledas de Santa Elena, Las Torres, Club de Golf, Lomas de la Nueva Airosa, Rinconada del Venado, Tulipanes I, Tulipanes II, Forjadores de Pachuca, Los Cipreses, Magisterio Digno, Parque Urbano, San Antonio, Pitahayas, Hacienda, La Herradura, Los Prismas, Sindicato de Electricistas, Paseo de las Camelias, Arco de Tlaxpana, Real de la Plata, Los Arcos, Bosques del Peñar, Campo de

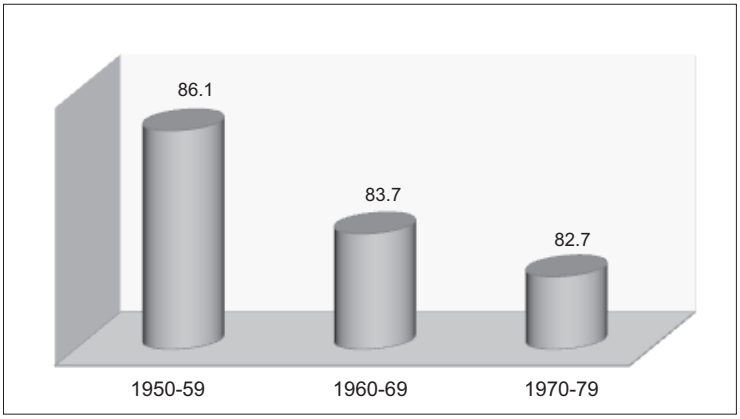
Mercado laboral.indd 102 06/03/2014 10:26:24 a.m.

según los datos censales entre 1990 y 2000, se erigieron en la aglomeración urbana de Pachuca de 26,868 nuevas viviendas, la tasa de crecimiento habitacional es de 5.0 por ciento, dos puntos más elevadas que la estatal, que alcanzó 3.0 por ciento.

Análisis de los resultados

A continuación realizaremos un análisis de las condiciones generales de inserción laboral de las generaciones de 1950 a 1959, 1960 a 1969, 1970 y 1979 en la ciudad de Pachuca con base en la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca (ENBIPA) con el fin de introducirnos a las diversas estrategias que siguen los individuos para insertarse en el mercado laboral pachuqueño. Como podemos observar en el gráfico dos, la inserción laboral de la primera generación es más elevada ya que, para antes de los 29 años, el 86.1 por ciento de los individuos encuestados de esa generación ya había trabajado cuando menos un año. Este resultado nos indica que la primera generación tuvo mayores oportunidades de empleo que las generaciones más jóvenes, esta condición puede responder a que la primera generación comenzó su inserción laboral antes de las sucesivas crisis de los años ochenta y la de 1994 que dan cuenta de una serie de transformaciones influidas decisivamente por el escaso crecimiento económico y el deterioro de las condiciones de trabajo, debido a las desregulaciones y el crecimiento del empleo informal.

Gráfico 2. Personas que habían trabajado antes de los 29 años.



Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

Tiro, Arboledas de San Javier, Lomas de Buenos Aires, Los Pinos y la Unidad Admisnitartiva (INEGI, 1990 y 2000).

Mercado laboral.indd 103 06/03/2014 10:26:24 a.m.

El análisis de las diferentes inserciones laborales encontradas por generación y sexo también arroja resultados interesantes. En primer lugar, apenas hay diferencias entre generaciones y por sexo. La edad promedio al primer empleo es de más de 17 años en todas las generaciones y por sexo, aunque se observan cambios en las trayectorias laborales de las mujeres éstos no son significativos. Si comparamos esta edad laboral con la de una economía avanzada como la española, revela que la primera inserción laboral pachuqueña se produce en edades más tempranas que en ese país, pues las cohortes de 1965-69 y 1970-1974 españoles la edad al primer empleo es de 21 años. Estos datos nos indican que los pachuqueños, por las condiciones económicas propias del país caracterizadas por un lento crecimiento de la economía y disminución de las remuneraciones salariales, que se traducen en fuertes presiones en los ingresos de los hogares, se han visto obligados a insertarse al mercado de trabajo más temprano que su contraparte española.

Por otro lado, en todas las generaciones se encontraron personas que entraron al mercado laboral a una corta edad, de 5 y 7 años de edad, el comienzo laboral a tan temprana edad es motivado principalmente para ayudar económicamente a su familia, lo cual indica que se trata de un empleo por necesidad, a diferencia de aquellos que lo hacen por vocación.

A continuación utilizaremos la metodología Kaplan–Meier para analizar la transición de los jóvenes al primer empleo en las diferentes generaciones. El procedimiento de Kaplan-Meier es un método de estimación de modelos hasta el evento en presencia de casos censurados. El modelo de Kaplan-Meier se basa en la estimación de las probabilidades condicionales en cada punto temporal cuando tiene lugar un evento, y en tomar el límite del producto de esas probabilidades para estimar la tasa de supervivencia en cada punto temporal. La tasa de supervivencia de Kaplan-Meier para una duración t se define como la probabilidad de estar desempleado al menos hasta la duración t (Kaplan y Meier, 1958). Este estimador nos puede ayudar a identificar qué factores afectan a la

inserción al primer empleo, pero no es una estimación exacta debido a que no controla otras variables que pueden estar correlacionadas.

En este documento presentaremos y compararemos la probabilidad de encontrar un primer empleo sin diferenciar qué tipo de empleo encuentran. Dado que la tasa de supervivencia es la probabilidad de permanecer desempleado, al menos para una duración t, uno menos la tasa de supervivencia puede ser interpretada como la probabilidad de dejar el desempleo en el momento t dado que estuvo en desempleo hasta el momento t-1. A continuación presentamos los gráficos que nos recogen estas probabilidades comparando tres cohortes según transiciones que queremos analizar (Ugidos y Velásquez, 2005).

Mercado laboral.indd 104 06/03/2014 10:26:24 a.m.

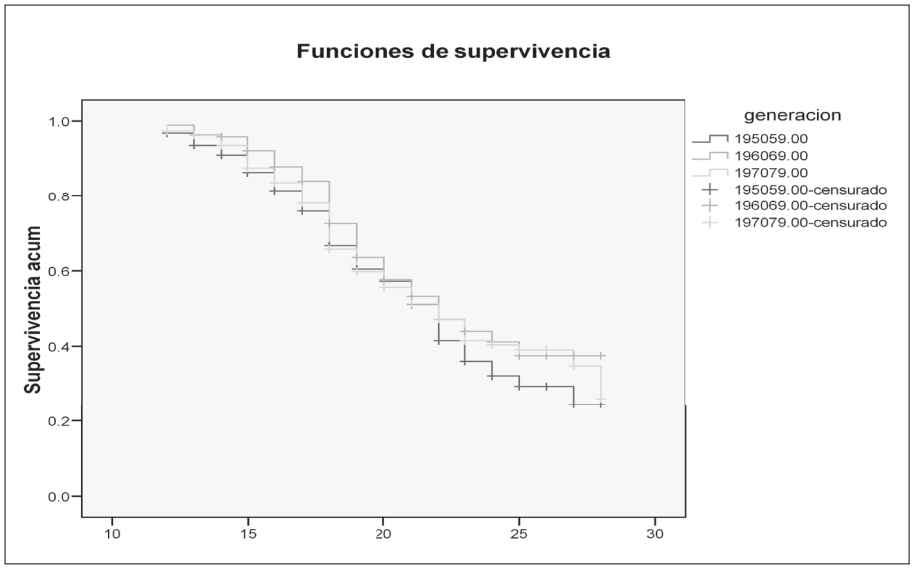
Cuadro 1. Promedio de edad al primer empleo antes de los 29 años.

	1950-59	1960-69	1970-79
Hombre	17.15	17.42	17.06
Mujer	16.94	17.97	17.21
Total	17.05	17.73	17.40

Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

En el gráfico 3, distinguimos que no se presentan discrepancias muy grandes entre las diferentes cohortes en la probabilidad de obtener un primer trabajo, aunque dichas diferencias son aún menores en las dos últimas cohortes. Se distingue mayor inserción laboral de la primera cohorte, dato que ya habíamos resaltado anteriormente.

Gráfico 3. Funciones de supervivencia.



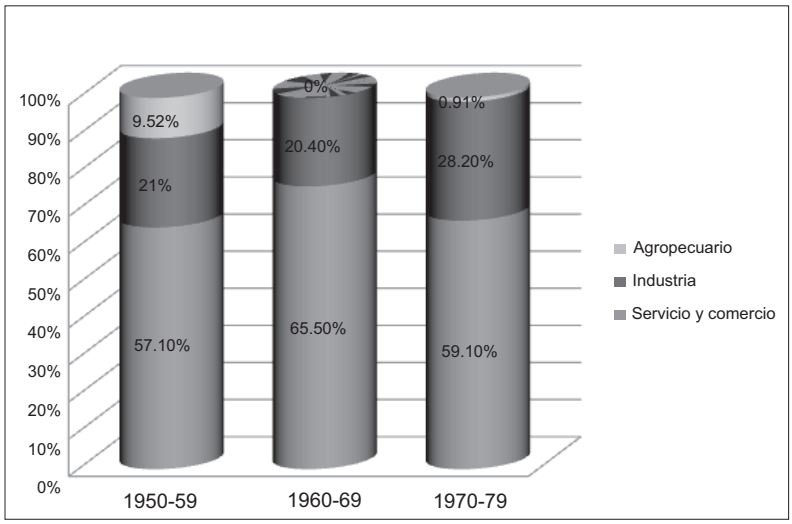
La primera inserción laboral de estas generaciones en su mayoría fue en el sector terciario. Este resultado es evidente pues, como ya había comentado, la ciudad de Pachuca en la mitad del siglo pasado con la decadencia de la actividad minera se convirtió en ciudad de comercio y servicios. El inicio de la trayectoria laboral en el sector agropecuario para la primera generación fue importante, para las cohortes más jóvenes fue inexistente o mínima. Estos resultados contrastan con los obtenidos a

Mercado laboral.indd 105 06/03/2014 10:26:29 a.m.

nivel nacional ya que de más de un tercio (35.4%) de la cohorte de 1951-53 se inició laboralmente en el sector agropecuario y un 22.1% de la generación de 1966-1968 también empezó a trabajar en ese sector económico. Las actividades agropecuarias nunca han sido importantes en Pachuca, en primer lugar, porque desde sus inicios el rol que jugó la ciudad como un polo de desarrollo cercano a la ciudad de México era de proveedor de metales preciosos y las actividades agropecuarias se dejaron a las localidades cercanas a esta ciudad, asimismo, por la extensión territorial que tiene el municipio de Pachuca no permite albergar fuertes contingentes de personas dedicadas a las actividades agropecuarias.

A diferencia de la tendencia de los sectores agropecuarios y de servicios el inicio de la actividad laboral en el sector industrial muestra en la última generación un ascenso, a pesar que los datos de la inserción laboral en la ciudad Pachuca revelan que las actividades industriales son cada vez menos importantes en la generación de empleo en esta ciudad. Sin embargo, como lo señalamos anteriormente la ciudad de Pachuca siempre ha estado inmersa en un proceso de intercambio de personas, mercancía y servicios con la zona metropolitana del valle de México (ZMVM). La movilidad laboral que tienen buena parte de los pachuqueños, la hacen hacia los corredores industriales de la parte norte de ZMVM como Ecatepec y Tizayuca etc.

Gráfico 4. Primera inserción laboral por sector económico.



Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

Mercado laboral.indd 106 06/03/2014 10:26:29 a.m.

El entorno familiar, otros ámbitos de socialización y la vocación económica hacia las actividades comerciales y de servicios condicionaron fuertemente la inserción laboral en estas tres generaciones, la estrategia para ingresar a su primer empleo se basó en la recomendación de algún familiar o amigo. Según Hualde, Carrillo y Placencia (2008) en México, en líneas generales, el empleo en el comercio y servicios se concentra en pequeños establecimientos con relaciones de trabajo mediadas muchas veces por relaciones familiares o de amistad donde las normas de trabajo y empleo son muy variables.

La inserción laboral gracias al anuncio de un periódico u otro medio de comunicación se está consolidando cada vez en su uso como forma de acceder a un empleo, uno de cada diez trabajadores de la generación más joven encontró trabajo por estos medios, mientras que este recurso no era tan socorrido para la primera generación. Un resultado que no debe pasar desapercibido en el cuadro 2, es la continua pérdida de importancia que tiene empezar la trayectoria laboral de acuerdo a las habilidades y conocimientos de las personas. En la primera generación más de uno de cada cinco consiguieron su primer empleo de esta manera, en la última, esta proporción fue uno de cada diez. Este dato nos indica que al menos para la sociedad pachuqueña es más fácil conseguir empleo por redes sociales que por sus conocimientos o aptitudes.

Cuadro 2. Medio para obtener el primer empleo.

Cómo consiguió el empleo	1950-59	%	1960-69	%	1970-79	%
Por medio de familiares o amigos	68	64.8	73	64.6	72	65.5
Anuncios en el periódico u otro medio de difusión	4	3.8	9	8	14	12.7
Otro medios	24	22.9	16	14.2	13	11.8
Por los canales establecidos por las empresas	5	4.8	10	8.8	4	3.6
No especificado	1	1	4	3.5	3	2.7
	105	100	113	100	110	100

Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

Otro elemento importante es la posición en el trabajo en la primera inserción laboral de las personas asentadas en Pachuca, lo que muestra la evolución de la importancia relativa del trabajador a sueldo fijo, salario o jornal, e incluso en la última generación tres de cada cuatro personas cuando comenzaron a trabajar lo hicieron en esa modalidad. Este resultado contrasta con los estudios que se han realizado del

Mercado laboral.indd 107 06/03/2014 10:26:29 a.m.

mercado laboral mexicano, donde se ilustra que la situación actual del mercado de trabajo se caracteriza por la mayor presencia de trabajadores temporales y trabajadores por su cuenta.

Estos resultados nos indican que el contexto laboral de Pachuca difiere del contexto nacional por las particularidades propias del contexto urbano donde se llevaron a cabo las relaciones laborales, la vocación económica de la ciudad y su historia de desarrollo. Como anotábamos anteriormente, la ciudad de Pachuca se caracteriza por su marcada tendencia a la tercerización de su economía pero estos servicios están orientados hacia la administración pública.

Cuadro 3. Posición en el trabajo.

	Cohortes					
	1950-59	%	1960-69	%	1970-79	%
Patrón	7	6.7	3	2.7	3	2.7
Trabajador por su cuenta	7	6.7	5	4.4	5	4.5
Ejidatario	4	3.8	1	0.9	1	0.9
Trabajador a destajo, porcentaje o comisión	14	13.3	14	12.4	13	11.8
Trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	70	66.7	79	69.9	82	74.5
Trabajador sin pago	0	0	5	4.4	2	1.8
Otro	1	1	4	3.5	2	1.8
No especificado	0	0	1	0.9	0	0
Total	105		113		110	

Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

La vida laboral de una buena parte de los trabajadores está marcada por los cambios de un empleo a otro, de ahí la importancia de identificar los empleos acaecidos en su vida laboral. Al analizar los empleos obtenidos antes de los 29 años, se observó que las tres cohortes analizadas se mantuvieron entre uno y tres trabajos, aunque cabe hacer mención que en las dos últimas cohortes de edad ha aumentado la inestabilidad laboral. Es decir existe un elevado número de personas ocupadas que han cambiado de trabajo lo cual pudiera estar indicandonos, la tendencia a mantenerse menos tiempo en el trabajo. Una de las características más acentuadas de la inserción ocupacional de las generaciones más jóvenes se encuentra en la inestabilidad del empleo.

Mercado laboral.indd 108 06/03/2014 10:26:30 a.m.

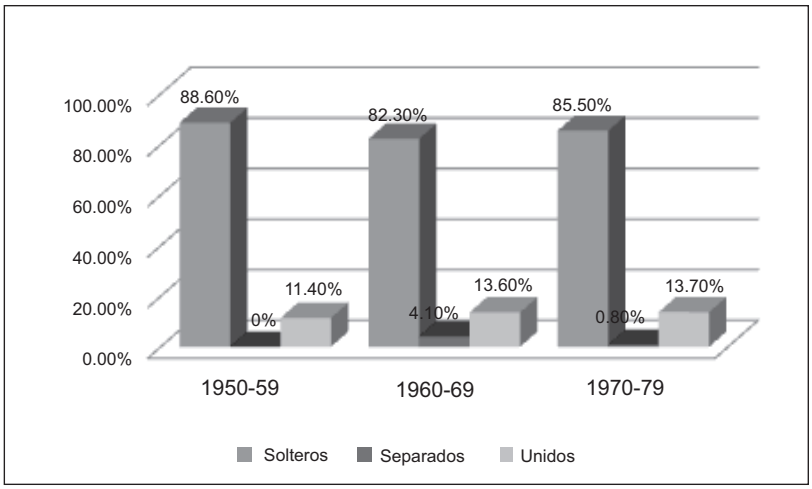
Cuadro 4. Número de empleos

Número de empleos	Cohortes 1950-59	1960-69	1970-79
1	105	113	110
2	43	54	53
3	19	27	23
4	4	12	11

Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

La inserción laboral de estas generaciones no estuvo condicionada por presión social de corresidencia con otra persona o ser el responsable económico de una familia, ya que la mayor parte de las personas de estas cohortes iniciararon su actividad productiva como solteros. Al parecer, acceder a un empleo no se da sólo como respuesta a un determinante familiar, más bien, se presenta como una cuestión económica, pero también el acceso al empleo no se debe ver sólo como una consecuencia de las presiones económicas a las que están sometidos las personas; el trabajo es mucho más que la obtención de un ingreso pues, como bien señala Steinberg (2004) el trabajo dignifica, es la posibilidad de realización de los derechos del ciudadano, así como la apertura a espacios de formación, información y vínculo social.

Gráfico 5. Estado civil por cohortes de edad.

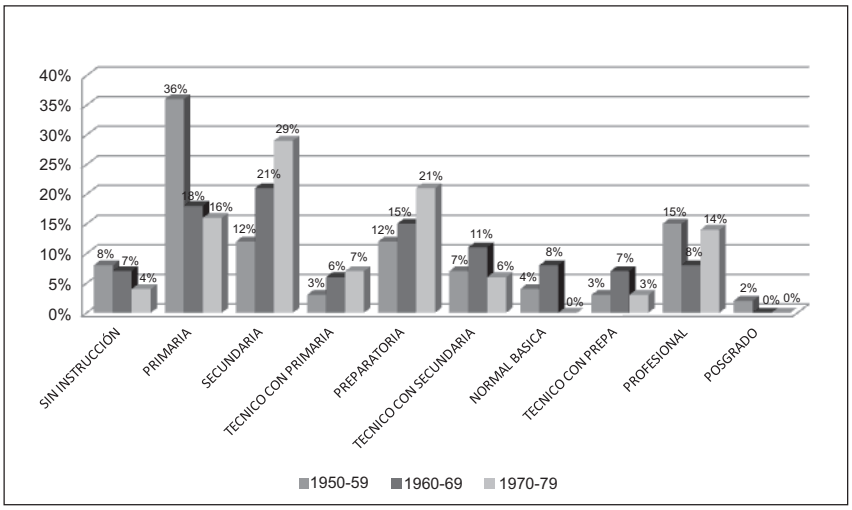


Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

Mercado laboral.indd 109 06/03/2014 10:26:30 a.m.

El proceso general de expansión del sistema educativo en todos sus niveles que se ha dado en el país en las últimas cuatro décadas implicó un aumento de años de asistencia a la escuela. En Pachuca marcó un proceso de movilidad educativa entre las cohortes consideradas, de tal forma que, entre la primera cohorte y la última generación, el promedio de escolaridad difería en cuatro años. Esta mayor escolarización se refleja en la escolaridad en su primera inserción laboral para las cohortes analizadas, como podemos observar en el gráfico 5, los niveles más altos de primaria de la primera generación respecto a sus generaciones precedentes para acceder a su primer empleo. Así como una baja moderada escolarización en la última cohorte respecto a la primera, reflejada en las personas que se insertan al mercado laboral sin contar con algún año de estudio.

Gráfico 6. Escolaridad al primer empleo, según cohortes de edad.



Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

En la fase actual del sistema urbano de México, la movilidad laboral está presente, y más en la zona centro del país, donde se ubica la ciudad de Pachuca, contigua a seis grandes zonas urbanas, una de las cuales es la más grande del país: el área metropolitana de la Ciudad de México. La cercanía de Pachuca a esta gran metrópoli ha favorecido que, desde los años ochenta, la población de la ciudad de México se mude a residir a Pachuca. A menudo se reconoce que la inmigración influye en la movilidad obligada por motivos de trabajo, más si los cambios de residencia habitual se dan en

Mercado laboral.indd 110 06/03/2014 10:26:31 a.m.

un contexto metropolitano. Por lo tanto, estos cambios han provocado que una parte de la población pachuqueña haya comenzado su etapa laboral en la ciudad de México en las tres cohortes analizadas (Véase Cuadro 5).

De acuerdo con las cifras proporcionadas por la encuesta, los desplazamientos por motivos laborales de los pachuqueños hacia los municipios cercanos de Hidalgo eran más intensos en las dos primeras generaciones que en la generación más joven. Esto se explica en buena medida por el decaimiento de la actividad industrial de Ciudad Sahagún,[4] que se dió a mediados de los años ochenta con la restructuración impulsada por el gobierno federal de Miguel de la Madrid que cerró la fábrica de Dina y otras empresas paraestatales ahí asentadas.

Las nuevas generaciones pachuqueñas han encontrado un mercado laboral más grande y diversificado en actividades comerciales y de servicios personales, ya que esta ciudad concentra cada vez más las actividades educativas, políticas y económicas del estado de Hidalgo. Es por ello, que estas nuevas generaciones han encontrado una mejor oferta de empleo en esta ciudad que sus predecesoras.

Cuadro 5. Lugar donde obtuvo su primer empleo.

	1950-59	1960-69	1970-79
Pachuca	67.7	70.5	77.9
Hidalgo	13.5	14.1	5.3
Ciudad de México	15.6	16.3	11.6
En otro Estado	3.1	3.3	5.3

Fuente: Elaboración propia con base a la Encuesta de Biografías de la Ciudad de Pachuca, 2007.

Conclusiones

Pachuca es una Ciudad que, sin duda alguna, ha manifestado un gran dinamismo en su población, mismo que se ha reflejado en sus contingentes migratorios procedentes de la Ciudad de México y de municipios aledaños. Como consecuencia del incremento de población se registra un aumento de las actividades comerciales y de servicios;

[4] A partir de los años cincuenta con el propósito de atenuar los desequilibrios regionales, se buscó detonar la industria en el estado, el gobierno federal alentó la creación de "polos de desarrollo". De ese modo crea en 1952 la ciudad industrial de Ciudad Sahagún estableciendo grandes empresas convirtiéndola en un centro de atracción de fuerza de trabajo de la región.

Mercado laboral.indd 111 06/03/2014 10:26:31 a.m.

debido en buena medida a la heterogeneidad de las actividades que comprende, las cuales están muy ligadas a la demanda que genera el rápido crecimiento poblacional en esta zona de estudio. Lo anterior ha provocado grandes cambios que se observan dentro de la inserción laboral de las cohortes estudiadas, los cambios se han orientado a la reducción del empleo industrial y al incremento del empleo en los servicios.

Actualmente, la producción y la generación del empleo en la ciudad de Pachuca se deben al sector terciario mismo que se ha esparcido por toda la Ciudad, dejando en segundo lugar otras actividades económicas. Asimismo, un factor que facilita la obtención de empleo a la sociedad pachuqueña son las redes familiares y los contactos sociales, sin embargo, un hecho importante a señalar es que la calificación educativa es muy importante debido a que cuenta cada vez más a la hora de conseguir su primer empleo. A su vez, la inserción laboral no se da por tener una presión social de corresidencia con otra persona o ser el responsable económico de una familia, sino que su primera inserción laboral puede ser por causas como alcanzar su independencia económica o por la presión económica de aportar ingresos en el hogar.

Una buena parte de los trabajadores pachuqueños realizó su primer trabajo fuera de Pachuca. Esta situación pudiera ser consecuencia de la cercanía con la zona metropolitana del valle de México y la importancia de las zonas metropolitanas de Hidalgo y municipios cercanos a Pachuca. Este dato es importante ya que señala que los estudios del mercado laboral en las ciudades medias o pequeñas cercanas a grandes metropolis no pueden circunscribirse al espacio local de estas ciudades, sino que éste debe abarcar a todas las regiones de la zona metropolitana. Aunque es inegable que el oferta laboral de la ciudad de Pachuca cada vez se expande más, consolidando a la ciudad como centro de trabajo para los habitantes de los municipios aledaños e inclusive de otras entidades federativas.

Referencias

Chacaltana, Juan (2004). *La inserción laboral de jóvenes en Perú* Lima, noviembre del 2004. Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de las Naciones Unidas.

Coubés, Marie, Zavala, María y Zenteno, Rene (2005). "La encuesta demográfica retrospectiva". *En cambio demográfico y social en México del siglo XX*. El Colegio de la Frontera Norte.

Courgeau, Daniel (1977). "Interferences entre phenomenes demografiques" *Population* 32, pp. 81-93.

Mercado laboral.indd 112 06/03/2014 10:26:31 a.m.

Farah H. Ivonne, Sánchez G., Carmen y Wanderley, Fernanda. (2009) *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia*. Julio de 2009, Santiago de Chile.

García Sedeño, Manuel A., Barbero García, Mª Isabel, Ávila Carretero, Isabel y García Tejera, Mª Cristina (2003). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo* Psicothema, Vol. 15, nº 1, pp. 109-113. Universidad de Cádiz y Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Hualde, Alfredo, Carrillo, Jorge y Plasencia, Ismael (2008). *Multinacionales y empleo en México: Una propuesta de análisis.* Ponencia presentada en el Seminario de la Asociación de Sociología Barcelona 5 y 8 de septiembre.

Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (2010). *Acceso de los jóvenes al mercado laboral*. Capital Humano núm. 10. Febrero 2010.

Kaplan y Meier (1958). "Non Parametric Estimation from incomplete Observations" en *Journal of the American Statistical Association*, Volumen 99.

Saavedra Silva, Elvira Eva y Salazar Teresa, María Sánchez (2008). *Minería y espacio en el distrito minero Pachuca-Real del Monte en el siglo XIX*. Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM. ISSN 0188-4611, Núm. 65, 2008, pp. 82-101.

Steinberg, María Augusta, Roizman, Analía y De Cotto, Lucio (2004). *Proyecto de investigación juventud y primer empleo,* Cuaderno de Formación Nº 11.

Ugidos, Arantza y Velásquez, Clara (2005). *Inserción laboral de los jóvenes: ¿Quién encuentra un empleo acorde con el nivel y tipo de formación adquirido?* Universidad del País Vasco.

Vázquez Sandrin, Germán (2011). "Biografías y Cambios Demográficos en la Ciudad de Pachuca" en *Sociedad y biografías en la ciudad de Pachuca*, Hidalgo. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Pachuca, Hidalgo.

Mercado laboral.indd 113 06/03/2014 10:26:31 a.m.

El sector educativo público y privado ¿Es lo mismo pero no es igual? Evidencias de mercados laborales segmentados en los trabajadores de la educación

Enrique E. Minor Campa
José Martín Lima Velázquez

Introducción

La literatura clásica sobre el mercado laboral indica que las diferencias salariales entre los trabajadores son determinadas por los niveles de capital humano que las personas han acumulado con su educación, con la experiencia laboral o con habilidades desarrolladas, sin embargo, la evidencia empírica muestra también que existen diferencias salariales que no son explicadas por el capital humano, y que pueden ser derivadas de las características sociodemográficas de los trabajadores o de condiciones estructurales del mercado laboral. La explicación de estas diferencias en los retornos salariales que no provienen del capital humano, sino de fenómenos externos, conforma la teoría de los mercados laborales segmentados.

En México, el mercado laboral de los trabajadores de la educación se encuentra dividido en dos sectores: el sector público y el sector privado. El sector público corresponde a los servicios de educación, gratuitos o con costo, que brinda el Estado en instituciones para todos los niveles educativos quepueden ser administradas por el gobierno federal a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP), o por las entidades federativas a través de sus dependencias locales. Por otra parte, el sector privado está conformado por instituciones de la iniciativa privada o de la sociedad civil que proveen de servicios educativos a la población para todos los niveles educativos que son proporcionados a cambio de un costo usualmente superior al de la educación

Mercado laboral.indd 115 06/03/2014 10:26:31 a.m.

pública. Los trabajadores de la educación, al ofrecer sus servicios laborales dentro del mercado pueden seleccionar trabajar en instituciones públicas o privadas.

En condiciones de equilibrio en el mercado, se esperaría que estas instituciones paguen un salario u ofrezcan prestaciones laborales similares, por lo cual los trabajadores serían indiferentes al elegir laborar en un sector u otro. En caso de que dichas condiciones no se dieran, se consideraría que el mercado laboral de los trabajadores de la educación presenta una segmentación. El objetivo de este documento consiste en ofrecer evidencia empírica que permita determinar si en México realmente existe una segmentación dentro del mercado laboral entre los sectores público y privado.

Este documento está dividido en cinco secciones. La primera presenta una revisión del estado del arte sobre la segmentación del mercado laboral, así como un panorama sobre el mercado laboral en México. La segunda parte presenta un análisis de estadística descriptiva de las características de los trabajadores de la educación diferenciado por los sectores público y privado para el tercer trimestre de 2009, con el cual se busca obtener evidencia de una segmentación de mercado. En la tercera parte se presenta un modelo de comparación entre trabajadores de la educación con las mismas características de capital humano de acuerdo a la metodología de *Propensity Score Matching* para el tercer trimestre de 2009, la cual permite obtener evidencia de un impacto en los ingresos por pertenecer a un sector público o privado. La cuarta parte contiene los resultados de un análisis de proyección de probabilidades de movilidad de los trabajadores de la educación entre los sectores público y privado a través de matrices de transición y cadenas de *Markov*, con el objetivo de demostrar si hay movilidad laboral entre los sectores y determinar en qué dirección se da esta movilidad. Finalmente, en el último apartado se incluyen las conclusiones de este trabajo.

Marco teórico

La teoría neoclásica del capital humano considera "un mercado de trabajo único en el que las diferencias de ingresos dependen de los niveles de capital humano" (Lamelas, Castellanos 2010). Becker (1964) demuestra que los aumentos en el ingreso de los trabajadores son producto de mejores niveles de educación, salud, nutrición o capacitación del trabajador. Al conjunto de estos determinantes del ingreso intrínsecos al trabajador se le llama capital humano. El modelo clásico de retornos a la educación, propuesto por Mincer y Polachek (1974), propone la estimación econométrica de las diferencias en el ingreso con base en la teoría de que éstas son determinadas por el capital humano de las personas con la consideración de factores externos como controles de la ecuación más que determinantes de estas diferencias.

Mercado laboral.indd 116 06/03/2014 10:26:32 a.m.

Sin embargo, evidencia empírica, en particular en el área de género y del entorno social de los mercados laborales, encuentra que no sólo las diferencias en capital humano determinan las diferencias en el ingreso. A partir de la evidencia observada, se propuso que los mercados laborales podrían estar divididos o segmentados. Dickens y Lang (1988) describen al mercado laboral con una división de dos sectores: un sector primario, en el cual los ingresos son elevados, presenta mejores condiciones laborales, existe estabilidad en el empleo y retornos sustanciales al capital humano, y un sector secundario en el cual las condiciones laborales contrastan con el primario por ser opuestas. Piore (1983) presenta que estas diferencias pueden deberse a cuestiones estructurales propias del mercado laboral que no son consideradas por el modelo de capital humano.

El origen de la segmentación del mercado laboral se expresa como un proceso histórico por medio del cual fuerzas políticas y económicas motivan la segmentación del mercado en submercados o segmentos, los cuales se distinguen por diferentes características y reglas de comportamiento (Reich, Gordon y Edwards, 1973). La movilidad de los trabajadores entre sectores segmentados puede fluctuar de forma proporcionalmente mayor entre los sectores primarios que en los secundarios como lo prueban McDonald y Solow (1985) en su modelo teórico.

Como evidencia empírica que demuestra la segmentación del mercado laboral se puede citar el trabajo de Piñera y Selowsky (1976), en el cual determinan que hay una diferenciación en los ingresos por actividades laborales similares entre zonas rurales y urbanas en Paraguay, las cuales, en situación de equilibro, no deberían existir, razón por la cual se explica la migración de los trabajadores de zonas rurales a urbanas, la cual fue comprobada con modelos de comportamiento. En el trabajo de Lamelas y Castellanos (*op. cit*.) se determina que en México existe segmentación en el mercado laboral entre hombres y mujeres derivado de diferencias en los ingresos laborales, las cuales son determinadas por una cuestión de género y no por cuestiones de capital humano ni de productividad.

Un ejemplo de fuerzas económicas que alientan la segmentación del mercado laboral consiste en el proceso de globalización, el cual se caracteriza por "la reducción de los costos de transporte y de las comunicaciones; la apertura y liberación de las corrientes comerciales a escala mundial; el notable aumento de los flujos financieros, tecnológicos y de capital" (Hernández Laos, 2005). Este proceso muestra un efecto de movilidad de los trabajadores hacia sectores con menos prestaciones laborales o menores salarios debido a los altos costos de los impuestos y las regulaciones, tal como lo demuestran para México Garro, Meléndez y Rodríguez-Oreggia (2005). Goldberg y Pavcnik (2003) muestran un efecto de incremento en la informalidad ante la apertura comercial en países de Sudamérica y Rodriguez-Oreggia y Lima (2008)

Mercado laboral.indd 117 06/03/2014 10:26:32 a.m.

demuestran el mismo efecto en México para los trabajadores del sector de manufactura como resultado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Sin embargo, el sector de los trabajadores de la educación presenta una dinámica muy distinta a otros sectores de la economía. Llamas y Garro (2006) elaboran un análisis de la situación del mercado laboral de los docentes en México en el cual dan pistas sobre la segmentación laboral del mercado de los docentes en los niveles básico y medio superior, debido a que "existen serias limitaciones a la movilidad del docente hacia otras ocupaciones y viceversa" (Llamas y Garro, *op. cit*.).

Por otra parte, se observa que el mercado de la educación no es competitivo, ya que el Estado es el principal proveedor de los servicios educativos y tiene una fuerte presencia regulatoria en el mismo (Llamas y Garro, *op. cit*.). La presencia de fuertes barreras regulatorias en los mercados y un sector dominante en el mismo (el público sobre el privado) son factores estructurales que determinan la presencia de una segmentación en el mercado laboral.

Si un análisis de estadística descriptiva puede presentar evidencia sobre la existencia de mercados laborales segmentados, otras técnicas estadísticas pueden ser herramientas muy útiles para este fin. Por ejemplo, Mora (2009) propone un análisis de la segmentación del mercado laboral, derivada de cambios estructurales en la distribución del ingreso para Colombia en los años 1985, 1993 y 2000. Para analizar proyecciones a largo plazo, Valdés (2007) propone el uso de cadenas de *Markov* para el análisis de tasas de desempleo. En este trabajo, el autor realiza una revisión del poder de predicción y robustez de esta técnica estadística para la estimación de proyecciones de indicadores con datos panel en series longitudinales, con información para Argentina.

De acuerdo con lo planteado por la teoría económica sobre los mercados laborales segmentados, la hipótesis de trabajo de este artículo consiste en encontrar evidencia empírica que permita determinar si en México realmente existe una segmentación dentro del mercado laboral de los trabajadores de la educación que se desempeñan en los sectores público y privado, con la consideración de que el primero presenta mejores condiciones y prestaciones laborales, mientras que en el segundo los trabajadores se encuentra en desventaja.

Análisis estadístico de los trabajadores de la educación

Para la realización del análisis estadístico de la segmentación del mercado laboral de los trabajadores de la educación, se seleccionó como fuente de información a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual es publicada por el Instituto

Mercado laboral.indd 118 06/03/2014 10:26:32 a.m.

Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Esta encuesta fue publicada por primera vez en 2005 con información que corresponde al primer trimestre de dicho año y es la fuente de información laboral más actual en México. La ENOE tiene una periodicidad trimestral y niveles de representatividad nacional, a estratos urbano y rural, estatal y para 32 áreas metropolitanas autorepresentadas, la cual permite obtener información a nivel de microdatos sobre las características sociodemográficas y laborales de las personas.

Para realizar un análisis descriptivo de las características laborales de los trabajadores de la educación se seleccionó el periodo que corresponde al tercer trimestre del año 2009 debido a que este periodo presenta menores problemas de estacionalidad derivados del ciclo económico con respecto a otros trimestres del año, además de que, a diferencia del segundo trimestre, no presenta el efecto de las vacaciones de semana santa ni de verano, las cuales son distorsiones al mercado laboral de los trabajadores de la educación. Se seleccionó dicho año por ser la fuente de información más actual publicada por el INEGI en el momento de realizar el estudio.

El Cuadro 1.1, presenta los indicadores descriptivos de los trabajadores de la educación, divididos por el nivel escolar que atienden y el tipo de institución (si es pública o privada) para el tercer trimestre de 2009. Se observa que, en promedio, la brecha salarial entre trabajadores de la educación del sector público con respecto al privado es positiva en todos los niveles escolares, con un valor de $1,184.25 pesos en promedio. La mayor diferencia en ingresos medios por nivel escolar se observa en el nivel universitario, mientras que la menor diferencia se observa en el nivel de educación especial y otros.

Con respecto a las horas trabajadas, en promedio se trabajan 3.2 horas más en el sector privado que en el público, sin embargo, en el nivel de preparatoria y universidad, los profesores de instituciones públicas trabajan 2.9 y 0.6 horas en promedio más a la semana que los de instituciones privadas, respectivamente.

En referencia al ingreso laboral por hora, se observa que en todos los niveles la brecha entre los trabajadores del sector público con respecto al privado es positiva, con un ingreso promedio por hora de 9.9 pesos superior en el sector público sobre el privado. La mayor diferencia en el ingreso por hora se observa en el nivel de preescolar y la menor en el nivel de secundaria.

Mercado laboral.indd 119 06/03/2014 10:26:32 a.m.

Cuadro 1.1, Indicadores descriptivos de los trabajadores de la educación por nivel escolar y tipo de institución*, tercer trimestre 2009

Nivel escolar	Frecuencia		Ingreso promedio mensual		Horas trabajadas por semana		Ingreso por hora		Contrato escrito	
			Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Profesor de preescolar	827	267	$3,544.22	$2,359.09	16.5	22.0	36.7	19.1	96.6%	79.8%
			(145.13)	(190.27)	(0.53)	(0.99)	(1.84)	(1.55)	(0.66)	(2.47)
Profesor de primaria	2,029	282	$3,989.79	$3,267.61	17.5	22.8	37.4	25.6	97.5%	91.8%
			(121.03)	(211.19)	(0.42)	(1.02)	(1.70)	(1.91)	(0.35)	(1.71)
Profesor de secundaria	1,180	124	$4,251.04	$3,090.37	18.9	20.8	36.1	33.8	97.7%	87.9%
			(169.42)	(333.77)	(0.54)	(1.43)	(1.52)	(4.69)	(0.43)	(2.98)
Profesor de preparatoria	528	161	$5,180.54	$3,567.02	23.0	20.0	44.6	33.3	96.6%	87.0%
			(278.60)	(356.31)	(0.74)	(1.22)	(3.77)	(3.26)	(0.78)	(2.67)
Profesor de universidad	656	183	$6,613.44	$4,170.38	25.4	24.8	47.4	41.0	97.4%	90.2%
			(463.95)	(387.79)	(0.75)	(1.13)	(2.91)	(3.65)	(0.62)	(2.22)
Profesor de educación especial y otros	178	37	$3,057.42	$2,694.19	20.7	26.7	29.0	25.7	85.4%	83.8%
			(306.08)	(505.41)	(1.14)	(2.93)	(2.91)	(5.58)	(2.59)	(8.21)
Total	**5,398**	**1,054**	**$4,383.20**	**$3,198.96**	**19.3**	**22.4**	**38.7**	**28.8**	**96.9%**	**87.0%**
			(96.48)	**(123.60)**	**(0.28)**	**(0.51)**	**(1.04)**	**(1.22)**	**(0.24)**	**(1.07)**

*En instituciones públicas se incluyen profesores de universidades autónomas en los estados.
Errores estándar entre paréntesis.
Fuente: Estimaciones propias con la ENOE, tercer trimestre 2009, INEGI.

Sobre el tipo de contratación, en promedio, el sector público emplea a más trabajadores con contratos por escrito con una diferencia de 9.9 puntos porcentuales con respecto al sector privado, con la mayor diferencia en el nivel de preescolar y la menor entre los profesores de educación especial y otros, lo cual se puede observar en las últimas columnas del Cuadro 1.1. En el Cuadro 1.2, se observa que, de los contratos por escrito, 91.9 y 62.2 por ciento son contratos de planta en el sector público y privado respectivamente, mientras que el complemento, 8.1 y 37.8 por ciento, corresponden a contratos temporales en el sector público y privado respectivamente. Por lo tanto, el sector público de la educación es en casi 30 puntos porcentuales más estable que el privado.

En cuestión de empleo informal, el cual se considera como aquel empleo que carece de cobertura de seguridad social, el 6.2 y el 29.9 por ciento de los trabajadores de la educación en el sector público y privado, respectivamente, pertenecen al empleo informal. El nivel escolar que mayor informalidad presenta es el universitario con 34.4 por ciento de trabajadores en el sector privado en dicha situación, sin embargo, en el sector público la mayor incidencia en empleo informal se encuentra entre los profesores de educación especial y otros, con 27.0 por ciento. Cabe destacar que los menores niveles de informalidad se encuentran en el sector público de la educación secundaria, con solo 3.3 por ciento de sus trabajadores en dicha condición.

Mercado laboral.indd 120 06/03/2014 10:26:32 a.m.

Cuadro 1.2, Indicadores descriptivos de los trabajadores de la educación por nivel escolar y tipo de institución*, tercer trimestre 2009

Nivel escolar	Contrato escrito temporal		Contrato escrito planta		Empleo formal		Empleo informal		Hombres	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Profesor de preescolar	8.0%	32.7%	92.0%	67.3%	92.7%	68.2%	7.3%	31.8%	4.8%	1.9%
	(0.93)	(2.62)	(1.12)	(3.07)	(0.91)	(2.81)	(0.91)	(2.81)	(0.74)	(0.64)
Profesor de primaria	6.4%	38.7%	93.6%	61.3%	95.1%	76.6%	4.9%	23.4%	39.0%	17.0%
	(0.56)	(2.83)	(0.65)	(2.96)	(0.48)	(2.47)	(0.48)	(2.47)	(1.03)	(2.17)
Profesor de secundaria	3.7%	39.8%	96.3%	60.2%	96.7%	70.2%	3.3%	29.8%	50.8%	37.1%
	(0.54)	(4.28)	(0.69)	(4.44)	(0.52)	(4.09)	(0.52)	(4.09)	(1.36)	(4.46)
Profesor de preparatoria	12.2%	37.9%	87.8%	62.1%	93.0%	66.5%	7.0%	33.5%	54.5%	53.4%
	(1.39)	(3.70)	(1.55)	(3.88)	(1.09)	(3.91)	(1.09)	(3.91)	(2.12)	(3.88)
Profesor de universidad	15.5%	41.5%	84.5%	58.5%	92.2%	65.6%	7.8%	34.4%	58.4%	47.0%
	(1.42)	(3.53)	(1.52)	(3.65)	(1.02)	(3.60)	(1.02)	(3.60)	(1.82)	(3.75)
Profesor de educación especial y otros	18.7%	38.7%	81.3%	61.3%	73.0%	73.0%	27.0%	27.0%	29.2%	43.2%
	(2.66)	(8.04)	(3.41)	(8.94)	(3.53)	(8.80)	(3.53)	(8.80)	(3.38)	(9.05)
Total	**8.1%**	**37.8%**	**91.9%**	**62.2%**	**93.8%**	**70.1%**	**6.2%**	**29.9%**	**39.9%**	**27.2%**
	(0.37)	**(1.46)**	**(0.43)**	**(1.54)**	**(0.34)**	**(1.42)**	**(0.34)**	**(1.42)**	**(0.61)**	**(1.35)**

*En instituciones públicas se incluyen profesores de universidades autónomas en los estados.
Errores estándar entre paréntesis.
Fuente: Estimaciones propias con la ENOE, tercer trimestre 2009, INEGI.

En términos de género, el Cuadro 1.3, muestra que las mujeres representan el 60.1 y el 72.8 por ciento de la fuerza laboral de la educación en los sectores público y privado respectivamente. El nivel escolar que tiene una mayor concentración de mujeres es el preescolar, con un 95.2% y 98.1% de trabajadores mujeres en los sectores público y privado respectivamente.

En cuanto a la edad promedio de los trabajadores de la educación, se observa que esta es mayor en las instituciones públicas que en las privadas, de 41.0 y 35.9 años respectivamente. Los promedios de edad más bajos se ubican en los niveles preescolares y de profesores de educación especial y otros, mientras que los mayores promedios de edad se encuentran en el nivel universitario.

Para los años de escolaridad promedio, no se observan diferencias significativas entre los trabajadores de la educación del sector público y privado. En general, se aprecia que los niveles de escolaridad son consistentes. En cuanto a la experiencia laboral, o grado de exposición al mercado laboral, se observa que hay una mayor experiencia en el sector público que en el privado.

Finalmente, con respecto al estado civil de los trabajadores, se observa que 66.9 por ciento de los de aquellos que se laboran en el sector público están casados o viven en unión libre, mientras que 49.1 por ciento de los trabajadores del sector privado se encuentran en dicho estado civil.

Mercado laboral.indd 121 06/03/2014 10:26:33 a.m.

Cuadro 1.3, Indicadores descriptivos de los trabajadores de la educación por nivel escolar y tipo de institución*, tercer trimestre 2009

Nivel escolar	Mujeres		Edad promedio		Años de escolaridad promedio		Experiencia laboral		Casado o unión libre	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Profesor de preescolar	95.2%	98.1%	37.6	32.4	15.4	14.9	22.2	17.5	60.3%	46.8%
	(0.74)	(0.64)	(0.35)	(0.59)	(0.07)	(0.14)	(0.37)	(0.64)	(1.72)	(3.05)
Profesor de primaria	61.0%	83.0%	40.5	35.9	15.4	15.5	25.1	20.4	67.9%	47.5%
	(1.03)	(2.17)	(0.23)	(0.62)	(0.04)	(0.11)	(0.25)	(0.65)	(1.11)	(2.98)
Profesor de secundaria	49.2%	62.9%	41.8	35.7	16.3	15.8	25.5	19.9	69.5%	54.8%
	(1.36)	(4.46)	(0.28)	(0.97)	(0.05)	(0.17)	(0.29)	(0.99)	(1.38)	(4.40)
Profesor de preparatoria	45.5%	46.6%	43.1	38.4	16.7	16.3	26.4	22.2	67.0%	55.9%
	(2.12)	(3.88)	(0.48)	(0.86)	(0.06)	(0.14)	(0.48)	(0.89)	(2.10)	(3.93)
Profesor de universidad	41.6%	53.0%	44.5	39.5	17.5	17.2	27.0	22.3	69.2%	45.4%
	(1.82)	(3.75)	(0.44)	(0.81)	(0.08)	(0.12)	(0.45)	(0.79)	(1.85)	(3.72)
Profesor de educación especial y otros	70.8%	56.8%	37.2	32.1	14.3	14.1	22.9	18.0	59.6%	45.9%
	(3.38)	(9.05)	(0.98)	(1.76)	(0.26)	(0.46)	(0.96)	(1.90)	(3.78)	(8.70)
Total	**60.1%**	**72.8%**	**41.0**	**35.9**	**15.9**	**15.8**	**25.0**	**20.1**	**66.9%**	**49.1%**
	(0.61)	**(1.35)**	**(0.15)**	**(0.32)**	**(0.03)**	**(0.07)**	**(0.15)**	**(0.33)**	**(0.69)**	**(1.58)**

*En instituciones públicas se incluyen profesores de universidades autónomas en los estados.
Errores estándar entre paréntesis.
Fuente: Estimaciones propias con la ENOE, tercer trimestre 2009, INEGI.

A grandes rasgos, los resultados que se observan en los cuadros anteriores muestran una diferenciación entre los trabajadores de la educación del sector público sobre el privado, los cuales representan, en promedio y para cada nivel escolar, mejores ingresos, menos horas laborales, mayores ingresos laborales por hora, una mayor estabilidad en el empleo y menores tasas de informalidad.

Cabe destacar que el sector privado contrata, en promedio, a más mujeres que hombres y a gente más joven y con menor experiencia o exposición al mercado laboral, además, en condiciones laborales menos estables y con menos prestaciones.

Modelo Propensity Score Matching

En el apartado anterior se realizó una descripción de la situación de ocupación de los trabajadores de la educación al comparar en promedio a los trabajadores del sector público con respecto al privado. Aunque se observan mejores condiciones laborales, tanto de prestaciones como de salarios en el sector público con respecto al privado en casi todos los niveles de escolaridad, esta comparación no toma en consideración las características del capital humano que cada uno de los trabajadores pudiera tener, lo cual es una de las premisas de la diferenciación salarial de la teoría clásica del mercado laboral.

Mercado laboral.indd 122 06/03/2014 10:26:33 a.m.

Para realizar una comparación sobre el efecto en el ingreso de pertenecer a un sector, se deben contrastar los efectos en los ingresos de trabajadores con las mismas características de capital humano pero que pertenezcan a diferentes sectores. Para este fin, se propone la implementación de un modelo *Propensity Score Matching*,[1] el cual busca estimar la probabilidad que tienen los trabajadores de la educación de pertenecer a un grupo con ciertas características, lo que facilita su comparación. Se consideran a los trabajadores en el sector público como observaciones dentro del grupo de tratamiento y a los del sector privado dentro del grupo de control.

De esta manera, y con el fin de desarrollar el ejercicio empírico, se decidió utilizar la base de microdatos de la ENOE para el tercer trimestre de 2009 por las mismas razones de estacionalidad y disponibilidad de información expresadas en el apartado anterior.

La metodología Propensity Score Matching consiste en generar un indicador de propensión (score) de las variables de control a partir de una estimación probabilística (probit) y estratificar a los individuos en bloques de acuerdo dicha propensión. Una vez definidos estos bloques, se realiza una estimación del impacto promedio del tratamiento (pertenecer al grupo tratamiento, que es estar empleado en el sector público) sobre el ingreso. Para esta metodología de impacto cuasi-experimental se emplean datos de tipo corte transversal, lo que implica tener información en un solo momento del tiempo.

El modelo de regresión probabilístico empleado en este ejercicio empírico para determinar el indicador de propensiones a pertenecer al sector público o privado es un modelo *probit.* Las variables introducidas en el modelo describen las características del capital humano de los trabajadores (género, edad y años de escolaridad). Como variables de control se tomaron características sociodemográficas de los trabajadores como el estado civil (el cual consiste en definir si el trabajador es casado o vive en unión libre), si es jefe de su hogar o si habita en una zona urbana.[2] Los resultados de este modelo de regresión se presentan en el Cuadro 2.

[1] Ante la falta de información para poder realizar una evaluación de impacto experimenta de la influencia de pertenecer al sector público sobre el ingreso con respecto a estar en el sector privado, se emplea esta metodología de impacto cuasi-experimental, como proponen Rosenbaum y Rubin (1983).

[2] Se define como zona urbana aquéllas con más de 15,000 habitantes.

Mercado laboral.indd 123 06/03/2014 10:26:34 a.m.

Cuadro 2, resultados del modelo probit de estimación del índice de propensión del *Propensity Score Matching*

	Sexo hombre	Edad	Años de escolaridad	Casado o unión libre	Trabajador jefe del hogar	Zona urbana	Constante
Coeficiente	0.1440***	0.0227***	0.0234**	0.2176***	0.0843*	-0.7415***	0.1596
Error estándar	0.0484	0.0021	0.0094	0.0418	0.0510	0.0624	0.1706

Observaciones	6,442
LR chi2(6)	446.95
Prob > chi2	0.0000
Pseudo R2	0.078
Log likelihood	-2,640.64

Nota: los ***, **, * representan niveles de significancia del 1%, 5% y 10% respectivamente.
Fuente: estimaciones propias con la base de micro-datos ENOE, 3 trimestre 2009, INEGI.

Una vez estimado el indicador de propensión, se establecen los estratos o bloques a partir de los cuales se van a comparar las observaciones. Se estimaron siete bloques, los cuales satisfacen la propiedad de balance.

Finalmente, se estima el efecto promedio sobre el ingreso del tratamiento (laborar en el sector público) en las observaciones tratadas, el cual se denomina *efecto promedio del tratamiento en el tratado* (ATT). Para realizar el aparejamiento de las observaciones se emplea el método de vecindades más cercanas (*Nearest Neighbor*), el cual compara a los individuos del grupo tratamiento con los de control de acuerdo al índice de propensión más cercano. Los resultados del efecto promedio sobre el ingreso de pertenecer al sector público con respecto a pertenecer al sector privado se observan en el Cuadro 3.

Cuadro 3, Resultado del modelo *Propensity Score Matching*, tercer trimestre de 2009

Número de observaciones tratamiento	Número de observaciones control	ATT	Error estándar	t
5398	529	0.299	0.034	8.825

Fuente: estimaciones propias con la ENOE, 1 trimestre 2009, INEGI.

Como resultado de este ejercicio se observa que existe un efecto positivo estadísticamente significativo del orden de 29.9% sobre el ingreso de los trabajadores de la educación que pertenecen al sector público con respecto a los trabajadores del sector privado que presentan características semejantes de capital humano.

Mercado laboral.indd 124 06/03/2014 10:26:34 a.m.

Modelo de cadenas de Markov

En esta sección se presentan los resultados de un ejercicio estadístico que aplica cadenas de *Markov* con el propósito de estimar la posibilidad de intersección entre las tendencias probabilísticas de movilidad de los trabajadores de la educación entre los sectores público o privado, a lo largo del tiempo. Una de las características de los mercados segmentados es la baja movilidad entre sectores. Si se encuentra evidencia de baja movilidad entre los trabajadores de la educación en México, se tendrá una conclusión más robusta de si este fenómeno persiste en el país.

Las cadenas de *Markov* son un proceso estocástico que consiste en "una sucesión de ensayos similares en la cual cada ensayo tiene el mismo número finito de resultados posibles y en donde también la probabilidad de cada resultado para un ensayo dado depende sólo del resultado del ensayo inmediatamente precedente y no de cualesquier resultado previo" (Arya, 2002). Para realizar este proceso se requiere de una matriz de transición (P), la cual representa las probabilidades de pasar de una posición inicial a otra posición en un siguiente ensayo.

La forma matricial para la estimación de las cadenas de *Markov* se expresa de la siguiente forma:

$$A_{k+1} = A_k P,$$

Donde A_{k+1} representa la matriz de estado después del ensayo siguiente, A_k representa a la matriz de estado después de *k* ensayos y *P* representa a la matriz de transición de una cadena de *Markov*.

En la ENOE, el procedimiento de captura de la información a lo largo del tiempo consta de cinco paneles de observaciones, rotatorios y traslapados, a los cuales se les da seguimiento en cada uno de los trimestres de la encuesta. Estos paneles permiten identificar y seguir durante cinco trimestres a los individuos encuestados. La construcción de un panel por cinco periodos hace posible identificar la situación inicial y final de los trabajadores de la educación.

Para este ejercicio, se seleccionó el panel de observaciones que inicia en el primer trimestre de 2009 y termina en el primer trimestre de 2010[3] debido a que era la información más actual que se tenía disponible en el momento del estudio. De esta forma se le da seguimiento a las observaciones a través de un año completo. Los

[3] El ejercicio se realizó para otros años, obteniendo como resultado las mismas tendencias de este periodo.

Mercado laboral.indd 125 06/03/2014 10:26:35 a.m.

individuos que se seleccionaron para conformar el panel son aquellos que en el primer trimestre de 2009 declararon ser trabajadores de la educación, sin importar el sector o nivel educativo en el cual laboran. Después, al construir el panel con los siguientes cuatro trimestres, se seleccionan a las observaciones que en cada uno de los trimestres hayan sido encuestados y que en el último trimestre se mantengan como trabajadores de la educación. El panel finalmente es formado por 1,212 observaciones.

Una vez construido el panel, se identifica a los trabajadores de la educación que en su posición inicial, primer trimestre de 2009, laboraron en el sector educativo público y a los que laboraron en el sector educativo privado. De la misma forma, se identifica a las observaciones que en el siguiente ensayo, el cual es la posición final que corresponde al primer trimestre de 2010, se encontraban laborando en el sector público o privado. Con esta información, se estiman las matrices de transición.

El cuadro 4 muestra los resultados de la matriz de transición (P) de los trabajadores de la educación que en su posición inicial se encontraban en el sector público. Se observa que el 91.25 por ciento de los trabajadores cuya posición inicial se ubica en el sector no público, se mantendrá en la misma situación para el siguiente ensayo. El 8.75 por ciento de los trabajadores que se encuentra en el sector no público pasa al sector público en el siguiente ensayo. Por otra parte, sólo el 1.22 por ciento de los trabajadores que inician en su posición inicial en el sector público pasan en el siguiente ensayo al sector no público, mientras que el 98.78 por ciento de los trabajadores que comienzan en el sector público se mantienen sin cambio de sector en el siguiente ensayo.

Cuadro 4, Matriz de transición del sector educativo público al privado, primer trimestre 2009 – primer trimestre 2010, porcentajes

	No Pública	Pública	Total
No Pública	91.25	8.75	100.00
Pública	1.22	98.78	100.00
Total	14.42	85.58	100.00

Fuente: estimaciones propias con la base de micro—datos ENOE, 1 trimestre 2009 – 1 trimestre 2010, INEGI.

El cuadro 5 muestra la matriz de transición de los trabajadores de la educación del sector educativo privado al público, de una posición inicial en el primer trimestre de 2009 al siguiente ensayo en el primer trimestre de 2010. Se observa que 98.78 por ciento de los trabajadores que se encuentran en la posición inicial no privada se man-

Mercado laboral.indd 126 06/03/2014 10:26:35 a.m.

tienen en la misma situación en el segundo ensayo, mientras que solo 1.22 por ciento de los trabajadores en posición inicial no privada pasaron al sector privado. Por otra parte, 8.75 por ciento de los trabajadores en el sector privado en posición inicial pasaron al primer ensayo al sector no privado, mientras que 91.25 por ciento de los trabajadores en la posición inicial privada no presentaron cambios de sector en el siguiente ensayo.

Cuadro 5, Matriz de transición del sector educativo privado al público, primer trimestre 2009 – primer trimestre 2010, porcentajes

	No privada	Privada	Total
No privada	98.78	1.22	100.00
Privada	8.75	91.25	100.00
Total	85.58	14.42	100.00

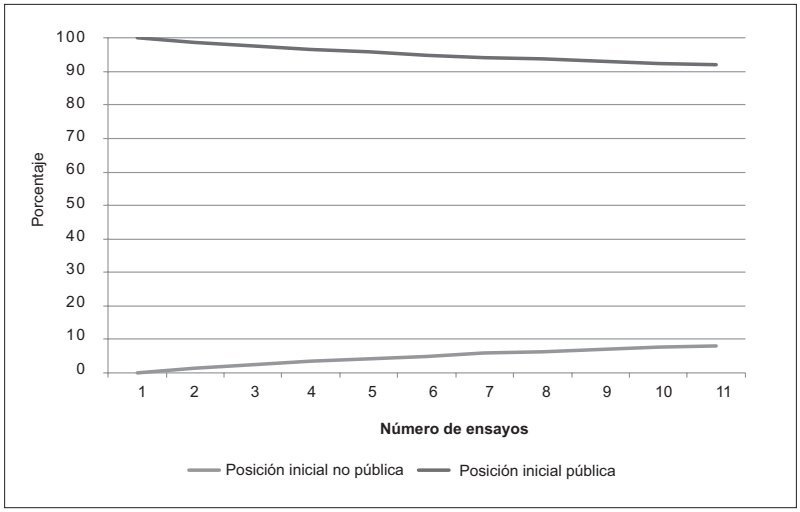
Fuente: estimaciones propias con la base de micro—datos ENOE, 1 trimestre 2009 – 1 trimestre 2010, INEGI.

Las matrices de transición muestran una baja movilidad de los trabajadores de la educación, en el periodo mencionado, entre los sectores público y privado. Sin embargo, es claro que la movilidad entre sectores se da de mayor forma en sentido del sector privado hacia el público, el cual tiene un 8.75 por ciento, mientras que la movilidad del sector público al privado es muy baja, con solo un 1.22 por ciento. Esta puede ser una primera consideración de las preferencias de los trabajadores, a pesar de la poca movilidad entre sectores, ésta es mayor en el sentido privado al público.

La gráfica 1 representa las proyecciones de convergencia de la movilidad del sector público al sector privado. En esta gráfica se presentan resultados hasta después de diez ensayos, con la situación inicial en el ensayo 1. Se observa que hasta en diez ensayos posteriores a la posición inicial no se logra la convergencia entre la movilidad de los trabajadores del sector público al privado. Para validar que no se llega a una convergencia a lo largo del tiempo se efectuaron pruebas hasta de mil ensayos sin lograr la convergencia y se cayó en un estado estacionario donde las curvas se mantienen sin cambios. Esto se puede interpretar como una nula movilidad de trabajadores de la educación del sector público al privado.

Mercado laboral.indd 127 06/03/2014 10:26:35 a.m.

Gráfica 1, proyecciones de convergencia con Cadenas de *Markov* de 11 tiempos, a partir de las matrices de transición del sector educativo público al privado, primer trimestre 2009 – primer trimestre 2010

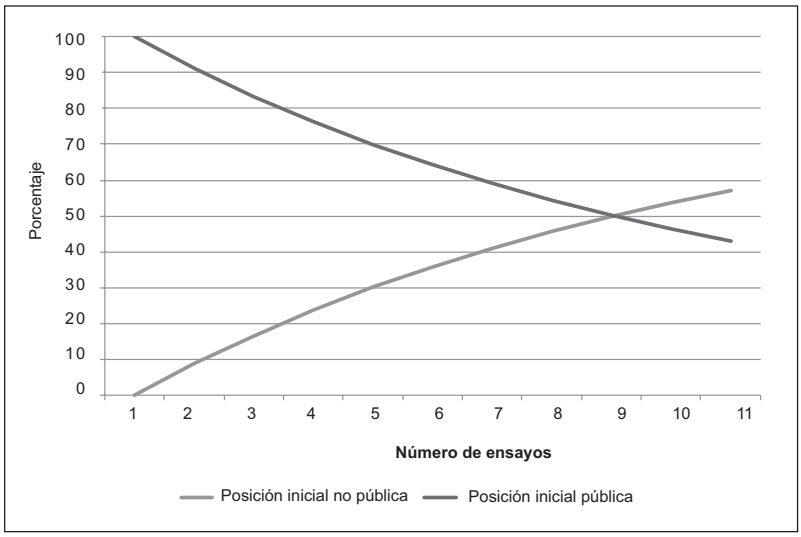


Fuente: estimaciones propias con la base de micro—datos ENOE, 1 trimestre 2009 – 1 trimestre 2010, INEGI.

La gráfica 2 representa las proyecciones de convergencia de la movilidad de los trabajadores del sector privado al sector público. Al igual que la gráfica anterior, se presentan los resultados para diez ensayos, partiendo de la posición inicial en el ensayo 1. Se observa que los trabajadores del sector privado encuentran convergencia con el sector público entre el ensayo número nueve y el ensayo número diez. Lo que se observa en la gráfica 2 implica que hasta en diez ensayos podría haber una movilidad entre los trabajadores de la educación que se desempeñan dentro del sector privado hacia el sector público.

Mercado laboral.indd 128 06/03/2014 10:26:36 a.m.

Gráfica 2, proyecciones de convergencia con Cadenas de *Markov* de 11 tiempos, a partir de las matrices de transición del sector educativo privado al público, primer trimestre 2009 – primer trimestre 2010



Fuente: estimaciones propias con la base de micro—datos ENOE, 1 trimestre 2009 – 1 trimestre 2010, INEGI.

Con el uso de las matrices de transición, se observa que la movilidad entre los trabajadores de la educación que pertenecen a los sectores público y privado es muy baja en un periodo de 5 trimestres. Simulando la movilidad a través de cadenas de *Markov*, se encuentra que del sector público al privado no existe movilidad, mientras que del sector privado al público se encuentra movilidad hasta el décimo ensayo.

El Anexo 1 presenta los resultados de las simulaciones de probabilidad en la movilidad de los trabajadores entre sectores con la misma metodología de cadenas de *Markov* para los periodos 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 y 2008-2009, donde la posición inicial corresponde al primer trimestre de cada periodo y el primer ensayo al primer trimestre del año posterior. Se observa que en cada periodo el resultado es similar al observado entre 2009 y 2010: la movilidad del sector público al privado es nula, mientras que del privado al público se da eventualmente antes de diez ensayos. Estos ejercicios permiten revelar que la situación de movilidad de los trabajadores de la educación entre sectores depende de factores estructurales más que coyunturales.

Mercado laboral.indd 129 06/03/2014 10:26:36 a.m.

Conclusiones

De acuerdo con la teoría económica clásica de los mercados laborales, las diferencias en los ingresos de los trabajadores están determinadas por el capital humano acumulado de los trabajadores. Sin embargo, la teoría de los mercados laborales segmentados propone que las diferencias salariales pueden estar determinadas por factores externos al capital humano de las personas. Si bien, la mayor parte de la literatura de mercados laborales segmentados se centra en cuestiones de género, hay evidencia empírica que sostiene la teoría de factores estructurales.

El presente trabajo presenta evidencia estadística sobre la existencia de una segmentación laboral en México entre los trabajadores de la educación que pertenecen a los sectores público y privado. Los mercados laborales segmentados no son deseados en la economía, primero, porque limitan la movilidad de los trabajadores entre sectores y, segundo, porque generan desigualdad entre los mismos, tanto en el ingreso como en las prestaciones o en las condiciones laborales.

Una primera aproximación para demostrar la segmentación laboral consistió en revisar la estadística descriptiva de las características de ingreso, prestaciones, laborales y sociodemográficas de los trabajadores de la educación en México para el tercer trimestre de 2009. Esta aproximación permite observar que, en promedio, existe una diferenciación en las características de los trabajadores de la educación del sector público sobre el privado en cuanto a mejores salarios, menos horas trabajadas, menores porcentajes de informalidad y una mayor estabilidad en el empleo derivado de contratos permanentes por escrito. Por otra parte, se encontró que los trabajadores de la educación en el sector privado suelen ser más jóvenes, de sexo femenino y con estado civil de no casado o no unión libre.

Si las características de los trabajadores de la educación muestran evidencias en promedio de una diferenciación de ingresos entre los trabajadores públicos y privados, un segundo análisis, utilizando la metodología de *Propensity Score Matching*, muestra que existe un efecto del orden de 29.9 por ciento mayor sobre los ingresos de los trabajadores de la educación por pertenecer al sector público con respecto a los trabajadores del sector privado, considerando grupos de trabajadores con características de capital humano similar.

Finalmente, un ejercicio con cadenas de *Markov*, el cual simula hasta diez ensayos y que parte de las matrices de transición de la probabilidad que tiene un trabajador de cambiar de un sector público o privado después de cinco trimestres de seguimiento, demuestra que la transición de los trabajadores del sector público al privado es casi nula, mientras que los trabajadores del sector privado al público tienen una movilidad entre los ensayos nueve y diez.

Mercado laboral.indd 130 06/03/2014 10:26:36 a.m.

Los ejercicios estadísticos propuestos en este trabajo permiten tener evidencia empírica que demuestra una segmentación en el mercado laboral de los trabajadores de la educación en México. Por lo tanto, aunque los trabajadores de la educación tengan un mismo nivel de capital humano, existen diferencias en sus ingresos derivadas de laborar en un sector público o privado. El trabajar en uno de estos sectores, a pesar del desempeño de tareas similares, no es lo mismo ni es igual.

Referencias

Arya, Jagdish (2002) *Matemáticas aplicadas a la administración y a la economía, Pearson educación,* México, 2002.

Becker, Gary S. (1964) *Human capital: A theoretical and empirical analysis*, Columbia University, Nueva York, 1964.

Dickens, William T. y Lang, Kevin (1988) "The reemergence of segmented labor market theory", *The American Economic Review,* Vol. 78, No. 2, May, 1988.

Garro, N., Meléndez, J. y Rodríguez-Oreggia, E. (2005) "Un modelo del mercado laboral mexicano con y sin seguridad social (IMSS)", Documento de Trabajo 7, IIDSES, Universidad Iberoamericana, 2005.

http://www.uia.mx/campus/publicaciones/IIDSES/pdf/investigacion/iidses_docinv_07.pdf

Goldberg, P. y Pavcnik, N. (2003) "The response of the informal sector to trade liberalization", NBER, Working Paper 9443. NBER, Cambridge, 2003.

Hernández Laos, Enrique (2005) *Mercado laboral, desigualdad y pobreza en América Latina,* Universidad Autónoma Metropolitana-Casa Juan Pablo, primera edición, México, 2005.

Lamelas, Castellanos Nélida Aguayo, Lorenzo Eva (2010) *Segregación y segmentación del mercado laboral en México*, XII reunión de economía mundial, Santiago de Compostela, 26-28 mayo 2010. http://www.usc.es/congresos/xiirem/pdf/101.pdf

Llamas Huitrón, Ignacio y Garro Bordonaro, Nora (2006) "El mercado laboral de los docentes en México", publicado en E*l mercado en educación y situación de los docentes*, Universidad Autónoma Metropolitana—Plaza y Valdés, primera

McDonald, Ian M., Solow, Robert M. (1985) "Wages and employment in a segmented labor market", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, No. 4, pp. 1115—1141, Nov. 1973.

Mercado laboral.indd 131 06/03/2014 10:26:36 a.m.

Mincer Jacob, Polachek Solomon (1974) "Family investments in human capital: earnings of women", *The Journal of Political Economy*, Volume 82, Issue 2, Part 2: Marriage, Family Human Capital, and Fertility, Mar.—Apr., 1974.

Mora, Jhon James (2009) *Labor market segmentation using Stochastic* Markov chains, Borradores de Economía y Finanzas, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad ICESI, Colombia, 2009.

Piñera, Sebastian, Selowsky, Marcelo (1976) "El precio social del trabajo y el entorno social de inversiones en educación en mercados laborales segmentados", *Latin American Journal of Economics-formerly Cuadernos de Economía*, vol. 13, issue 40, págs. 3—36, 1976.

Piore, Michael J. (1983) "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?" *The American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety—Fifth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 249—253, May 1983.

Reich, Michael, Gordon, David M., Edwards, Richard C. (1973) "A theory of labor market segmentation", *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, pp. 356—365, 1973.

Rodríguez-Oreggia, Eduardo Lima, Martín (2008) "Product market competition and informality in Mexico", Instituto de Investigaciones sobre Desarrollo Sustentable y Equidad Social (IIDSES), Universidad Iberoamericana, Serie documentos de investigación, México, 2008.
http://www.uia.mx/campus/publicaciones/ IIDSES/iidses21.pdf

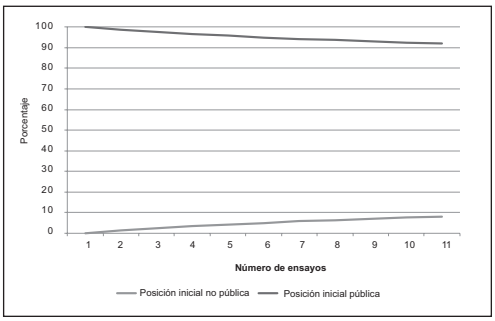
Rosenbaum, Paul R., Rubin, Donald B. (1983) "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, Vol. 70, No. 1. (Apr., 1983), pp. 41—55.

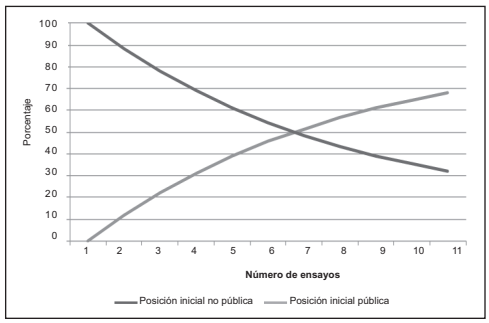
Valdés, Juan (2007) *Aporte de las cadenas de Markov al análisis de las tasas de desempleo de largo plazo, estado y evolución para la República Argentina entre 2003 y 2006*, mimeo, Buenos Aires, julio, 2007.

Mercado laboral.indd 132 06/03/2014 10:26:37 a.m.

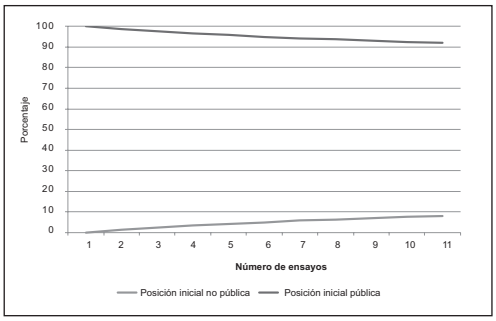
Anexo I

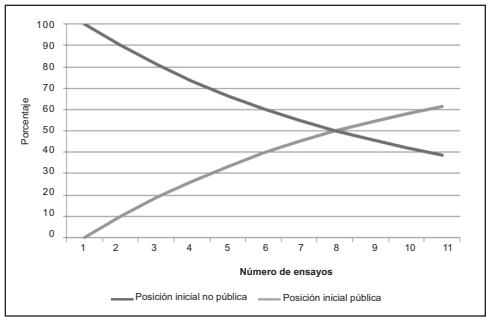
Proyecciones de convergencia con Cadenas de Markov de 11 ensayos, a partir de las matrices de transición del sector educativo público al privado y privado a público, primer trimestre 2005 – primer trimestre 2006





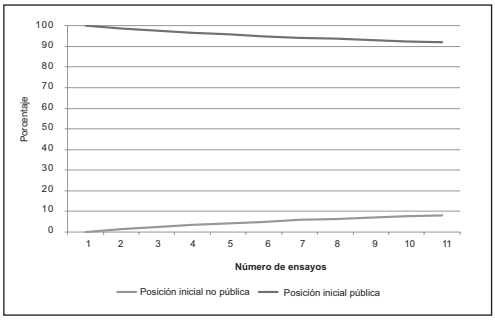
Proyecciones de convergencia con Cadenas de Markov de 11 ensayos, a partir de las matrices de transición del sector educativo público al privado y privado a público, primer trimestre 2006 – primer trimestre 2007

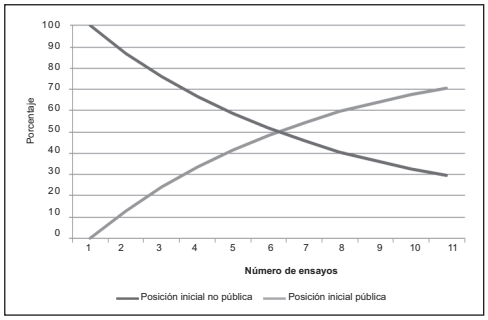




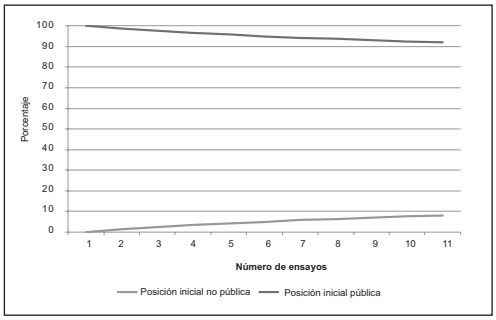
Mercado laboral.indd 133 06/03/2014 10:26:37 a.m.

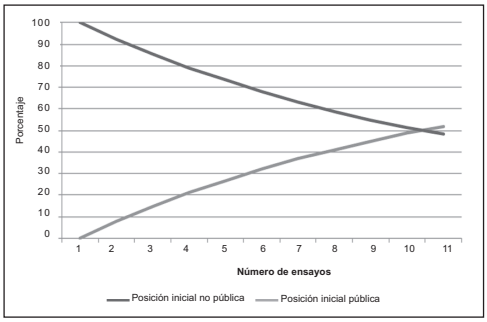
Proyecciones de convergencia con Cadenas de Markov de 11 ensayos, a partir de las matrices de transición del sector educativo público al privado y privado a público, primer trimestre 2007 – primer trimestre 2008





Proyecciones de convergencia con Cadenas de Markov de 11 ensayos, a partir de las matrices de transición del sector educativo público al privado y privado a público, primer trimestre 2008 – primer trimestre 2009





Mercado laboral.indd 134 06/03/2014 10:26:38 a.m.

Mercado laboral y determinantes del salario de los trabajadores de la educación: México 1995—2010

Ignacio Llamas Huitrón
Juan Manuel Hernández Vázquez

Introducción

El mercado laboral de los trabajadores de la educación en México ha evidenciado grandes transformaciones en los últimos treinta años. Los cambios se han originado como consecuencia de la dinámica poblacional que se expresa en demanda por más y mejor educación por parte de los hogares, así como por las grandes decisiones de política educativa. Un ejemplo de esta última fue el establecer constitucionalmente como obligatorio el nivel de secundaria a principios de la década de los noventa del siglo pasado.

Este trabajo tiene como propósito analizar la evolución de las principales variables educativas —matrícula, docentes, escuelas— desde el ciclo escolar 1980/1981 hasta el ciclo 2010/2011. El análisis establece el marco contextual en el cual funciona el mercado laboral de los trabajadores de la educación, en particular, la división entre los sectores público y privado, su crecimiento relativo, así como la división entre distintos niveles educativos.

También se describen las principales características de los trabajadores de la educación. Además, se analizan las principales variables de atributos personales y de características del empleo que determinan los salarios de los trabajadores de la educación; para ello, la elección de las variables se efectuó de acuerdo con un conjunto de proposiciones analíticas empíricamente verificables o hipótesis de trabajo. Final-

Mercado laboral.indd 135 06/03/2014 10:26:38 a.m.

mente, se presentan los resultados econométricos que resultan de la estimación de funciones de ingreso de los trabajadores de la educación.

El concepto de *trabajadores de la educación* adoptado fue el tomado por el INEGI en la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, que incluye a quienes se dedican a impartir clases, instrucción y capacitación en escuelas, institutos, casas de cultura y otros establecimientos del ramo dentro del sistema educativo, ya sea en la modalidad escolarizada o la no escolarizada. Dentro de la modalidad escolarizada están los trabajadores que imparten clases en educación básica (preescolar, primaria y secundaria), educación media superior (preparatoria, bachillerato o vocacional y equivalente) y educación superior (universidad, tecnológicos, posgrado, maestría y equivalentes). La educación no escolarizada comprende a los profesores, instructores y capacitadores de centros o instituciones de capacitación técnica, administrativa y comercial que no necesariamente cuentan con el reconocimiento oficial de la SEP (INEGI, 2005).

Crecimiento de la matrícula y de los docentes, por nivel y sector educativo, ciclos escolares 1980/1981 y 2010/2011

La dinámica del sistema educativo mexicano se ha expresado, al menos parcialmente, en los cambios observados en la atención a la demanda por educación de las instituciones públicas y privadas. Cabe señalar que la matrícula total en el sistema educativo mexicano, entre 1980 y 2010, tuvo un crecimiento (tasa de crecimiento media anual, TCMA, de 1.5%) ligeramente inferior al crecimiento de la población (TCMA de 1.7%).[1] Los cambios agregados más notables fueron el alto crecimiento en matrícula en el nivel preescolar, seguido por el de media superior, superior y secundaria, mientras que en primaria la matrícula se estancó.

En término de los sectores que atienden la matrícula, el sector privado experimentó un mayor crecimiento que el público en la matrícula en preescolar, primaria y superior; además, tuvo un menor crecimiento en media superior y en secundaria decreció su matrícula (cuadro 1).

Un análisis comparativo de la distribución de los docentes en los distintos niveles escolares muestra la dinámica del sistema educativo mexicano. Así, entre los ciclos escolares 1980/1981 y 2010/2011, se observó un aumento en el porcentaje de docentes en los niveles de preescolar, media superior y superior, así como una baja en los

[1] La tasa de crecimiento del sistema educativo impresiona más si se toma en cuenta que durante estos últimos treinta años la matrícula en primaria, la de mayor cuantía, se estancó. Esta matrícula fue de 14,666.2 miles de alumnos en 1980 y de 14, 860.3 miles en 2010.

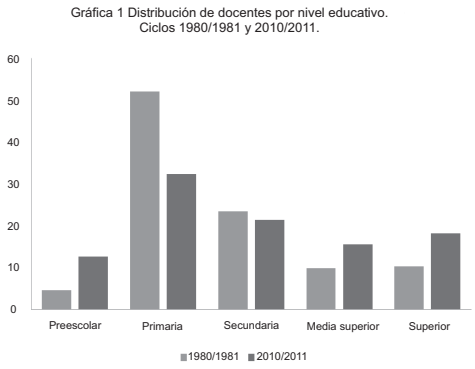
Mercado laboral.indd 136 06/03/2014 10:26:39 a.m.

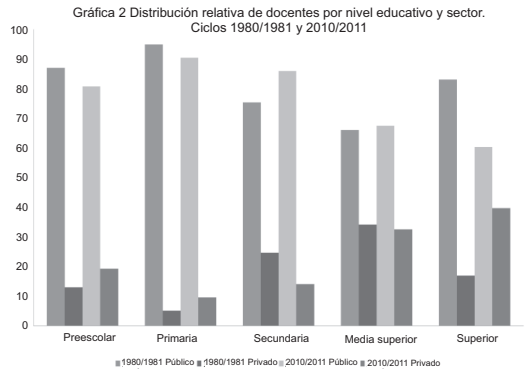
niveles de primaria y secundaria (gráfica 1). La baja en la participación porcentual en primaria es un hecho sobresaliente.

Cuadro1. Matrícula del sistema educativo escolarizado. Ciclos 1980-1981 y 2010-2011 (Miles de alumnos)

Nivel educativo	Ciclo 1980-1981		Ciclo 2010-2011		Crecimiento	
	Alumnos	%	Alumnos	%	Alumnos	%
Preescolar						
Público	952.9	89.0	3986.3	85.7	3033.4	318.3
Privado	118.7	11	664.3	14.3	545.6	459.6
Total	1071.6	100	4650.5	100	3578.9	434.0
Primaria						
Público	13951.4	95.1	13633.1	91.7	-318.3	-2.3
Privado	714.8	4.9	1227.2	8.3	512.4	71.7
Total	14666.2	100	14860.3	100	194.1	1.3
Secundaria						
Público	2509.5	82.7	5650.7	92.3	3141.2	125.2
Privado	524.4	17.3	468	7.6	-56.4	-10.8
Total	3033.9	100.0	6118.9	100.0	3085	101.7
Media Superior**						
Público	867.1	73.5	3434.1	82.4	2567	296.0
Privado	312.9	26.5	731.2	17.6	418.3	133.7
Total	1180	100.0	4165.2	100.0	2985.2	253.0
Superior						
Público	785.9	84.0	2024.9	68.0	1239	157.7
Privado	149.9	16.0	951.2	32.0	801.3	534.6
Total	935.8	100.0	2976.1	100.0	2040.3	218.0

* Ciclo 2010-2011, estimado
** Incluye profecional técnica y bachillerato
Fuente: Anexo Estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de la Presidencia de la República





Mercado laboral.indd 137 06/03/2014 10:26:39 a.m.

Los cambios son consecuencia de la dinámica de la matrícula total y de su crecimiento en los distintos niveles educativos. Las causas de esos cambios son múltiples y complejas; por ejemplo, a la transición demográfica se suman las dificultades que enfrentan los jóvenes para encontrar empleos formales, factores que influyen en el crecimiento en la demanda por más educación media superior y superior.

Como se puede observar en la gráfica 2: 1) el porcentaje de docentes en *preescolar* aumentó significativamente en el periodo de análisis. Su participación aumentó de 4.5 por ciento, en el ciclo 1980/1981, en el total de docentes en el sistema, a 12.6 por ciento en el ciclo 2010/2011. Cabe señalar que los docentes en el sector privado crecieron más que los docentes en el sector público, aumentando se presencia en este nivel. Así, en el ciclo 1980/1981, de cada cien docentes en preescolar, 13 pertenecían al sector privado, mientras que esta cifra aumentó a 19 por ciento en el ciclo 2010/2011.

2) La proporción de docentes en *primaria* en el sistema educativo disminuyó debido al estancamiento relativo de la matrícula en este nivel. Su participación bajó de 52.0 por ciento en el ciclo 1980/1981 a 34.3 por ciento en el ciclo 2010/2011. En términos sectoriales, en el sector público la disminución es consecuencia de la baja en matrícula en términos absolutos, pero en el sector privado la matrícula aumentó (ver cuadro 1). Este aumento en primaria en el sector privado fue menor que el observado, en dicho sector, en el resto de los niveles educativos (con excepción del nivel secundaria, en el cual se observó una declinación en la matrícula). En consecuencia, en el nivel de primaria aumentó la presencia de los docentes del sector privado. Mientras que en el ciclo 1980/1981 de cada cien docentes en este nivel 5 pertenecían al sector privado, para el ciclo 2010/2011, esta cifra aumentó a 10 de cada cien.

3) En el periodo de análisis, la participación de los docentes en secundaria, en el total de docentes en el sistema educativo, bajó ligeramente. En el ciclo escolar 1980/1981 representaban el 23.4 por ciento del total, mientras que en el ciclo 2010/2011 su participación declinó a 21.4 por ciento. Esta caída se explica por la baja en la participación de los docentes del sector privado en este nivel educativo. Mientras que en el ciclo escolar 1980/1981 representaban el 25 por ciento del total de docentes en el nivel, en el ciclo 2010/2011 representaban solamente el 14 por ciento de los mismos.

4) La participación de los docentes en la educación media superior, en el total de docentes del sistema educativo, aumentó durante el periodo de análisis. Entre los ciclos escolares 1980/1981 y 2010/2011, su participación pasó de 9.9 a 15.5. A nivel sectorial, los docentes del sector público crecieron a una tasa mayor que los del sector privado. Como consecuencia, aumentó la participación de los docentes del sector público en este nivel educativo. En el primer ciclo escolar, de cada cien docentes en este nivel, 66 eran del sector público y, en el segundo, dicha cifra aumentó a 68.

Mercado laboral.indd 138 06/03/2014 10:26:40 a.m.

5) En el periodo de análisis, la participación de los docentes en educación superior aumentó su participación en el total de docentes en el sistema. Este crecimiento fue el segundo mayor en el sistema educativo nacional, después del de los docentes en preescolar. Así, entre los ciclos escolares 1980/1981 y 2010/2011, su participación en el total de docentes pasó de 10.2 a 18.2 por ciento. Cabe señalar que el crecimiento fue mucho mayor en el sector privado que en el público. Este crecimiento desigual ocasionó que la participación de los docentes del sector privado pasara del 17 por ciento, en el ciclo 1980/1981, a 40 por ciento del total de docentes en este nivel educativo en el ciclo 2010/2011.

Evolución del sistema educativo, 1980/1981–2010/2011

El crecimiento del sistema educativo se analiza en tres niveles: como una unidad integral, en sus sectores público y privado, y en sus distintos niveles escolares.

Evolución global y por nivel

Como unidad, el sistema educativo muestra durante todo el periodo de análisis una tasa de crecimiento media anual en infraestructura física (escuelas: 3%) y humana (docentes 3%) del doble que la observada en el crecimiento de alumnos (1.5%). Los niveles escolares de mayor crecimiento se encuentran en la base (preescolar) y en la parte superior de la pirámide educativa (media superior y superior) (ver cuadro 1).

Por nivel de escolaridad, el preescolar fue el más dinámico debido a la ampliación de su cobertura, sobre todo a partir de 2002, año en que se decretó su obligatoriedad, pues si en el ciclo 1980/1981 la cobertura bruta[2] apenas se acercaba a 16%, referida a los niños en edad de asistir a dicho nivel, para el ciclo 2010/2011 se estima que la cifra aumentó a casi 80% (INEE, 2011). El resultado fue una tasa de crecimiento media anual (TCMA) de 5.0% en alumnos, la más alta observada en todos los niveles. Este crecimiento en alumnos trajo como consecuencia un aumento en los docentes (TCMA: 6.6 %) y en las escuelas (TCMA: 6.7%). Cabe señalar que en este nivel de escolaridad, el sector privado presentó mayores tasas de crecimiento que el sector público en cada una de las variables analizadas: alumnos, docentes y escuelas.

[2] Refiere al número de alumnos inscritos en un nivel educativo al inicio del ciclo escolar, por cada cien niños en la población con edad reglamentaria para cursar dicho nivel (INEE, 2011 y SEP e INEE, 2006).

Mercado laboral.indd 139 06/03/2014 10:26:40 a.m.

En primaria se observó un estancamiento en el número de alumnos como consecuencia natural de la continua caída en la tasa de crecimiento de la población a partir de la década de 1970, sin embargo, continuó creciendo la cantidad de docentes (TCMA: 1.4%) y la cantidad de escuelas (0.9%). Esto último podría ser consecuencia del crecimiento urbano, las nuevas escuelas se instalan en las nuevas colonias, y de la necesidad de llevar el servicio educativo a las comunidades de difícil acceso en el medio rural.

En secundaria se observa un crecimiento en la cantidad de alumnos (2.4 %),[3] el cual se explica principalmente por el aumento en la tasa de atención al grupo en edad de asistir a este nivel. Durante el periodo de análisis se estableció como obligatorio este nivel, lo cual ocasionó una mayor presión por este servicio educativo. Este hecho tuvo como consecuencia el aumento en la infraestructura educativa y un aumento en cantidad de escuelas (TCMA: 4.8%), así como en la cantidad de docentes (2.7%) en este nivel.

Los dos niveles superiores de la pirámide educativa han mostrado altas tasas de crecimiento en las variables analizadas. Estas tasas son el resultado de diversos factores. Por un lado, de la interiorización en las familias del valor que la educación representa en un entorno en el que las oportunidades de empleo son cada vez más escasas. En este entorno, las mayores credenciales educativas crean expectativas de que es posible encontrar empleo con menor dificultad y de que éste sea remunerado dignamente. Por otro lado, si las oportunidades de empleo remunerado y digno son escasas, el costo de oportunidad de seguir estudiando se reduce y, con ello, la permanencia en el sistema escolar resulta atractiva. Estos factores han incidido en el aumento en la matrícula y permanencia de los jóvenes en los niveles educativos medio superior y superior.

En educación media superior se observó la segunda mayor tasa de crecimiento de alumnos (4.3%) sólo superada por la de educación preescolar. Esta tasa estuvo asociada con crecimientos significativos en la cantidad de docentes (4.6%) y de escuelas (6.2%). Además de los factores socioculturales señalados con anterioridad (las mayores credenciales educativas reducen las dificultades para encontrar empleo y el menor costo de oportunidad de permanecer en el sistema educativo). La presión demográfica por más escolaridad se concentra en este nivel.

En educación superior también se observaron altas tasas de crecimiento de alumnos (3.4%), docentes (5%) y escuelas (6.6%).

[3] Las tasas de crecimiento entre paréntesis son tasas de crecimiento media anual (TCMA).

Mercado laboral.indd 140 06/03/2014 10:26:40 a.m.

Evolución de los sectores público y privado

A continuación se presenta la evolución relativa de los sectores público y privado en términos de la tasa de crecimiento media anual durante el periodo analizado, así como la evolución relativa de las variables analizadas: alumnos, docentes y escuelas.

a. Tendencias generales

El sector educativo privado tuvo mayores tasas de crecimiento que el sector público en los niveles de preescolar, primaria y superior en las tres variables consideradas (ver cuadro 2). Una diferencia sobresaliente en crecimiento se encuentra en la cantidad de alumnos de primaria. Como puede observarse, entre 1980 y 2010, el número de alumnos en el sector público disminuyó ligeramente (TCMA: -0.07%) mientras que en el sector privado tuvo un crecimiento positivo (TCMA: 1.8%) originando que el resultado neto fuera un ligero crecimiento en el número total (TCMA: 0.04%).

Estos resultados muestran que la actividad privada en servicios educativos continúa siendo económicamente atractiva, aunque se requiere mayor investigación sobre este aspecto.

Cuadro 2. Tasa de crecimientomedia anual de alumnos, docentes y escuelas de los sectorespúblico y privado. Sistema escolarizado ciclos 1980/1981y 2010/2011*

	Preescolar	Primaria	Secundaria	Media superior[1]	Superior
Alumnos					
Público	4.9	-0.07	2.7	4.7	3.2
Privado	5.9	1.8	-0.4	2.9	6.4
Total	5	0.04	2.4	4.3	3.4
Docentes					
Público	6.4	1.2	3.2	4.7	3.9
Privado	8	3.5	0.8	4.4	8
Total	6.6	1.4	2.7	4.6	5
Escuelas					
Público	6.5	0.7	6	7.3	5.1
Privado	7.8	3.7	0.7	4.9	8.9
Total	6.7	0.9	4.8	6.2	6.6

*Estimado

[1] Incluye profesional técnica y bachillerato. No incluye normal básica (existieron resabios de este modelo educativo hasta el ciclo 1985/1986)

Fuente: Elaboración propia con base en el anexo estadístico del *Cuarto Informe de Gobierno* de la Presidencia de la República (2010).

Mercado laboral.indd 141 06/03/2014 10:26:40 a.m.

b. Tendencias relativas

El coeficiente[4] de alumnos por docente del sector privado en relación con el del sector público, desciende en todos los niveles educativos durante el periodo de análisis. Esta cifra muestra una menor cantidad de alumno por docente en el sector privado que en el público, o, desde otro punto de vista, que el sector privado contrata o utiliza una cantidad mayor del insumo docente por alumno. Para explicar esta cifra se debe recurrir a tres patrones de comportamiento: uno para la educación básica, otro para media superior y otro para educación superior. A continuación se explica esta afirmación.

En educación básica la declinación en el número relativo de alumnos por docente en el sector privado se explica por una caída en el número de alumnos por escuela en los niveles preescolar y primaria, la excepción es el nivel de secundaria, en el cual aumentó la razón analizada. Esta caída de alumnos por escuela se reflejó en un aumento en el número relativo de docentes por escuela en todos los niveles de educación básica (cuadro 3). Estas tendencias se explican por el mayor crecimiento en la contratación de docentes y en la instalación de nuevas escuelas que el crecimiento observado en el número de alumnos en el sector privado (ver cuadro 2).

Este fenómeno sugiere la presencia de un *efecto acelerador* en el servicio educativo en preescolar y primaria. Un aumento en la demanda (alumnos) por el servicio educativo ocasionó un aumento proporcionalmente superior en infraestructura (do-

[4] La información que se presenta en el cuadro 2, fue tratada de la manera siguiente. Primero, para cada sector, público y privado, el número de alumnos en las escuelas se dividió entre el número de docentes y entre el número de escuelas; el número de docentes también se dividió entre el número de escuelas. La normalización de las variables se realiza para eliminar el efecto de las variables que aparecen en el divisor; por ejemplo, en A/E se elimina el efecto que el tamaño de la escuela pueda tener en el número de alumnos de ambos sectores, lo que permite hacer comparaciones entre las variables alumno-escuela de ambos sectores, público y privado. Segundo, una vez normalizada la información, se procedió a obtener los coeficientes que se presentan. Estos coeficientes se pueden presentar como partes de una identidad; por ejemplo:

A/D=(A/E) (E/D) o A/E=(A/D) (D/E)

Lo anterior significa que con las tres variables que se presentan: alumnos (A), docentes (D) y escuelas (E), se pueden obtener dos coeficientes independientes y uno dependiente. Los resultados de esta operación permiten obtener, de la razón de las mismas variables aplicada a ambos sectores, un escalar que muestra la importancia relativa de las variables en ambos sectores. Los coeficientes que se presentan en cada celda del cuadro 2, son una razón entre números normalizados con unidades idénticas, y cada coeficiente expresa el número de veces que la variable del sector privado está contenida en la variable del sector público.

Mercado laboral.indd 142 06/03/2014 10:26:40 a.m.

centes y escuelas) para satisfacer dicha demanda. La excepción es el nivel de secundaria, donde sucede lo contrario a lo señalado: la tasa de crecimiento de los alumnos es mayor que la tasa de crecimiento de docentes y de escuelas. Este comportamiento indica la existencia previa de mayor capacidad instalada para atender la demanda de estudiantes en este nivel.

Las tendencias señaladas muestran que el sector privado encuentra un mercado atractivo en educación preescolar y primaria, cuya dimensión está determinada por la capacidad de pago de la población urbana. El crecimiento de este mercado está determinado por el crecimiento en los ingresos reales de la población. Este hecho sugiere que la familia que alcanza un nivel de ingreso suficiente para pagar el servicio educativo incurre en el costo de enviar a sus hijos a la escuela privada, es decir, la familia que tiene la posibilidad económica de pagar las colegiaturas, las paga. En consecuencia, durante los treinta años que comprende este análisis, la tasa de crecimiento medio anual de escuelas privadas en preescolar (7.8%) y en primaria (3.7%), así como la tasa de crecimiento de los docentes en preescolar (8%) y en primaria (3.5%) muestran lo atractivo que resulta este mercado para los agentes del sector privado.

En secundaria, las cifras sugieren que este nivel educativo se está acercando a un estado de equilibrio estacionario (situación en la que las variables analizadas crecen al mismo ritmo) en la creación de infraestructura física (escuelas) y humana (docentes), pues el coeficiente de alumnos por docente tiende a permanecer en alrededor de 0.5, el de alumnos por escuela en alrededor de 0.6, y de docentes por escuela en alrededor de 1.2 (ver cuadro 3).

En educación media superior se observa una caída importante en el número relativo de alumnos por docente en el sector privado, en relación con el sector público, movimiento que se explica por una constancia en el coeficiente de alumnos por escuela, en alrededor de 0.35, y de un aumento en el número de docentes por escuela. Después del crecimiento del nivel preescolar, el cual se explica fundamentalmente por el aumento en la cobertura del grupo de edad correspondiente, se puede observar (cuadro 2) que la mayor tasa de crecimiento del número total de alumnos (4.7%) se encuentra en este nivel. Entonces, en el sector privado, el crecimiento anualizado del número de escuelas (4.9%) y de docentes (4.4%), probablemente se deba a la expectativa de demanda económicamente solvente y creciente para dicho sector. Esto es, las tendencias sugieren que el sector privado está instalando la infraestructura necesaria para atender la demanda que pueda enfrentar en el futuro inmediato.

Mercado laboral.indd 143 06/03/2014 10:26:40 a.m.

Cuadro 3. Coeficientes relevantes escuela privada/escuela pública (1980/1981-2010/2011)

Ciclo	Alumnos por docente					Alumnos por escuela					Docentes por escuela				
	Pre.	Pri.	Sec.	MS[1]	Sup.	Pre.	Pri.	Sec.	MS[1]	Sup.	Pre.	Pri.	Sec.	MS[1]	Sup.
1980/1981	0.83	0.95	0.64	0.7	0.93	0.91	1.38	0.34	0.29	0.45	1.1	1.46	0.53	0.42	0.49
1985/1986	0.88	1.04	0.6	0.74	0.92	1.18	1.37	0.51	0.34	0.48	1.35	1.32	0.85	0.46	0.52
1990/1991	0.83	1.08	0.62	0.67	0.87	1.11	1.45	0.65	0.35	0.47	1.34	1.34	1.05	0.52	0.54
1995/1996	0.71	0.94	0.49	0.6	0.8	0.92	1.16	0.58	0.3	0.45	1.29	1.24	1.2	0.51	0.56
2000/2001	0.89	0.98	0.54	0.6	0.84	1.19	1.28	0.69	0.39	0.49	1.34	1.3	1.26	0.66	0.59
2001/2002	0.9	0.97	0.54	0.57	0.8	1.2	1.27	0.69	0.41	0.49	1.34	1.31	1.28	0.72	0.62
2002/2003	0.84	0.96	0.53	0.56	0.8	1.14	1.25	0.67	0.4	0.5	1.36	1.31	1.27	0.71	0.62
2003/2004	0.78	0.94	0.51	0.53	0.76	1.08	1.22	0.65	0.38	0.47	1.39	1.29	1.27	0.72	0.62
2004/2005	0.72	0.92	0.5	0.51	0.79	0.98	1.15	0.63	0.37	0.46	1.36	1.26	1.25	0.73	0.58
2005/2006	0.69	0.9	0.5	0.5	0.79	0.93	1.12	0.61	0.36	0.47	1.35	1.24	1.22	0.73	0.59
2006/2007	0.7	0.89	0.48	0.47	0.77	0.92	1.08	0.6	0.36	0.44	1.31	1.22	1.25	0.76	0.57
2007/2008	0.7	0.88	0.49	0.47	0.81	0.89	1.07	0.61	0.35	0.44	1.28	1.21	1.25	0.74	0.54
2008/2009	0.7	0.87	0.51	0.47	0.76	0.87	1.05	0.61	0.36	0.42	1.24	1.2	1.2	0.76	0.55
2009/2010	0.69	0.85	0.5	0.45	0.73	0.84	1.01	0.61	0.35	0.39	1.21	1.19	1.22	0.78	0.54
2010/2011[e]	0.7	0.85	0.5	0.44	0.71	0.84	1.01	0.62	0.35	0.39	1.2	1.19	1.23	0.79	0.55
Media	0.77	0.94	0.53	0.55	0.81	1	1.19	0.6	0.36	0.45	1.3	1.27	1.16	0.67	0.57
(de)	0.08	0.07	0.05	0.09	0.06	0.13	0.14	0.09	0.03	0.03	0.08	0.07	0.21	0.12	0.04

Notación: Pre. preescolar; Pri. primaria; M S media superior; Sup. suprerior; (de) desviación estándar.
[e] Estimado.
[1] Incluye Profesional técnica y bachillerato. No incluye normal básica (existieron resabios de este modelo educativo hasta el ciclo 1985/1986).
Fuente: Elaboración propia con base en el anexo estadístico del *Cuarto informe de Gobierno* de la Presidencia de la República (2010).

En educación superior también se observa una caída en el número relativo de alumnos por docente del sector privado en relación con el sector público, movimiento que se explica por una caída en el número relativo de alumno por escuela y por una relativa constancia del número relativo de docente por escuela. Estas tendencias resultan de un proceso de fuerte expansión del sector privado en educación superior. En el periodo de análisis, la creación de instituciones educativas privadas mostró una tasa de crecimiento (8.9 %) que no tuvo igual en ningún otro nivel. Asimismo, asociado a este fenómeno, la tasa de crecimiento de los docentes (8 %) también mostró la mayor cifra en su género. Este nivel educativo mostró una especie de efecto acelerador: ante una tasa de crecimiento en el número de alumnos (en la demanda, de 6.4%), la creación de infraestructura de servicios (capacidad de oferta: escuelas y docentes) creció a una tasa superior.

Mercado laboral.indd 144 06/03/2014 10:26:41 a.m.

Principales características de los trabajadores de la educación

1. Características personales: Sexo, edad, escolaridad, situación conyugal, posición en el hogar y experiencia laboral (Cuadro 4)

Sexo

A diferencia de lo que ocurre en otras ocupaciones, en general existe una persistente segregación favorable a las mujeres en el mercado mexicano de la educación. Los hombres sólo representaron el 37.4% de los trabajadores, en el periodo 1995-2010. En el resto de las ocupaciones aún impera la segregación de las mujeres, a pesar de que haya disminuido ligeramente la participación masculina de 69 a 64% en el mismo periodo (cuadro 4).

Cuadro 4. Características personales de los trabajadores de la educación, 1995 y 2010

Nivel educativo del lugar de trabajo	Hombres (%)		Edad (años)		Escolaridad (años)[1]	Casados o en unión libre (%)		Jefe de hogar (%)		Experiencia laboral (años)[1]
	1995	2010	1995	2010	2010	1995	2010	1995	2010	2010
Preescolar	7.1	5.8	30.0	35.0	15.0	55.2	52.7	8.1	18.0	14.0
Primaria	36.0	34.7	34.8	39.0	15.0	66.2	62.2	33.8	36.0	17.9
Secundaria	47.1	51.4	36.3	41.9	15.6	67.2	66.7	46.6	50.0	20.3
Media superior	58.4	52.0	35.1	40.5	15.9	64.1	61.3	42.8	44.9	18.6
Superior	70.1	50.9	42.3	44.6	16.9	70.7	63.9	66.8	48.9	21.7
Preescolar pb.	8.7	5.8	30.0	36.5	15.1	59.4	55.7	7.9	20.2	15.4
Preescolar pr.	1.1	5.5	30.2	31.0	14.7	40.1	44.7	8.7	12.0	10.3
Primaria pb.	38.5	38.3	35.0	39.3	15.0	68.3	64.3	36.3	38.3	18.2
Primaria pr.	10.0	15.7	33.0	37.4	15.0	44.1	51.5	7.7	23.7	16.4
Secundaria pb.	51.9	52.7	35.9	41.9	15.6	68.8	69.1	50.1	50.0	20.3
Secundaria pr.	11.6	36.9	39.2	42.4	15.5	55.4	43.4	20.9	50.6	20.9
Media superior pb.	60.5	56.7	35.3	41.9	16.0	64.8	65.6	47.3	48.3	19.9
Media superior pr.	53.1	35.0	34.5	36.2	15.7	62.4	46.6	31.5	33.6	14.5
Superior pb.	68.6	57.4	42.9	45.8	17.0	70.4	67.7	66.0	56.7	22.7
Superior pr.	82.0	36.0	37.2	41.9	16.6	72.4	55.6	72.8	31.3	19.3
Trabajadores de la educación y otras ocupaciones										
Trabajadores de la educación	37.4	37.4	34.3	39.2	15.3	62.9	60.1	34.3	37.4	18.0
Otras ocupaciones	69.1	64.2	31.9	35.4	9.5	56.5	57.5	46.5	46.0	19.9

Notación: pb. Público; pr. Privado.
Fuente: Cálculos propios con base en la ENE II—1995 y la ENOE II—2010. Se utilizó la ENOE I—2010, exclusivamente para la variable de sindicalización.
1 Cuando no se muestran resultados de 1995 se debe a que, metodológicamente, no es posible hacer comparaciones con 2010.

Mercado laboral.indd 145 06/03/2014 10:26:53 a.m.

El predominio de las mujeres en los trabajadores de la educación refleja lo que ocurre en preescolar y primaria, niveles donde los hombres participan poco (sobre todo en preescolar, nivel donde su participación se redujo cerca de un punto porcentual en el periodo estudiado). En preescolar los hombres representaron de 7 a 6% y en primaria de 36 a 35%. La menor participación masculina es más notoria en el sector privado que en el público, a pesar de que el porcentaje de hombres aumentó en el sector privado.

Por un lado, en el resto de los niveles educativos públicos existe una tendencia hacia el equilibrio de género. Así, en secundarias públicas se mantiene el equilibrio relativo. El porcentaje de hombres disminuyó en media superior de 60.5 a 56.7%, y en superior de 68.6 a 57.4%, entre 1995 y 2010, respectivamente. Por el otro lado, en el sector privado, en secundarias el porcentaje de hombres aumentó entre 1995 y 2010, de 11.6 a 36.9%, respectivamente; el porcentaje de hombres disminuyó en media superior de 53.1 a 35.0%, y en superior de 82.0 a 36.0%, entre 1995 y 2010, respectivamente. En este último sector parece existir una tendencia al desequilibrio de género, a favor de las mujeres.

Edad

Los trabajadores de la educación tuvieron mayor edad promedio y envejecieron más en el periodo estudiado que los de otras ocupaciones. En 2010 tenían un promedio de 39 años y entre 1995 y 2010 envejecieron casi 5 años, mientras que los del resto de las ocupaciones tenían poco más de 35 años y envejecieron 3.5 años. Ello permite pensar que el trabajo decente admite permanencias más duraderas en comparación con otras ocupaciones.

A tono con la dinámica demográfica nacional, todos los niveles educativos vieron envejecer su plantilla de trabajadores durante el periodo estudiado,. pero este fenómeno no fue uniforme en todos los niveles: fue menor en superior, cuyos trabajadores en promedio tienen mayor edad que en el resto de los niveles, y mayor en secundaria. En superior la plantilla envejeció un poco más de dos años y en secundaria casi seis. Por lo general, las plantillas envejecieron más en el sector público que en el privado, salvo en educación superior.

En el nivel superior, los trabajadores de la educación tienen mayor edad promedio (casi 45 años en 2010) que en el resto de los niveles educativos (39 años); y, por lo general, no hay diferencias en el patrón de edades entre el sector público y el privado. La edad promedio mayor de quienes trabajan en el nivel superior se explica porque en este nivel educativo los docentes, instructores y demás trabajadores de la educación por lo general necesitan prolongar su periodo de escolarización más que sus contra-

Mercado laboral.indd 146 06/03/2014 10:26:53 a.m.

partes de los otros niveles educativos, antes de acceder a un puesto de trabajo. Las barreras a la entrada del mercado de trabajo en la educación superior son mayores en cuanto al capital humano requerido en el tipo de trabajadores analizados.

Escolaridad y experiencia laboral

Las barreras académicas a la entrada del mercado de trabajo docente propician que, en general, el promedio de escolaridad de los trabajadores de la educación supere al del resto de las ocupaciones. En 2010, la plantilla de trabajadores de la educación tenía poco más de 15 años de estudios formales y rebasaba por casi seis años al resto de las ocupaciones. Los datos de escolaridad también muestran la existencia de una correlación positiva del nivel educativo en que se trabaja con los años promedio de escolaridad; tanto en el sector público como en el privado ocurre el mismo patrón, aunque en el ámbito privado las escolaridades por lo general son ligeramente inferiores. Así, los trabajadores de preescolar público y privado registraron 15.1 y 14.7 años de escolaridad, respectivamente, mientras que en superior pública y privada registraron 17 y 16.6 años, respectivamente.

Los trabajadores de la educación tuvieron en promedio 18 años de experiencia laboral, la cual se calculó a la manera minceriana (edad-escolaridad-6) porque no es captada por las encuestas, esto es, dos menos que los trabajadores en el resto de las ocupaciones. Ello es consistente con la diferencia en la escolaridad promedio entre estas clases de trabajadores.

Al igual que la edad y la escolaridad, la experiencia laboral sigue un patrón de correlación positiva con el nivel educativo en el que se trabaja, el cual se conserva tanto en el sector público como en el privado pero, por lo general, en este último es menor que en el primero. Así, los trabajadores en preescolar público y privado registraron 15 y 10 años de experiencia acumulada, respectivamente; en cambio, los de nivel superior público y privado tuvieron 23y 19 años, respectivamente. La experiencia de los trabajadores de media superior no encaja en el patrón señalado. En este nivel educativo la experiencia es menor que en secundaria debido, probablemente, a una mayor rotación de los docentes.

Situación conyugal y jefe de hogar

En 2010 la proporción de casados o en unión libre fue ligeramente mayor entre los trabajadores de la educación (60%) en comparación con el resto de las ocupaciones (57%). Esta relación también se observa en los niveles escolares, excepto en preescolar. En cambio, la proporción de jefes de hogar fue menor entre los primeros (37%)

Mercado laboral.indd 147 06/03/2014 10:26:53 a.m.

respecto de los segundos (46%). Esta relación también se observa en los niveles escolares, excepto en secundaria y superior. Al comparar los sectores público y privado, casi siempre las proporciones de ambas variables fueron menores en el privado, sobre todo en preescolar, en este nivel educativo, en 2010, sólo 45% estaban unidos y 12% eran jefes de hogar. Al parecer la no unión conyugal está teniendo particulares efectos entre los trabajadores de la educación, más que en el conjunto de las demás ocupaciones. La proporción de uniones conyugales en esos trabajadores disminuyó 3 puntos porcentuales en el periodo 1995-2010, mientras que la proporción de jefes de hogar aumentó la misma cantidad de puntos.

2 Características del puesto de trabajo: informalidad, seguridad social, estabilidad contractual, tamaño del establecimiento, sindicalización, jornada laboral y salario (cuadro 5)

Informalidad, seguridad social y estabilidad contractual

Estos tres indicadores sugieren que el trabajo en la educación es menos precario que en el conjunto de las demás ocupaciones y que, en el trabajo educativo, la precariedad incide más en el sector privado que en el público. En 2010, 16% de los trabajadores de la educación eran informales, 19% no gozaban de seguridad social y 22% no tenía contratación estable, en cambio, en el resto de las ocupaciones las proporciones de informalidad y de no acceso a seguridad social giraban en torno al 50%, y la de contratación inestable era cercana a 60%. En todos los niveles educativos los porcentajes del sector público fueron más favorables que los del privado, sobre todo en media superior y superior. De hecho, en estos dos niveles los porcentajes registrados por el sector privado se acercaron a los del conjunto de las demás ocupaciones. Otras investigaciones ya habían mostrado evidencias de una mayor precariedad del trabajo docente privado en comparación con el público (Llamas y Garro, 2006; Hernández, 2006)

En perspectiva temporal, el saldo de los cambios en estos tres indicadores durante el periodo 1995-2010 parece desfavorable a todos los trabajadores, y más a los de la educación, salvo para quienes participaron en los niveles preescolar y medio superior de educación pública. Estos dos segmentos, junto con la educación superior, han sido objeto de políticas expansivas durante la última década, y fueron los únicos que registraron cambios favorables a los trabajadores en los tres indicadores analizados. Los de preescolar pública redujeron 8 puntos porcentuales las probabilidades de trabajo informal, a la vez que aumentaron 7 y 6 puntos las de tener seguridad social y contrato estable, respectivamente. Similarmente, los de media superior

Mercado laboral.indd 148 06/03/2014 10:26:53 a.m.

pública redujeron 8 puntos las probabilidades de trabajo informal y aumentaron 7 y 0.5 puntos porcentuales las de tener seguridad social y contratación estable, respectivamente.

Cuadro 5. Características del puesto de trabajo de los trabajadores de la educación, 1995 y 2010

Nivel educativo del lugar de trabajo	Trabajo informal (%)		Seguridad social (%)		Contratación estable (%)		Micro y pequeño establecimiento[1] (%)	Sindicalizados[2] (%)		Jornada mensual (Hr)	
	1995	2010	1995	2010	1995	2010	2010	2005	2010	1995	2010
Preescolar	20.6	14.1	77.5	83.4	79.5	80.4	85.8	59.4	62.4	109.4	115.0
Primaria	5.2	12.2	93.9	85.5	91.8	81.8	87.8	81.7	77.4	120.0	129.0
Secundaria	7.4	6.7	91.2	90.4	93.0	90.0	76.4	85.7	81.5	132.0	136.2
Media superior	23.4	17.3	73.2	79.5	69.2	73.6	57.6	54.6	65.6	131.9	131.0
Superior	6.9	17.3	88.8	76.2	87.1	72.7	26.0	48.6	45.1	150.7	141.0
Preescolar pb.	14.1	6.0	84.4	91.2	84.2	90.0	85.0	82.2	82.2	106.1	111.0
Preescolar pr.	43.6	35.7	53.0	62.8	62.9	54.2	88.0	4.4	5.1	121.1	125.7
Primaria pb.	4.8	7.8	94.6	89.8	93.5	87.7	87.8	91.2	89.0	119.9	127.7
Primaria pr.	10.2	34.7	86.6	64.1	73.7	51.2	87.7	10.7	6.5	120.7	136.0
Secundaria pb.	5.3	4.8	93.9	92.1	96.4	93.9	76.6	92.1	92.4	133.9	136.4
Secunadariapr.	22.1	24.3	72.1	75.1	68.2	52.1	74.9	17.7	1.2	117.7	132.6
Media superior pb.	15.9	7.6	82.3	89.1	81.8	82.3	54.9	74.3	78.5	138.2	133.3
Media superior pr.	42.6	49.1	50.5	48.2	37.5	44.0	67.8	4.4	9.2	115.0	123.7
Superior pb.	5.3	4.3	90.4	87.1	87.2	84.2	20.3	62.9	62.8	150.3	148.9
Superior pr.	18.3	46.6	76.6	51.7	86.5	46.7	39.2	6.6	6.8	153.6	122.8
Trabajadores de la educación y otras ocupaciones											
Trabajadores de la educación	13.4	15.7	85.2	81.3	85.5	78.0	72.5	67.3	65.8	124.1	130.3
Otras ocupaciones	46.6	49.3	51.7	49.5	44.1	41.3	66.3	13.9	11.5	200.5	203.1

Notación: pb. Público; pr. Privado.
1 Se adoptó la clasificación del Inegi, según la cual los establecimientos industriales o de los servicios son micro o pequeños si tienen de 1 a 50 trabajadores, y en el sector comercial, si tienen de 1 a 15. No se muestran resultados de 1995 porque, metodológicamente, no es posible hacer comparaciones con 2010.
La sindicalización solo es captada por la ENOE.
Fuente: Cálculos propios con base en la ENE II—1995 y la ENOE II—2010. Se utilizó la ENOE I—2010, exclusivamente para la variable de sindicalización.

Tamaño del establecimiento

En general, en 2010 los trabajadores de la educación se concentraron más en establecimientos micro y pequeños (73%) que los trabajadores de las demás ocupaciones (66%). Esa concentración disminuyó a medida que aumentaba el nivel educativo; así,

Mercado laboral.indd 149 06/03/2014 10:27:04 a.m.

mientras que en primaria se observó la mayor concentración en micro y pequeños establecimientos (88%) en educación superior se observó la menor concentración (26%). A nivel sectorial, casi no se observaron diferencias en participación de los trabajadores en establecimientos micros y pequeños en los niveles de preescolar, primaria y secundaria en los sectores público y privado. En media superior y superior la participación de trabajadores en establecimientos micro y pequeños fue claramente mayor en el sector privado. El caso extremo se presentó en educación superior, donde 39% de trabajadores del sector privado y sólo 20% de los públicos trabajó en establecimientos micro y pequeños. Esta diferencia sugiere la mayor precariedad en el mercado privado de la educación que en el público (Hernández, 2006), situación que ya había sido advertida también por Llamas y Garro (2006). Estos últimos autores encontraron además una tendencia hacia la reducción en el tamaño de los establecimientos de todos los niveles educativos, sobre todo de media superior, y una tendencia hacia la polarización en tamaño de establecimiento urbano entre educación pública (grande) y privada (micro y pequeño).

Sindicalización

La sindicalización de los trabajadores de la educación en 2010, fue considerablemente mayor a la de los trabajadores en el conjunto de las demás ocupaciones. Casi dos tercios de los primeros estaban sindicalizados (66%) y sólo 11% de los segundos. Por nivel educativo, secundaria y primaria fueron los de mayor sindicalización (82 y 77%, respectivamente), seguidos por media superior (66%), preescolar (62%) y superior (45%). En el sector privado, la sindicalización es baja en comparación con el sector público. En secundaria y superior, por ejemplo, sólo 1 y 7% de los trabajadores del sector privado, respectivamente, estaba sindicalizado, contra 92 y 63% del sector público.

Durante el periodo 1995-2010, los trabajadores de los dos sectores educativos redujeron en 1.5 por ciento su tasa de sindicalización. Sin embargo, no en todos los niveles educativos hubo deterioro; en preescolar y media superior, dos de los niveles que tuvieron mayor expansión, el saldo fue positivo, tanto en la parte pública como en la privada.

Jornada mensual

En 2010, el promedio de horas trabajadas mensualmente por los trabajadores de la educación (130) fue sustancialmente menor que el del resto de las ocupaciones (203). Por lo general, la extensión de la jornada aumentó con el nivel educativo; la excepción fue media superior con una jornada media mensual de 131 horas. Preescolar tuvo la

Mercado laboral.indd 150 06/03/2014 10:27:04 a.m.

menor jornada promedio (115), seguido por primaria (129), secundaria (136) y superior (141). Una comparación entre los sectores público y privado muestra que, por lo general, las jornadas son más extensas en el sector privado, salvo en secundaria y media superior, niveles en los que no hubo diferencias significativas (a 95% de confianza).

En el periodo 1995-2010, la extensión de la jornada mensual promedio aumentó para todos los trabajadores. El aumento fue mayor para los trabajadores de la educación (6 horas) que en el resto de las ocupaciones (3 horas). Este aumento en la jornada no afectó por igual a todos los niveles, los datos disponibles sugieren que en preescolar, media superior y superior, la situación siguió siendo estadísticamente parecida.

3 Salario por hora trabajada.

Trabajadores con escolaridad superior

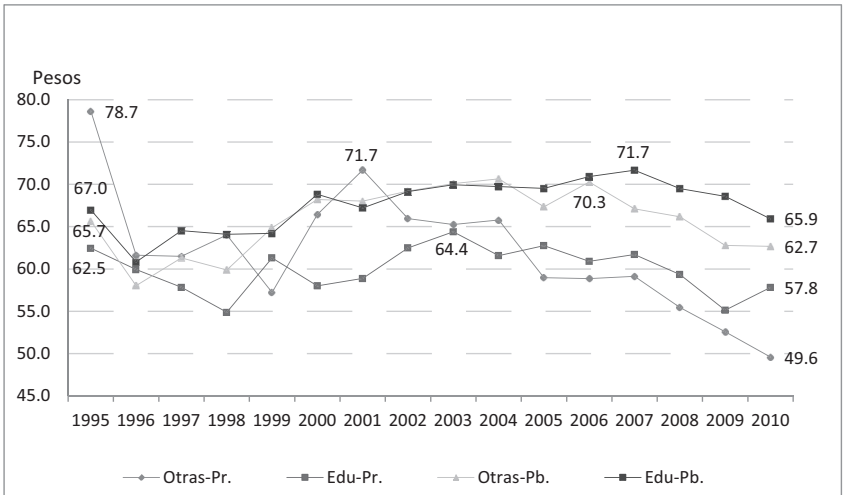
La gráfica 3 ofrece una comparación de los salarios reales por hora de trabajadores con escolaridad superior, a pesos de la segunda quincena de diciembre de 2010. Muestra que, en general, los salarios de estos trabajadores alcanzaron sus niveles más bajos en la etapa 1996-1999; que al iniciar el nuevo siglo todos los salarios se habían recuperado de la crisis de 1995, salvo los del conjunto de ocupaciones no educativas del sector privado. También muestra que sólo las ocupaciones docentes remontaron significativamente los niveles que tenían en 1996, lo cual ocurrió durante el primer lustro del nuevo siglo. Asimismo, se puede apreciar que los trabajadores de la educación pública iniciaron el periodo 1995-2010 con salarios por debajo de los trabajadores privados de ocupaciones distintas a las educativas, pero lo terminaron con los mejores salarios (66 pesos), prácticamente a la par del conjunto de las demás ocupaciones en el sector público (63 pesos), después siguieron los trabajadores de la educación privada (58 pesos) y, al final, las demás ocupaciones privadas (50 pesos).

A principios del periodo analizado, las ocupaciones privadas distintas a las educativas eran las mejor pagadas (79 pesos), luego seguían las ocupaciones educativas y no educativas públicas (entre 67-66 pesos por hora) y, finalmente, las ocupaciones en educación privada (63 pesos). Pero los cambios salariales durante el periodo beneficiaron más a los trabajadores públicos, sobre todo a los docentes, que a los trabajadores privados con educación superior. Los salarios de los primeros aumentaron casi en forma constante hasta alcanzar niveles máximos en 2006-2007, alrededor de 70-71 pesos por hora, para después caer en los siguientes tres o cuatro años. El resul-

Mercado laboral.indd 151 06/03/2014 10:27:04 a.m.

tado fue que al final del periodo quedaron en niveles parecidos a los de 1995. Los trabajadores privados, por su parte, no tuvieron la misma suerte. Los de la educación recibieron ligeros aumentos reales hasta llegar a 64 pesos en 2003, pero a partir de este año las pérdidas anuales fueron tales que, al final del periodo, los salarios llegaron a ser iguales o ligeramente inferiores a los de 1995. Los trabajadores privados en ocupaciones distintas a las docentes, sin duda fueron los más castigados; recuperaron ligeramente sus percepciones durante los últimos años de la década de 1990, hasta alcanzar un máximo de 72 pesos por hora en 2001, pero a partir de 2002 sus salarios bajaron, de modo que al final del periodo el saldo de su pérdida salarial real horaria había sido de casi 30 pesos, entre 1995 y 2010.

Gráfica 3. Salario horario real (base: 2Q Dic 2010) de los trabajadores con al menos estudios superiores, 1995-2010



Fuente: Cálculos propios con base en los levantamientos del 2° trimestre de la ENE para los años 1995-2004, y de la ENOE para los años 2005-2010. Se usó el Índice de Precios al Consumidor del Banco de México (Base: 2Q Dic 2010).

Trabajadores de la educación

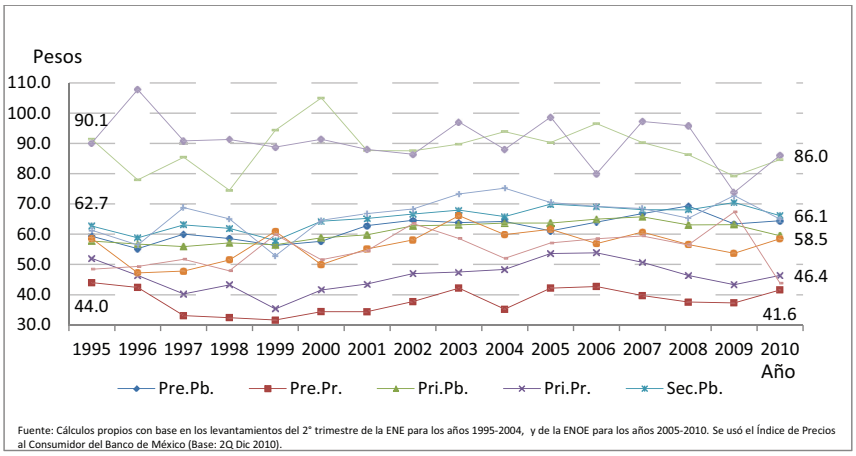
La gráfica 4 y el cuadro 6 muestran la evolución de los salarios reales de los trabajadores de la educación. Por ocupación, ninguna diferencia salarial, entre 1995 y 2010, resultó estadísticamente significativa a 95% de confianza debido a lo reducido de la muestra, sin embargo, se señalan las tendencias. En general, la crisis salarial de fines

Mercado laboral.indd 152 06/03/2014 10:27:05 a.m.

del siglo pasado tocó fondo a finales de la década, después se observó un periodo de recuperación en todos los niveles educativos durante el primer lustro del este siglo, sin embargo, luego de la recuperación siguieron caídas paulatinas durante el último lustro analizado, mismas que al final del periodo pueden haber significado posibles pérdidas netas en algunos casos y ganancias netas en otros. Al parecer todos los trabajadores de educación pública, salvo los de nivel superior, resultaron con salarios reales ligeramente mayores al final del periodo, y parece haber ocurrido lo contrario con todos los pares de educación privada.

El comportamiento salarial señalado fue consistente con la política gubernamental de contención salarial; política que probablemente no haya podido extenderse a los trabajadores afiliados al SNTE, dada la efectividad del poder sindical expresado en sus negociaciones salariales. En el sector privado es probable que haya influido el lento crecimiento de los puestos formales de trabajo en la economía, el cual genera filas más largas de aspirantes a ocupar las vacantes, con la consiguiente pérdida de capacidad de negociación de los trabajadores y el fortalecimiento de los intereses de los empleadores.

Gráfica 4. Salarios horario real (base: 2Q Dic 2010) de los trabajadores)



Fuente: Cálculos propios con base en los levantamientos del 2° trimestre de la ENE para los años 1995-2004, y de la ENOE para los años 2005-2010. Se usó el Índice de Precios al Consumidor del Banco de México (Base: 2Q Dic 2010).

Mercado laboral.indd 153 06/03/2014 10:27:06 a.m.

Cuadro 6. Salario horario real de los trabajadores de la educación, según nivel educativo en el que se labora, 1995 y 2010 (pesos, 2Q Dic. 2010)			
Nivel educativo donde trabaja	**1995**	**2010**	**2010—1995**
Preescolar público	59.3	64.4	5.1
Preescolar privado	44.0	41.6	—2.4
Primaria pública	57.7	59.5	1.8
Primaria privada	52.0	46.4	—5.6
Secundaria pública	62.7	66.1	3.4
Secundaria privada	58.5	58.5	—0.1
Media superior pública	61.3	65.0	3.7
Media superior privada	48.4	43.8	—4.6
Superior pública	91.4	84.6	—6.7
Superior privada	90.1	86.0	—4.1

Fuente: Cálculos propios con base en los levantamientos del 2° trimestre de la ENE 1995, y de la ENOE 2010. Se usó el Índice de Precios al Consumidor del Banco de México (Base: 2Q Dic 2010) , consultado el 07/03/2011 en http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html

Determinantes del salario de los trabajadores de la educación en México 1995-2010

En esta sección se analiza el efecto sobre los salarios de variables de atributos personales y de características del empleo. En la elección de las variables que se consideraron como determinantes del salario se tomó como punto de partida algunas proposiciones analíticas empíricamente verificables o hipótesis de trabajo que se enumeran a continuación.

Hipótesis de trabajo

H1. Inexistencia de discriminación salarial por sexo. La discriminación salarial en el sistema educativo mexicano no existe. Es decir, el pago por hora trabajada en el sistema educativo es el mismo para hombres y mujeres cuando se mantienen constantes el resto de las variables pertinentes. Se postula que ello se debe a que la actividad educativa es predominantemente femenina y pública, factores que contrarrestan las tendencias que existen en otros sectores de la actividad económica a discriminar salarialmente en contra de las mujeres.

Mercado laboral.indd 154 06/03/2014 10:27:07 a.m.

H2. Los trabajadores casados y en unión libre, hombres y mujeres, en el sistema educativo perciban un salario superior que los solteros o los trabajadores en cualquier otro estado civil. En general, en educación, se espera observar el mismo comportamiento cultural de los empleadores que en el resto de las actividades económicas: se premia a los trabajadores en ese estado civil porque se consideran más responsables, disciplinados y estables que los que tienen un estado diferente.

H3. Las variables de capital humano, escolaridad y experiencia laboral reditúan a los trabajadores de la educación. El capital humano es un acervo de competencias laborales y conocimiento incorporado en las personas, el cual se pone al servicio del quehacer cotidiano en el lugar de trabajo. Ese acervo, generalmente, se manifiesta en un mejor desempeño laboral de quien lo posee y, en consecuencia, en una mayor capacidad para generar ingreso. Por ello, se espera que un año adicional de escolaridad y de experiencia laboral de la persona le rinda un premio monetario.

H4. La posición de jefe de hogar tiene asociado un premio monetario salarial. Se conjetura que este premio existe debido a factores culturales que asignan a esta posición la provisión de recursos para el mantenimiento del hogar, asimismo, es probable que las personas en esta posición, debido a la responsabilidad que social y familiarmente tienen asignada, tengan un comportamiento más responsable que el resto de los otros miembros de la familia en el lugar de trabajo. Esto último implicaría, ceteris paribus, un mejor desempeño y, por lo tanto, una mayor remuneración.

H5. El trabajo formal, la contratación estable y la seguridad social son bienes de colocación. El acceso a estos bienes disminuye la incertidumbre y la inseguridad de los trabajadores asalariados en cuanto al sustento del hogar. Estos bienes aumentan el bienestar de los trabajadores que los poseen, así como el de sus familias. Por ello, se espera una pérdida salarial por el acceso a los mismos. Por los beneficios que conllevan, los trabajadores estarían dispuestos a pagar, a sacrificar ingresos laborales con tal de colocarse en un empleo en el cual dispongan de ellos.

H6. Trabajar en el sector púbico genera un premio monetario. El mercado de trabajo en el sector público es un mercado protegido y ampliamente regulado. Estas características constituyen una especie de cinturón de protección de las fuerzas competitivas del mercado laboral privado, por ello, se espera que el trabajo educativo público rinda un premio monetario.

H7. A mayor nivel educativo en el que se trabaja, mayor será el premio asociado al mismo. Ello se debe a que la responsabilidad (actitudinal y cognitiva) de atender a los alumnos en el aula aumenta con la edad de los alumnos y, a mayor responsabilidad, mayor premio monetario.

H8. A mayor tamaño del establecimiento en el que prestan sus servicios los trabajadores de la educación, mayor será el premio monetario asociado al mismo. Esto se

Mercado laboral.indd 155 06/03/2014 10:27:07 a.m.

justifica por la posible presencia de economías de escala,[5] las cuales permitirían a los empleadores pagar un premio monetario a medida que aumenta el tamaño del establecimiento.

H9. La sindicalización genera un premio monetario. La evidencia relacionada con la presencia de sindicatos sugiere que el trabajador sindicalizado gana más que el no sindicalizado, ello se debe a que los trabajadores organizados fortalecen su posición en la negociación salarial.

H10. La jornada laboral reducida recibe un premio monetario. El supuesto es que las actividades de tiempo parcial deben acompañarse de un premio salarial por hora trabajada para que resulten atractivas a los buscadores de empleo.

Metodología del análisis empírico

Para poner a prueba las hipótesis anteriores se utilizó una función semi-logarítmica de los salarios por hora, cuyos resultados se muestran en el anexo I. La estimación empírica de la función se dividió en dos etapas. En la primera, a partir del total de trabajadores en el país, se procedió a calcular la probabilidad de que un trabajador fuera trabajador de la educación. Para ello se estimó una función logística (Logit).

El modelo econométrico de la Logit para determinar la probabilidad de que un trabajador esté empleado en el sector educativo se especificó (Greene 2000), en lenguaje matricial, como:

$$\boldsymbol{Ln}\left(\frac{y}{1-y}\right)=\boldsymbol{\Sigma\beta X+u}$$

Donde **Y** es un vector de variables binarias con valor de 1 si el trabajador está empleado en el sector educativo y 0 si no lo está.

El conjunto de vectores de variables explicativas **X** es: sexo del trabajador, jefe de hogar, estado civil, nivel de escolaridad, experiencia laboral, formalidad en el trabajo, seguridad social, sector público.

u representa los residuos no explicados por el modelo.

En la segunda etapa, se procedió a estimar la función semi-logarítmica del salario por hora; en ésta se incluyó como variable independiente la probabilidad estimada en la primera etapa para realizar el ajuste de Heckman por sesgo de selección.

[5] Las economías de escala pueden ocurrir con el aumento en el tamaño del establecimiento y de la cantidad ofrecida de servicios educativos. El aumento en cantidad puede reducir los costos medios por alumno, lo cual permitiría a los propietarios del plantel aumentar el pago por hora de servicio de los trabajadores.

Mercado laboral.indd 156 06/03/2014 10:27:07 a.m.

La forma específica fue:

$$\ln s_h = a_{0t} + a_{1t}AH_t + a_{2t}S_t + a_{3t}E_{c1t} + a_{4t}E_{c2t} + a_{5t}E_t + a_{6t}E_{xt} + a_{7t}(E_x)^2{}_t + a_{8t}J_t + a_{9t}F_t + a_{10t}C_{et} + a_{11t}SS_t + a_{12t}P_t + a_{13t}N_{e1t} + a_{14t}N_{e2t} + a_{15t}N_{e3t} + a_{16t}N_{e4t} + a_{17t}T_{e1t} + a_{18t}T_{e2t} + a_{19t}S_{it} + a_{20t}T_{pt} + u_t$$

s_h = salario por hora de los trabajadores de la educación;

AH = probabilidad de estar empleado en el sector educativo;

S = 1 si es hombre, 0 si es mujer;

E_{c1} = 1 si casado o unión libre, 0 cualquier otro estado civil;

E_{c2} = 1 si es viudo(a), o divorciado, o separado, 0 cualquier otro estado civil;

E = años de escolaridad, según la fórmula minceriana (edad—escolaridad—6), ya que no es una variable reportada por las encuestas utilizadas;

E_x = experiencia laboral en años, calculada con la fórmula minceriana (edad—escolaridad—6), ya que no es una variable reportada por las encuestas utilizadas;

J = 1 si es jefe de hogar, 0 otra posición en el hogar;

F = 1 si el empleo es informal, 0 si el empleo es formal;[6]

C_e = 1si la contratación es estable, 0 si la contratación no es estable;

SS = 1 si el trabajador tiene seguridad social, 0 sin no tiene;

P = 1 si trabaja en el sistema educativo público, 0 si no trabaja en dicho sistema;

N_{e1} = 1 si trabaja en preescolar, 0 si trabaja en cualquier otro nivel educativo;

N_{e2} = 1 si trabaja en primaria, 0 si trabaja en cualquier otro nivel escolar;

N_{e3} = 1 si trabaja en secundaria, 0 si trabaja en cualquier otro nivel escolar;

N_{e4} = 1 si trabaja en media superior, 0 si trabaja en cualquier otro nivel escolar;

T_{e1} = 1 si el tamaño del establecimiento es micro o pequeño, 0 cualquier otro tamaño;

T_{e2} = 1 si el tamaño del establecimiento es mediano, 0 cualquier otro tamaño;

S_i = 1 si el trabajador está sindicalizado, 0 si no lo está;

T_p = horas trabajadas al mes.

[6] La distinción del trabajo informal se realizó con criterios de la OIT incorporados por el INEGI en sus cálculos. A grandes rasgos incorpora a empleadores y cuentapropistas sin registros ante la Secretaría de Hacienda, a todos los cuentapropistas agropecuarios, a los asalariados y subordinados remunerados no salarialmente sin acceso a servicios de salud por parte de su trabajo, y todos los trabajadores sin pago (Negrete, 2011).

Mercado laboral.indd 157 06/03/2014 10:27:07 a.m.

Bases de datos

En el análisis de determinación del salario por hora de los trabajadores de la educación en el periodo 1995-2010, se utilizaron los microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de 1995 a 2004, segundo trimestre. Para el periodo 2005-2008, se utilizaron los registros de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del segundo trimestre, y para 2009 y 2010 se utilizaron los de la ENOE, primer trimestre, a fin de contar con el registro de la sindicalización. Los levantamientos de las encuestas son realizados por el INEGI.

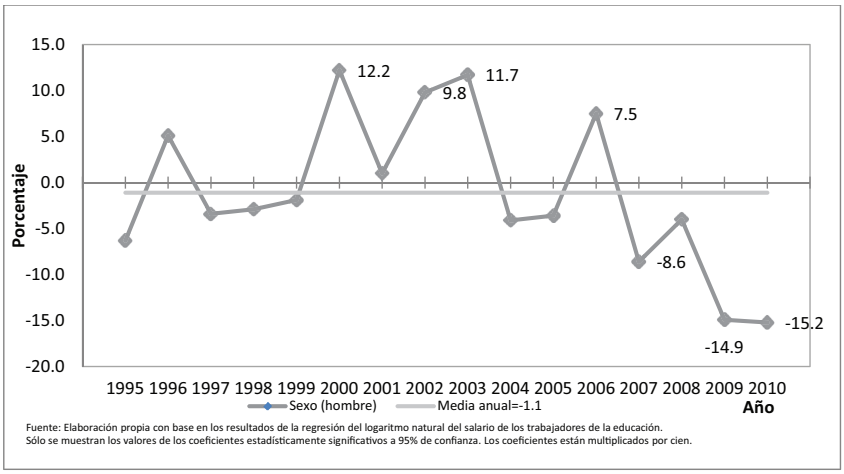
Resultados empíricos

Sexo

Durante el periodo de análisis 1995-2010, los coeficientes de regresión muestran la presencia de tres etapas, en la primera (1995-1999) y en la última (2007-2010) los hombres ganaron menos que la mujeres mientras que en la etapa intermedia (2000-2006) las mujeres ganaron más que los hombres. Por ejemplo, en el año 2000 los hombres ganaron 12.2% más que las mujeres, sin embargo, después se observó una marcada tendencia descendente del coeficiente, la cual llevó a que en 2007 el salario de los hombres fuera inferior al de las mujeres en 15.2% en 2010 (Gráfica 5). Como resultado, los hombres recibieron en promedio anual 1.1% menos salario por hora que las mujeres. Lo anterior corrobora el planteamiento hipotético sobre la no existencia de discriminación salarial hacia las mujeres. Es probable que en los últimos se esté dando más bien una tendencia hacia la discriminación salarial horaria de los hombres en el mercado de la educación. Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Mercado laboral.indd 158 06/03/2014 10:27:07 a.m.

Gráfica 5. Diferencial salarial según sexo (hombre) 1955-2010 Estado civil



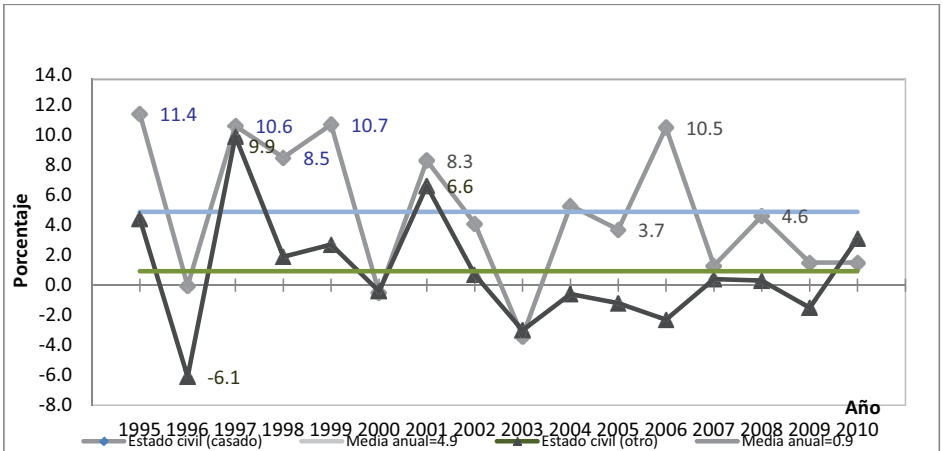
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Estado civil

El promedio anual del diferencial salarial indica que los trabajadores que registraron algún tipo de unión conyugal (casados o unión libre) en general recibieron salarios 5% mayores que quienes se encuentran solteros, y 4% superiores a los de cualquier otro estado civil (divorciados o separados) (Gráfica 6). A principios del periodo, los casados recibieron alrededor de 10-11% más salario por hora trabajada, pero una ligera tendencia descendente redujo el diferencial hacia finales del periodo estudiado a porcentajes que rondan el 4%. Estos resultados coinciden con lo esperado, de acuerdo con la segunda hipótesis de trabajo avanzada anteriormente. Como en otras actividades económicas, los empleadores premian a los trabajadores que perciben más responsables, más adaptables a las normas organizacionales y más estables en su trabajo.

Mercado laboral.indd 159 06/03/2014 10:27:08 a.m.

Gráfica 6. Diferencial salarial según estado civil (grupo base: soltero) 1955-2010



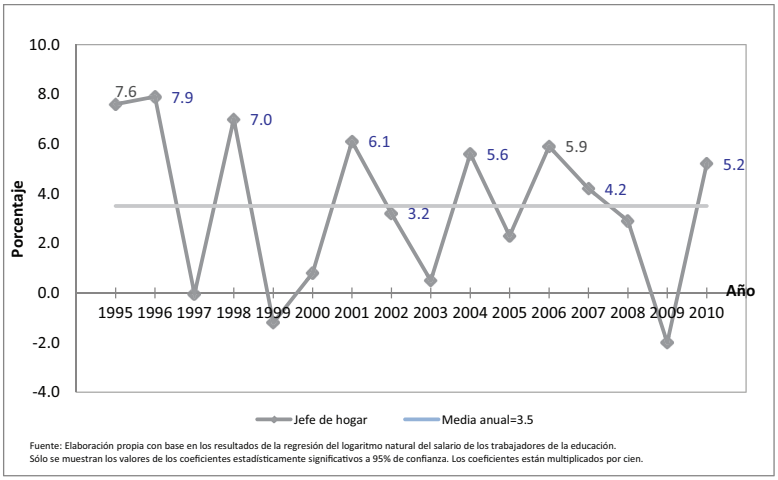
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Jefe de hogar

Los trabajadores en unión conyugal que ocupaban la posición de jefe o jefa de hogar recibieron un premio salarial, tal como se esperaba. Ello se debe, probablemente, a que desarrollan funciones sociales que les exigen conductas de mayor adaptación a los requerimientos organizacionales, conductas que son particularmente apreciadas por los empleadores. Los datos muestran que, en promedio, los jefes de hogar recibieron salarios por hora 3.5% superiores a quienes no ocupaban esta posición en sus hogares (Gráfica 7). Al parecer, este diferencial se está ajustando paulatinamente a la baja. Durante los primeros años del periodo estudiado, los jefes llegaron a ganar alrededor de 7-8% más salario que los no jefes, y al final del periodo dicho porcentaje había bajado a 4-5%.

Mercado laboral.indd 160 06/03/2014 10:27:08 a.m.

Gráfica 7. Diferencial salarial según posición en el hogar (jefes) 1995-2010

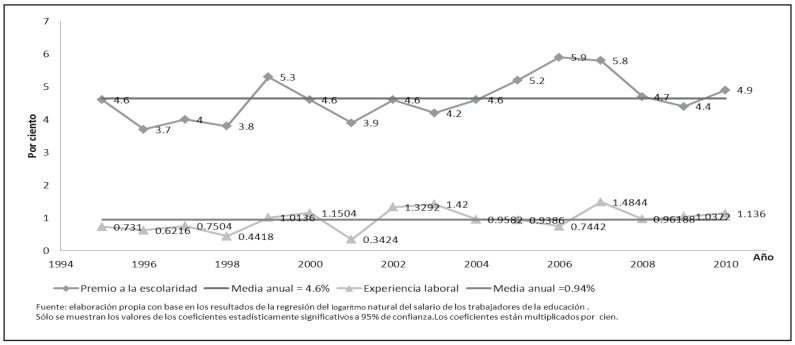


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Años de escolaridad

Consistente con la teoría del capital humano, el aporte de la escolaridad se mantuvo a lo largo de todo el periodo analizado entre los trabajadores de la educación. Esta teoría postula que la escolaridad es una actividad de adquisición de conocimiento aplicable a la producción, por lo tanto, aumenta la capacidad productiva y de generación de ingresos laborales de las personas (Rosen 1987). En consecuencia, cada año adicional de estudios de los trabajadores les aportó incrementos salariales de entre 3.7 y 5.9%. El rendimiento promedio simple durante el periodo analizado fue de 4.6 por año adicional de escolaridad.

Gráfica 8. Premio monetario a la escolaridad y a la experiencia laboral 1995-2010.



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación .
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza.Los coeficientes están multiplicados por cien.

Mercado laboral.indd 161 06/03/2014 10:27:09 a.m.

Experiencia laboral

La experiencia laboral es otra manera de aprender competencias laborales que aumenten la capacidad productiva y de generación de ingreso de los trabajadores (Rosen 1987). Es otro componente del capital humano que, consistentemente, tiene efectos positivos en la determinación del salario de los trabajadores de la educación; pero su efecto tiene menor peso que la escolaridad.

En este ejercicio de modelación, cada año adicional de experiencia, calculada a la manera minceriana[7] (Mincer, 1974), implica entre 1 y 2% de aumento salarial. Los resultados que se presentan en la gráfica anterior se calcularon teniendo en cuenta los coeficientes de regresión de la experiencia laboral y de la experiencia laboral al cuadrado, además, en el cálculo del efecto de la experiencia laboral al cuadrado se tomó el promedio de los años de experiencia.

El resultado final de los efectos de la experiencia laboral en los salarios de los trabajadores de la educación, durante el periodo de análisis, fue 0.94% por año adicional, el cual resulta significativamente menor que el rendimiento de la escolaridad.

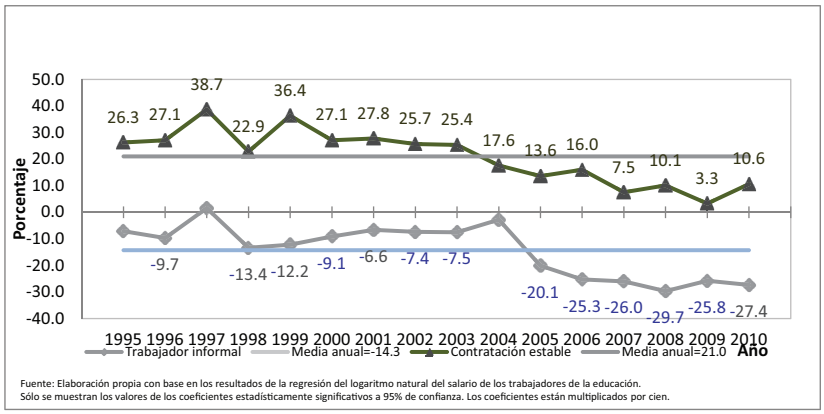
Trabajo informal

El trabajo informal no tiene asociado un premio monetario que compense la ausencia de formalidad en el empleo (H5). Por lo contrario, la evidencia disponible muestra que el trabajo realizado informal implicó, consistentemente en el periodo analizado, diferencias salariales negativas importantes entre los trabajadores de la educación, sobre todo en el último lustro. Entre 1995 y 2004 el hecho de participar en el segmento informal del mercado educativo, significó en promedio salarios por hora menores en alrededor de 7% que los de los trabajadores en el mercado formal (gráfica 9). Este diferencial aumentó considerablemente durante el último lustro de la década hasta rondar 25%. El año más extremo fue 2008 con un diferenciación salarial de casi 30% desfavorable al trabajo informal. La presencia del sindicato de maestros ha contribuido a ampliar las diferencias porque uno de los requisitos para la creación y el acceso a un puesto en el sector educativo público es la naturaleza formal del mismo.

[7] Las encuestas de empleo del INEGI no preguntan por la experiencia laboral de la población bajo estudio; por ello, este trabajo se basa en una construcción de la misma que resulta de aplicar la siguiente fórmula: Experiencia = Edad - Años de escolaridad formal - 6.

Mercado laboral.indd 162 06/03/2014 10:27:09 a.m.

Gráfica 9. Diferencial salarial según tipo de trabajador (informal) y de contratación (estable) 1995-2010



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Contratación estable

La contratación estable de trabajadores de la educación, contrariamente a lo que se plantea en la H5, durante el periodo estudiado, significó ventajas salariales relativas con respecto a los trabajadores sin estabilidad en el empleo, sin embargo, esa ventaja relativa fue disminuyendo constantemente (gráfica 9). Durante los primeros años del periodo estudiado, la contratación de planta o de base implicaba salarios hasta 39% más elevados en comparación con la contratación temporal o por obra determinada, pero ya en 2005 la ventaja había caído a 14% y en el último lustro del periodo ya sólo fue de 9.5% en promedio.

Al parecer, este factor va cediendo importancia en favor de otros factores interrelacionados como el trabajo formal. Mientras los coeficientes de regresión ligados a la estabilidad cayeron constantemente durante todo el periodo, los de la formalidad aumentaron constantemente.

Seguridad social

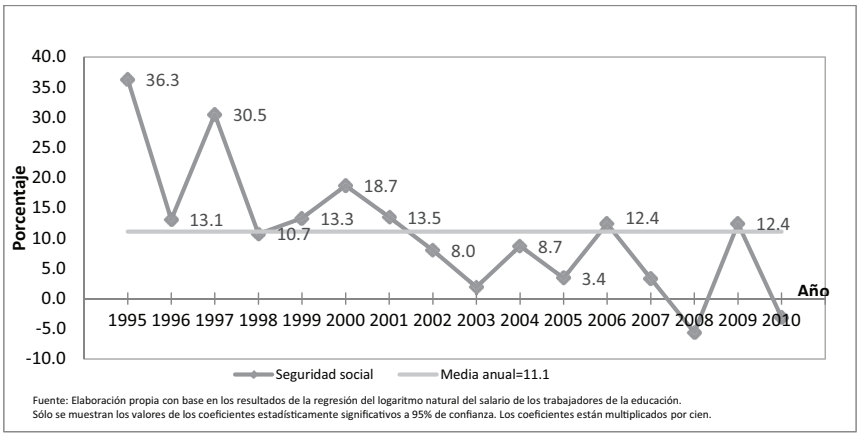
La seguridad social, al igual que la contratación estable, ha tenido una caída en su ventaja salarial pero ésta continúa siendo positiva (gráfica 12). Es probable que esta tendencia se deba a la estrecha interrelación que tiene la seguridad social con la posesión de trabajo formal, el cual, como se vio antes, muestra efectos positivos y crecientes.

Mercado laboral.indd 163 06/03/2014 10:27:10 a.m.

En promedio, los trabajadores con seguridad social tuvieron 11% más de salario por hora que los trabajadores sin seguridad social en el periodo analizado. El año con mayor premio salarial fue 1995, quienes tenían acceso al IMSS, ISSSTE o alguna institución similar de seguridad social percibieron en promedio un salario por hora 36% mayor que el de sus pares sin esta prestación. A partir de ese año y hasta 2010, ese diferencial fue decreciendo. Durante el lustro 2006-2010, en promedio, la seguridad social sólo implicó un beneficio salarial de 4%, e incluso en los años 2008 y 2010 fue negativo.

¿Es probable que los mercados se estén orientando hacia la compensación de la inseguridad en la contratación, la informalidad en el empleo y la no cobertura de seguridad social con mejores salarios relativos? Con la información disponible no se puede contestar esta pregunta en forma enfática. Pero, por un lado, si se pude señalar que de los tres bienes de posición o colocación analizados (formalidad, seguridad social y estabilidad contractual) el premio a la formalidad es el único que no tiene una tendencia descendente, no avanza hacia una situación en la que el premio sería negativo. Por el otro lado, sí existen tendencias al agotamiento del permio monetario de la estabilidad contractual y de la seguridad social.

Gráfica 10. Diferencial salarial por acceso a seguridad social 1995-2010



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

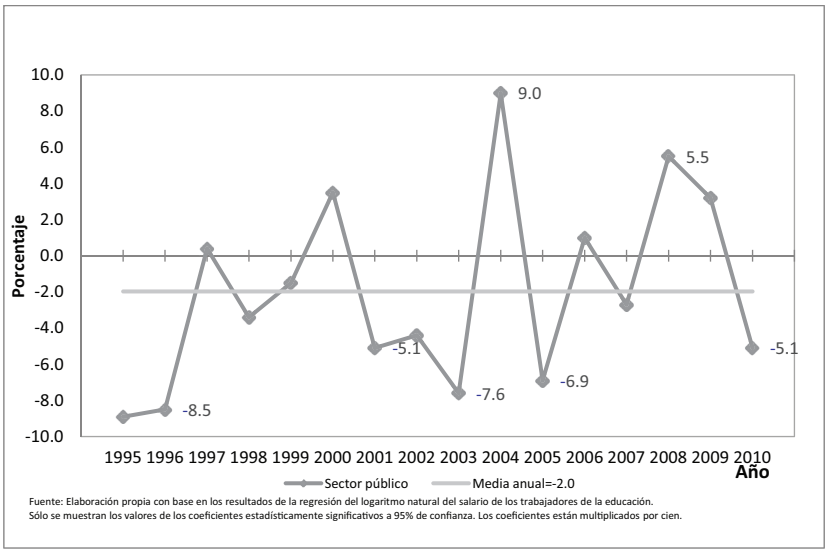
Sector público

El trabajar en el sector educativo público, en un mercado regulado y protegido de las fuerzas del mercado privado, no representó mejor salario por hora. Al contrario, dicho resguardo y protección tuvo un costo promedio en el salario por hora de -2% entre

Mercado laboral.indd 164 06/03/2014 10:27:11 a.m.

1995-2010 y sólo al final del periodo el saldo es prácticamente nulo (gráfica 11). En realidad, trabajar en el mercado público resultó benéfico si se consideran los efectos de otras variables asociadas como la formalidad, la contratación estable y la sindicalización, beneficios que son más frecuentes en este mercado protegido.

Gráfica 11. Diferencial salarial según sector (público) 1995-2010



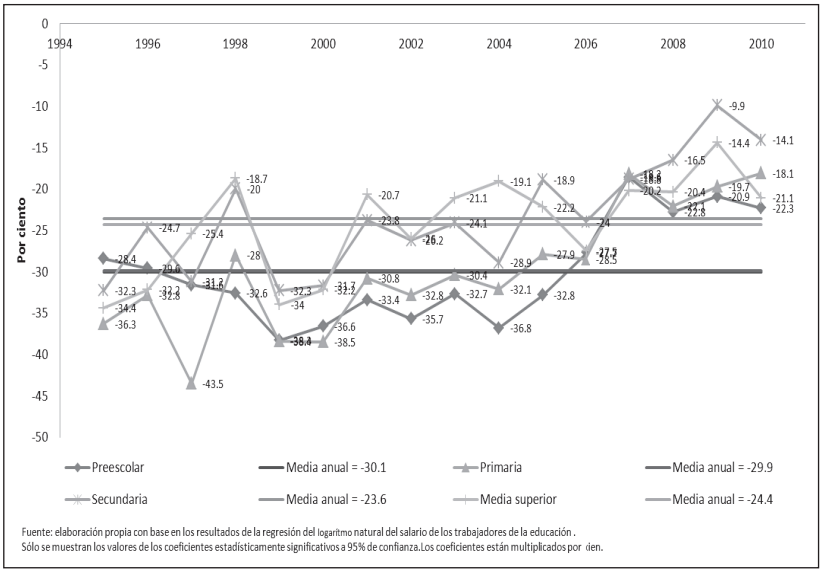
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Nivel educativo en el que se trabaja

Invariablemente, el trabajo en el ámbito universitario ha sido y sigue siendo el mejor pagado. Este hecho apoya la hipótesis de que, a mayor nivel educativo, mayor responsabilidad de los trabajadores de la educación y mayor salario por hora trabajada. Como se observa en la gráfica siguiente, el diferencial a favor de quienes trabajan en este nivel educativo se ha ido reduciendo a través del tiempo.

Mercado laboral.indd 165 06/03/2014 10:27:11 a.m.

Gráfica 12. Diferencial salarial según nivel educativo de trabajo (grupo base: superior) 1995-2010



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación .
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza.Los coeficientes están multiplicados por den.

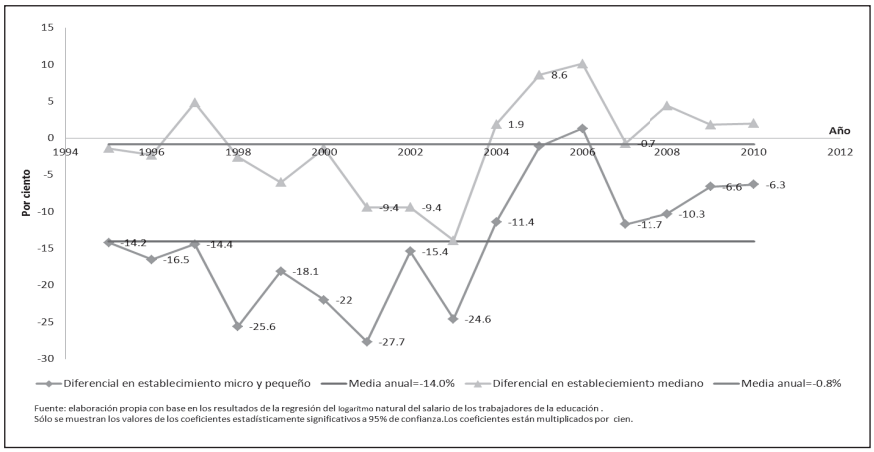
En términos generales, y tal como se esperaba, el diferencial o premio monetario es negativo y aumenta, en valor absoluto, a medida que se desciende en la escala educativa. Como puede observarse, la excepción se presenta en el caso de los trabajadores de nivel medio superior, cuyo diferencial medio es ligeramente inferior, en valor absoluto, que el de los trabajadores de secundaria. Así, durante el periodo de análisis, los diferenciales promedio simples fueron de –24.4 para los trabajadores de media superior, -23.6 para los de secundaria, -29.9 para los de primaria y -30.1 para los de preescolar.

Tamaño de establecimiento

En este análisis, los establecimientos grandes incluyen a los establecimientos del gobierno. Como puede observarse, en términos generales, tal como se esperaba, los establecimientos grandes pagan mejor por hora trabajada que los medianos y micros y pequeños. Sin embargo, la evidencia muestra que en los últimos años se ha pagado mejor en los establecimientos medianos. En los establecimientos micro y pequeños es donde típicamente se ha pagado menos.

Mercado laboral.indd 166 06/03/2014 10:27:12 a.m.

Gráfica 13. Diferencial salarial según tamaño de establecimiento (grupo base: grande) 1995-2010.



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación .
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza.Los coeficientes están multiplicados por cien.

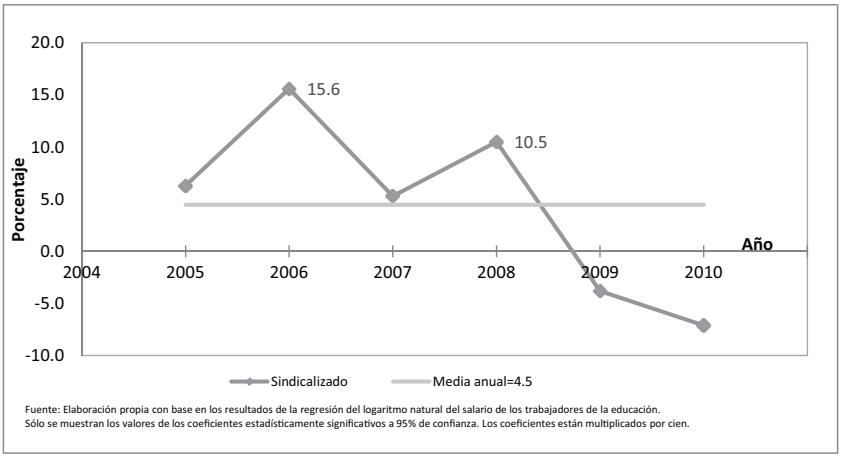
Los diferenciales salariales promedio simple para todo el periodo de análisis muestran un premio monetario para quienes trabajaron en establecimientos grandes de 0.8 por ciento del salario por hora en relación con quienes trabajaron en estableciminetos medianos y de 14 por ciento superior en relación con los trabajadores de establecimientos micro y pequeños.

Sindicalización

La sindicalización sólo puede ser obasevada a partir del 2005 con la aparición de la ENOE como encuesta sustituta de la ENE, y ya que no en todos los trimestres se levanta el cuestionario ampliado, requirió un tratamiento aparte utilizando los datos de los segundos trimestres de 2005 a 2008 y los de los primeros trimestres de 2009 y 2010. El coeficiente de regresión de esta variable mostró un efecto positivo promedio de 4.5% sobre el salario horario, pero con tendencia descendente. Pasó de un diferencial salarial máximo, estadísticamente significativo, de cerca de 16% en 2006 a 10.5% en 2008. Durante los años 2009 y 2010 el diferencial no estadísticamente significativo pero su signo fue negativo, lo cual permite inferir que su tendencia continuó en descenso durante esos años.

Mercado laboral.indd 167 06/03/2014 10:27:12 a.m.

Gráfica 14. Diferencial salarial por sindicalización 1995-2010



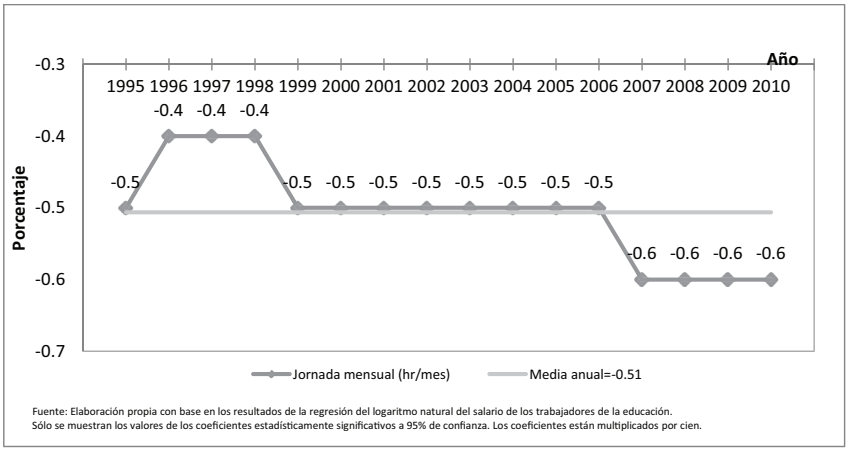
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Extensión de la jornada mensual

De acuerdo con lo esperado, la extensión de la jornada tiene efectos negativos sobre el salario horario y la tendencia es que tales efectos negativos se incrementen con el tiempo. A principios del periodo estudiado, entre 1995 y 1998, los trabajadores de la educación recibieron 0.4% menos de salario por cada hora adicional de jornada mensual. Entre 1999 y 2006 este efecto negativo aumentó a 0.5%, y a partir de 2007, volvió a aumentar a 0.6%. El castigo creciente sobre la extensión de la jornada en el periodo de análisis, refuerza la idea de que los mercados premian las jornadas reducidas para hacerlas atractivas a los buscadores de empleo en establecimientos docentes; es una especie de intercambio: acepta menor jornada de trabajo y, a cambio, te pago mejor por cada hora.

Mercado laboral.indd 168 06/03/2014 10:27:12 a.m.

Gráfica 15. Castigo salarial por extensión de la jornadamensual 1995-2010



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la regresión del logaritmo natural del salario de los trabajadores de la educación.
Sólo se muestran los valores de los coeficientes estadísticamente significativos a 95% de confianza. Los coeficientes están multiplicados por cien.

Conclusiones

La evolución del sistema educativo mexicano mostró, durante el periodo comprendido entre los ciclos escolares 1980/1981 y 2010/2011, un gran dinamismo en términos de crecimiento en escuelas, docentes y alumnos, de cambios en atención a alumnos en los sectores público y privado, así como en importancia relativa de los diversos niveles en cada uno de los sectores. Como ejemplos de esta dinámica destacan, por un lado, el incremento relativo en alumnos del sector privado en casi todos los niveles escolares, con excepción de secundaria, en la cual bajó. Por otro lado, sobresale la caída en matrícula en la primaria del sector público.

Las principales conclusiones del análisis referido al periodo 1995-2010 sobre las características de los trabajadores de la educación y con las variables estructurales del mercado laboral son las siguientes.

1) No existe evidencia de discriminación salarial contra las mujeres. Por el contrario, en los últimos años aparece una tendencia hacia la discriminación salarial horaria de los hombres.

2) La unión conyugal (matrimonio o unión libre), en general, manteniendo los demás factores constantes, propició salarios mayores en comparación con la situación de soltería.

3) La posición de jefe de hogar recibió un premio salarial, tal como se esperaba, sin embargo, durante el periodo de análisis, el premio se ajustó paulatinamente a la baja.

Mercado laboral.indd 169 06/03/2014 10:27:13 a.m.

4) La escolaridad y la experiencia laboral consistentemente, tuvieron efectos positivos en el salario de los trabajadores de la educación, aunque la experiencia lo tuvo en menor medida.

5) El trabajo informal significó, en promedio, menor salario por hora que el formal y la evidencia muestra que la brecha entre estas clases de trabajo tiende a aumentar con el paso del tiempo.

6) La contratación estable de trabajadores de la educación, durante el periodo estudiado, significó una ventaja salarial con respecto a los trabajadores sin estabilidad en el empleo, sin embargo, dicha ventaja declinó constantemente.

7) La seguridad social, al igual que la contratación estable, tuvo una caída en su ventaja salarial aunque ésta continúa siendo positiva.

8) El trabajar en el sector educativo público tuvo un costo salarial. Esta sola variable por sí sola significó que el salario de los trabajadores de la educación en el sector público fuera ligeramente menor que el de los trabajadores del sector privado, manteniendo constantes todas las demás variables pertinentes.

9) El nivel educativo en el que laboran los trabajadores de la educación se asoció positivamente con el salario. Sus percepciones por hora trabajada aumentaron a medida que ascendió el nivel educativo en el que se inscribió el empleador.

10) El trabajar en los establecimientos grandes redituó más por hora trabajada que el laborar en los medianos, micros y pequeños, aunque en los últimos años ha valido más trabajar en los establecimientos medianos.

11) Los mercados premiaron las jornadas reducidas para hacerlas atractivas a los buscadores de empleo: a menor jornada de trabajo, mayor pago por hora.

Referencias

Greene, William H., 2000, *Econometric Analysis,* cuarta edición, USA: Prentice Hall.

Hernández J. (2006). "Inseguridad laboral en el mercado de Trabajo. El caso de los maestros de Primaria en México" En Llamas, I. (coord.). *El mercado en educación y situación de los docentes.* México, D.F.: Plaza y Valdés y Universidad Autónoma Metropolitana—Iztapalapa.

INEGI (2005). *Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO).Volumen I.* Aguascalientes Ags.: INEGI.

Llamas, I. y Garro, N. (2006). "El mercado laboral de los docentes en México" En Llamas, I. (coord.). *El mercado en educación y situación de los docentes*. México, D.F.: Plaza y Valdés y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Mercado laboral.indd 170 06/03/2014 10:27:13 a.m.

Mincer, J. (1974), *Schooling Experience and Earnings*, Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Negrete, R. (2011), *Empleo informal.* Comunicación vía correo electrónico del 26 de enero.

Rosen, Sherwin (1987), "Human Capital"en John Eatwell, Murray Milgate y Peter Newman (eds.) *Social Economics*, Nueva York: W. W. Norton.

Anexo I

Cuadro 1. Determinantes del salario horario de los trabajadores de la educación en México 1995-2010. (Estadístico t entre paréntesis)

Variable	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ajuste Heckman	-0.235 (-0.48)	0.791 (2.90)	-0.037 (-0.10)	0.239 (0.80)	-0.078 (-0.18)	0.605 (2.06)	0.274 (0.96)	1.081 (3.76)	1.409 (4.55)	-0.149 (-0.39)	0.299 (2.04)	-0.222 (-1.60)	0.550 (4.09)	0.127 (0.91)	0.544 (3.89)	0.939 (6.48)
Sexo (hombre)	-0.063 (-1.01)	0.051 (1.47)	-0.034 (-0.58)	-0.029 (-0.83)	-0.019 (-0.39)	0.122 (3.69)	0.010 (0.34)	0.098 (3.18)	0.117 (3.45)	-0.041 (-1.05)	-0.036 (-1.27)	0.075 (2.51)	-0.086 (-3.18)	-0.040 (-1.46)	-0.149 (-5.09)	-0.152 (-5.36)
Escolaridad (años)	0.046 (12.76)	0.037 (18.81)	0.04 (10.83)	0.038 (19.05)	0.053 (17.67)	0.046 (24.38)	0.039 (21.15)	0.046 (25.48)	0.042 (21.71)	0.046 (20.28)	0.052 (16.94)	0.059 (18.94)	0.058 (19.49)	0.047 (14.61)	0.044 (12.56)	0.049 (13.54)
Estado civil (casado)	0.114 (2.34)	-0.0003 (-0.01)	0.106 (2.42)	0.085 (2.91)	0.107 (2.69)	-0.005 (-0.17)	0.083 (3.48)	0.041 (1.67)	-0.034 (-1.39)	0.053 (1.86)	0.037 (2.07)	0.105 (6.28)	0.013 (0.79)	0.046 (2.72)	0.015 (0.91)	0.015 (0.93)
Estado civil (otro)	0.044 (0.80)	-0.061 (-2.12)	0.099 (2.13)	0.019 (0.72)	0.027 (0.67)	-0.004 (-0.14)	0.066 (2.96)	0.007 (0.30)	-0.030 (-1.32)	-0.006 (-0.22)	-0.012 (-0.48)	-0.023 (-0.87)	0.004 (0.15)	0.003 (0.13)	-0.015 (-0.58)	0.031 (1.21)
Jefe de hogar	0.076 (2.44)	0.079 (4.44)	-0.0004 (-0.01)	0.070 (4.28)	-0.012 (-0.51)	0.008 (0.49)	0.061 (4.09)	0.032 (2.38)	0.005 (0.30)	0.056 (3.19)	0.023 (1.31)	0.059 (3.52)	0.042 (2.69)	0.029 (1.73)	-0.020 (-1.15)	0.052 (3.09)
Experiencia laboral	0.020 (4.92)	0.023 (11.14)	0.016 (4.45)	0.017 (8.66)	0.019 (7.70)	0.020 (10.29)	0.012 (7.56)	0.022 (13.50)	0.023 (12.39)	0.014 (7.28)	0.023 (11.22)	0.012 (6.25)	0.024 (12.73)	0.011 (5.46)	0.015 (6.94)	0.016 (8.01)
Exp. lab. al cuadrado	-0.0003 (-3.88)	-0.0004 (-8.96)	-0.0002 (-2.58)	-0.0003 (-7.65)	-0.0002 (-5.78)	-0.0002 (-5.90)	-0.0002 (-5.14)	-0.0002 (-7.53)	-0.0002 (-6.59)	-0.0001 (-3.36)	-0.0003 (-6.02)	-0.0001 (-1.45)	-0.0002 (-6.19)	-0.00003 (-0.62)	-0.0001 (-1.05)	-0.0001 (-1.62)
Trabajador informal	-0.071 (-0.96)	-0.097 (-3.76)	0.015 (0.34)	-0.134 (-6.19)	-0.122 (-4.08)	-0.091 (-4.37)	-0.066 (-3.63)	-0.074 (-4.37)	-0.075 (-3.71)	-0.028 (-1.30)	-0.201 (-4.96)	-0.253 (-5.40)	-0.260 (-6.70)	-0.297 (-7.32)	-0.258 (-5.19)	-0.274 (-5.94)
Contratación estable	0.263 (6.91)	0.271 (12.89)	0.387 (10.62)	0.229 (11.37)	0.364 (11.24)	0.271 (14.39)	0.278 (15.51)	0.257 (14.77)	0.254 (14.65)	0.176 (9.02)	0.136 (6.77)	0.160 (8.13)	0.075 (3.94)	0.101 (5.23)	0.033 (1.56)	0.106 (5.36)
Sector público	-0.089 (-1.82)	-0.085 (-2.96)	0.004 (0.08)	-0.034 (-1.29)	-0.015 (-0.33)	0.035 (1.45)	-0.051 (-2.34)	-0.044 (-1.79)	-0.076 (-2.89)	0.090 (3.35)	-0.069 (-3.22)	0.010 (0.46)	-0.027 (-1.36)	0.055 (2.58)	0.032 (1.45)	-0.051 (-2.27)
Seguridad social	0.363 (5.27)	0.131 (4.79)	0.305 (6.15)	0.107 (4.47)	0.133 (3.83)	0.187 (8.12)	0.135 (6.59)	0.080 (4.21)	0.019 (0.84)	0.087 (3.51)	0.034 (0.87)	0.124 (2.69)	0.033 (0.84)	-0.056 (-1.37)	0.124 (2.49)	-0.031 (-0.68)
Nivel educativo (grupo b. Superior)																
Preescolar	-0.284 (-5.63)	-0.296 (-11.50)	-0.316 (-6.98)	-0.326 (-13.26)	-0.383 (-10.06)	-0.366 (-16.68)	-0.334 (-16.47)	-0.357 (-17.85)	-0.327 (-15.6)	-0.368 (-15.4)	-0.328 (-11.51)	-0.277 (-10.28)	-0.186 (-7.54)	-0.228 (-8.47)	-0.209 (-7.61)	-0.223 (-8.09)
Primaria	-0.363 (-8.41)	-0.328 (-15.64)	-0.435 (-10.99)	-0.280 (-13.57)	-0.384 (-12.36)	-0.385 (-21.29)	-0.308 (-18.55)	-0.328 (-19.74)	-0.304 (-17.16)	-0.321 (-16.20)	-0.279 (-10.95)	-0.285 (-11.77)	-0.182 (-8.55)	-0.221 (-9.11)	-0.197 (-8.09)	-0.181 (-7.29)
Secundaria	-0.323 (-7.16)	-0.247 (-11.40)	-0.312 (-7.60)	-0.200 (-9.33)	-0.323 (-9.81)	-0.317 (-16.44)	-0.238 (-13.56)	-0.262 (-15.12)	-0.241 (-12.79)	-0.289 (-13.80)	-0.189 (-7.33)	-0.24 (-10.00)	-0.188 (-8.75)	-0.165 (-6.85)	-0.099 (-4.07)	-0.141 (-5.63)
Media superior	-0.344 (-6.30)	-0.322 (-12.45)	-0.254 (-5.54)	-0.187 (-7.48)	-0.340 (-9.04)	-0.322 (-14.60)	-0.207 (-10.23)	-0.260 (-13.02)	-0.211 (-9.86)	-0.191 (-8.02)	-0.222 (-8.27)	-0.275 (-10.37)	-0.202 (-8.52)	-0.204 (-7.66)	-0.144 (-5.21)	-0.211 (-7.98)
Tam establecimiento (grupo b. grande y Gobierno)																
Micro o pequeño	-0.142 (-2.73)	-0.165 (-5.10)	-0.144 (-3.27)	-0.256 (-8.99)	-0.181 (-3.80)	-0.22 (-7.94)	-0.277 (-10.56)	-0.154 (-5.56)	-0.246 (-7.83)	-0.114 (-3.66)	-0.011 (-0.67)	0.013 (0.75)	-0.117 (-6.71)	-0.103 (-5.16)	-0.066 (-3.28)	-0.063 (-3.29)
Mediano	-0.014 (-0.21)	-0.023 (-0.68)	0.048 (0.78)	-0.026 (-0.69)	-0.06 (-0.99)	-0.014 (-0.41)	-0.094 (-3.28)	-0.094 (-2.85)	-0.139 (-3.78)	0.019 (0.45)	0.086 (3.80)	0.101 (4.56)	-0.007 (-0.31)	0.044 (1.84)	0.018 (0.74)	0.020 (0.85)
Sindicalizado	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	0.063 (1.55)	0.156 (3.69)	0.053 (1.36)	0.105 (2.51)	-0.038 (-0.85)	-0.071 (-1.55)
Jornada mensual	-0.005 (-17.56)	-0.004 (-26.71)	-0.004 (-17.28)	-0.004 (-30.62)	-0.005 (-22.35)	-0.005 (-35.74)	-0.005 (-41.20)	-0.005 (-38.78)	-0.005 (-35.55)	-0.005 (-32.44)	-0.005 (-36.26)	-0.005 (-34.37)	-0.006 (-41.67)	-0.006 (-41.73)	-0.006 (-40.66)	-0.006 (-35.30)
Constante	2.115 (16.70)	2.454 (38.31)	2.512 (23.44)	2.907 (45.71)	2.833 (29.91)	2.946 (49.58)	3.320 (58.29)	3.131 (55.18)	3.349 (53.33)	3.37 (46.72)	3.491 (40.5)	3.168 (35.50)	3.642 (44.79)	3.964 (44.31)	4.047 (43.10)	3.946 (41.76)
R cuadrada ajus.	0.4201	0.2811	0.3886	0.3226	0.4717	0.4265	0.3917	0.3773	0.3553	0.3496	0.355	0.3396	0.3919	0.3516	0.3484	0.3563
n	1719	6143	1931	6530	2639	7932	8191	8049	7352	5843	5728	6183	6281	5949	5796	5542
F	66.5	127.38	65.56	164.64	124.96	311.42	278.55	257.64	214.26	166.25	158.63	159.95	203.39	162.26	155.93	154.32

Fuente: Cálculos propios con base en la ENEs, para los años 1995-2004, y con las ENOEs, para los años 2005-2010.

Mercado laboral.indd 171 06/03/2014 10:27:15 a.m.

Mercado laboral.indd 172 06/03/2014 10:27:16 a.m.

El mercado laboral mexicano y la migración internacional

Salvador González Andrade

Introducción

Existe un cierto consenso en que la mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedecen a motivaciones vinculadas con la búsqueda de mejores condiciones de vida, normalmente laborales y buscando un pago más elevado que el percibido en su lugar de origen. Esto se explica por la existencia de diversos y complejos factores estructurales como son las asimetrías económicas y la creciente interdependencia económica que se hace evidente en las intensas relaciones e intercambios comerciales entre los países. Es en este sentido que en una economía débil el mercado laboral es incapaz de crear el nivel de empleos de calidad que demanda el crecimiento de la población. Una de las consecuencias de ello es la emigración por motivo de búsqueda de mejores condiciones de vida.[1] A su vez, la emigración tiene, entre otros, dos efectos importantes: fuga de capital humano y envío de remesas. El primero repercute en el nivel de producto alcanzado en la economía de origen (a la baja) y en el de la economía de destino (a la alza). El

[1] La migración internacional es un proceso que se refiere al desplazamiento de las personas que implica un cruce de las fronteras de dos países para vivir o instalarse temporal o permanentemente. Esa puede abordarse desde dos perspectivas: emigración e inmigración, la primera es la salida de personas de un país con el fin de dirigirse a otro país distinto y la inmigración es la entrada de personas en un país de otra nacionalidad para establecerse en él. Por esto la emigración lleva como contrapartida posterior una inmigración en el país de llegada.

Mercado laboral.indd 173 06/03/2014 10:27:16 a.m.

segundo se refiere a que la economía de origen recibe remesas que aumentan el ingreso de los hogares. Las remesas tienen efectos directos en el aumento en la demanda, la disminución de la pobreza y el ahorro e inversión, entre otros.

La migración internacional de mexicanos es un proceso histórico que cobra especial relevancia en la segunda mitad del siglo pasado. La migración documentada tiene sus orígenes en la contratación de cinco millones de trabajadores durante las dos etapas del programa bracero: 1917-1921 y 1942-1964 (Martin, 2008:99). Posteriormente, a mediados de los 60's, a partir del término del programa bracero y de la persistencia de una demanda de fuerza de trabajo barata en el sector agropecuario de Estados Unidos, continúa un fuerte impulso de migrantes indocumentados, casi exclusivamente de hombres.

En este contexto, en 1965 surge un proyecto alternativo de industrialización para la frontera norte de México: la industria maquiladora. Dicho proyecto pretendía ser un paliativo a la desocupación masiva ocasionada por el término del programa bracero que dejó sin empleo a miles de trabajadores. Uno de sus efectos principales fue la incorporación de las mujeres al sector productivo de la economía. Otro efecto fue el desarrollo económico desigual, los estados de la frontera norte históricamente han registrado altas tasas de crecimiento, muy por arriba de las observadas en el centro y sur del país. Estos y otros temas relacionados con el desempeño del mercado laboral se analizan en diferentes capítulos del presente libro.

Particularmente, en cuanto a los flujos migratorios en las tres últimas décadas, la migración de mexicanos a Estados Unidos se ha incrementado en intensidad y magnitud, se han modificado las zonas de origen y destinos de los migrantes, ha aumentado la diversificación en los sectores de ocupación y se han desgastado los mecanismos de circularidad de la migración laboral (véase Conapo, 2004 y Lozano-Ascencio, 2000). Debido a la elevada tasa de crecimiento demográfico y a la insuficiente generación de empleo, se ha planteado que la migración contribuye a disminuir la tasa nacional de desempleo.

El objetivo de este documento es analizar los patrones de ocupación de los migrantes mexicanos en Estados Unidos, tanto en los lugares de origen como en los de destino. También se discute la relevancia de las remesas enviadas. La motivación principal del trabajo se sustenta en la hipótesis de que la migración internacional constituye una salida a la elevada tasa de desempleo nacional y a las condiciones laborales de desventaja que los migrantes tienen en México.

El análisis de los mercados de trabajo y la migración internacional de mexicanos se realiza usando las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, datos de 2000-2010), Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), Banco de México, la *Current Population Survey* (CPS) y los datos

Mercado laboral.indd 174 06/03/2014 10:27:16 a.m.

(2000-2006) de la Encuesta sobre Migración Internacional en la Frontera Norte de México (Emif Norte), específicamente los que se refieren a el flujo de los migrantes provenientes del sur con destino a Estados Unidos.[2]

Los resultados encontrados son que la economía mexicana en las últimas décadas se ha caracterizado por mostrar: 1) bajas tasas de crecimiento, en consecuencia, la generación de empleos formales es inferior a la demanda; 2) la precariedad en el mercado laboral, pues dos de cada tres trabajadores carecen de seguridad social (en datos promedio registrados durante la década pasada); y 3) la población económicamente activa (PEA) ocupada percibe ingresos bajos y desiguales, pues uno de tres trabajadores (36.5%) recibe menos de dos salarios mínimos (sm) mientras que sólo 10.8% percibe más de 5 sm, peor aún es que 9.2% no perciben ingresos.

Una consecuencia de lo anterior es la migración de mexicanos a los Estados Unidos. Ésta se distingue porque el 74.3% de los migrantes están en edad productiva (entre 15 y 39 años), también porque, si bien el 86.8% de la PEA de ellos tiene trabajo en su lugar de origen, el salario percibido es aún más bajo que el promedio a nivel nacional, cerca de la mitad (48.9%) recibían hasta dos sm y solamente 8.7% percibían más de cinco sm. Más que el desempleo, la búsqueda de mejores condiciones de vida es una causa importante de la migración.

En el siguiente apartado se exponen algunas características del mercado laboral mexicano; en el tercero, con datos oficiales y de la Emif Norte, se presentan estadísticas de los migrantes en Estados Unidos; luego se analizan estadísticas de los sectores de ocupación de los migrantes mexicanos en Estados Unidos; en la quinta sección se discute la relevancia de las remesas; en la última sección se presentan algunas reflexiones finales.

2 La Emif Norte hace referencia al flujo de migrantes pues capta desplazamientos, no individuos, sino eventos, pues un individuo que está desplazándose forma parte del flujo migratorio por ello puede ser captado en más de una ocasión, cada vez que realice el trayecto de desplazamiento migratorio. Es un conjunto de cuatro encuestas continuas, levantadas en 13 ciudades de la frontera norte de México y en seis aeropuertos del centro del país. La Emif Norte cuantifica los flujos migratorios de sur a norte y de norte a sur. Hace una distinción por origen y destino en cuatro tipos: los procedentes del sur con destino a la frontera norte (1) y los que se dirigen a Estados Unidos (1.1), los que se dirigen al sur provenientes de la frontera norte de México (2), los indocumentados que son devueltos por la patrulla fronteriza de Estados Unidos (3) y los que provienen de Estados Unidos (4); Adicionalmente en este flujo se distingue entre migrantes permanentes o residentes en Estados Unidos (4.1) y migrantes temporales o residentes en México (4.2), (véase Secretaría de Gobernación *et al*., 2009).

Mercado laboral.indd 175 06/03/2014 10:27:16 a.m.

El mercado laboral mexicano

Como todo mercado, el mercado laboral tiene dos componentes: oferta y demanda. La oferta de empleo en México se puede medir tomando en cuenta las dimensiones cuantitativa y cualitativa. En el aspecto cuantitativo, un indicador adecuado es la población económicamente activa (PEA), es decir, la población de 14 años y más que se dedica a la producción de bienes y servicios (INEGI, 2011a). A su vez, el aspecto cualitativo se refiere a las calificaciones de la PEA, es decir, a los grados y niveles de educación formal e informal (habilidades y experiencias de trabajo adquiridas).

En educación formal, son nueve años la mediana de escolaridad de la PEA –la mitad de la PEA tiene menos de ese número de años de estudio, en tanto que la otra mitad se ubica por arriba– y el caso de la PEA rural, todavía es más preocupante, pues la escolaridad es tres años abajo según datos al segundo trimestre de 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI (2011a).

Por su parte, la demanda se compone del empleo formal generado en los sectores productivos. Esa puede medirse por el número de trabajadores que cuentan con seguridad social. De hecho, estadísticamente la demanda de empleo formal está en función del crecimiento del producto interno bruto (PIB), de la estructura sectorial –sectores intensivos y no intensivos en mano de obra– y del salario real.

Existe una débil vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo. Representantes del sector productivo y académicos reconocen que la educación formal no siempre responde de manera adecuada a las necesidades o demandas de los empleadores, en quienes recae la responsabilidad última de capacitar en tareas específicas a sus empleados (véase Suversa y Martínez, 2007 y Journalmex, 2009). Por tal motivo, el análisis siguiente solamente se centra en el aspecto cuantitativo.

La precariedad del mercado laboral mexicano se refleja en los bajos niveles de empleo formal y altos del informal, en salarios bajos, falta de seguridad social así como en un limitado acceso a los servicios de salud de los trabajadores.[3]

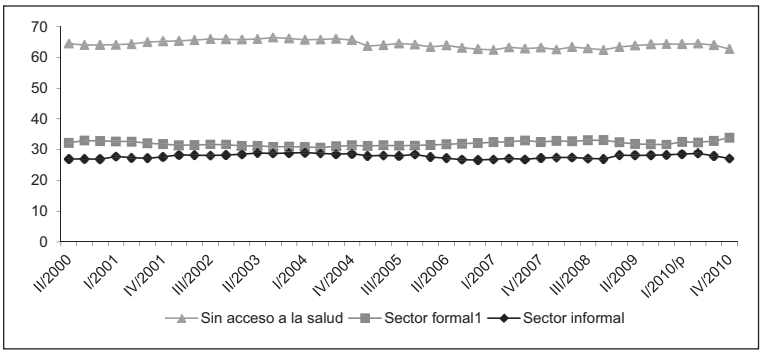
[3] En las últimas tres décadas se ha intensificado la precarización de los mercados laborales y "una atomización de la actividad económica nacional". Entre los principales indicadores se encuentran: una reducción en el índice de sindicalización, el aumento en las tasas de informalidad, la disminución en la capacidad de compra de los salarios, el aumento en la desigualdad salarial, el incremento en los niveles de calificación de la mano de obra mexicana, el aumento en la participación laboral femenina, y el incremento sustancial en la emigración hacia Estados Unidos (véase Meza, 2005b).

Mercado laboral.indd 176 06/03/2014 10:27:17 a.m.

La población económicamente activa y el empleo en México

En el mercado laboral mexicano la oferta supera a la demanda. En el cuarto trimestre de 2010 la población económicamente activa (PEA) eran 46,292,056 personas y la PEA ocupada era de 43,809,329 trabajadores. Es decir, 2,482,727 trabajadores estaban desempleados (5.4% de la PEA). Los niveles de empleo formal estaban muy por debajo de dicha cifra,[4] pues, según el Instituto Mexicano del Seguros Social (IMSS), los asegurados permanentes y eventuales eran solamente 14,844,796 trabajadores.Esos representaban 33.9% de la PEA ocupada, dicha participación se ha mantenido a lo largo de la década pasada como puede verse en la gráfica 1.

Gráfica 1. México: Población ocupada en el sector formal e informal y sin acceso a la salud, II-2000 al IV-2010 (participación con respecto a la población ocupada)



1/ Incluye al total de trabajadores asegurados permanentes y eventuales en activo, excluye a los asegurados de otras modalidades como seguro facultativo, para estudiantes y no estudiantes, seguro de salud para la familia y los de continuación voluntaria; en el cuarto trimestre del año 2010 esos sumaron a 5,376,751 personas.

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (2011a).

[4] El desempleo adopta formas que van más allá del desempleo abierto: 1) desempleo *friccional,* generado por el movimiento de gente entre regiones y trabajos que crea la fricción y el rápido encuentro entre empleadores y trabajadores; 2) desempleo *cíclico*, caracterizado por la baja demanda de trabajo nacida de la demanda contraída; y 3) desempleo *estructural*, atribuible a las diferentes habilidades que el mercado laboral exige respecto a las ofrecidas por los trabajadores, o por ubicarse trabajador y empleador en diferentes y distantes lugares que obstaculizan su traslado. No obstante a que las estadísticas no distinguen esas formas, su análisis sirve para construir una mejor base para instrumentar políticas contra el desempleo, más allá de la sola promoción del crecimiento económico (véase a Samuelson y Nordhaus en Peralta, 2007:41).

Mercado laboral.indd 177 06/03/2014 10:27:18 a.m.

Un segundo indicador de las debilidades del mercado laboral mexicano es el bajo acceso a los servicios de salud de los trabajadores. Son 16,044,512 trabajadores quienes acceden al servicio, mientras que los trabajadores sin acceso al servicio son 27,486,417 personas, es decir 62.7% de la C ocupada. Dicha situación ha prevalecido sin cambio significativo a lo largo de la década anterior.

El tercer indicador son los elevados niveles de empleo informal.[5] Al cuarto trimestre de 2010, la población ocupada en el sector informal era de 11 millones 898 mil 971 trabajadores que representaban el 27.2% de la PEA ocupada.

Finalmente, no obstante que podría no existir equidad entre la productividad del trabajo y la retribución a los trabajadores,[6] un cuarto indicador se refiere a que la población ocupada en México percibe ingresos bajos y desiguales pues 35.13% de la PEA ocupada recibe menos de dos salarios mínimos, mientras que solamente 8.56% percibe más de 5 salarios mínimos (8.4% no percibe ingresos y en el 9.0% no se especifica, cifras al cuarto trimestre de 2010).[7]

El ingreso promedio de la población ocupada es de 30 pesos por hora trabajada y en las áreas rurales es de sólo 19.4 pesos. A su vez, la media de la población ocupada es de 20 pesos por hora trabajada y en las áreas rurales es de 14.3 pesos según datos al segundo trimestre de 2009 de la ENOE (INEGI, 2011a). Ambos valores indican una distribución asimétrica o desigual en los ingresos de la población ocupada.

Los bajos niveles de empleo formal, así como la baja retribución al trabajo repercuten en una alta incidencia en los niveles de pobreza de la población mexicana. De acuerdo al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval, 2008), en el periodo de 1996 a 2006 ha habido un lento desarrollo social que se refleja en que los niveles de pobreza se han reducido. No obstante lo anterior, en el año 2006, 44.7 millones de personas vivían en pobreza. El Coneval también señala que el crecimiento económico per cápita del país ha sido muy bajo, el empleo formal no ha crecido lo suficiente pero el informal lo ha hecho de manera importante, los salarios reales promedio prácticamente no han cambiado en 14 años y un número importante de mexicanos no cuenta con acceso a la seguridad social.

[5] La ocupación en el sector informal es "Todo trabajo que se desempeña en una unidad económica no constituida en sociedad que opera a partir de los recursos de los hogares, y que no lleva un registro contable de su actividad, independientemente de las condiciones de trabajo que se tengan" (INEGI, 2011a).

[6] Véase Foro Económico Mundial o *World Economic Forum* (2009).

[7] A principios de la década pasada las retribuciones a la población ocupada fueron aún más desiguales pues 44.19% percibió menos de dos salarios mínimos mientras que 10.51% recibió más de 5 salarios mínimos (un 10.2% no recibía ingreso y en 2.96% no se especificaba, cifras al segundo trimestre de 2000, INEGI, 2011a).

Mercado laboral.indd 178 06/03/2014 10:27:18 a.m.

Debido a la recesión económica mundial, iniciada a finales de 2007, la actividad económica nacional se contrajo. En consecuencia, en los años 2008 y 2009 hubo disminuciones en la PEA ocupada, en la calidad del empleo –medida en nivel de ingreso– y en los niveles de seguridad social de los trabajadores. De hecho, en el tercer trimestre de 2009, la PEA desocupada fue de 6.24%, esa representó los mayores niveles de desempleo en la pasada década.[8]

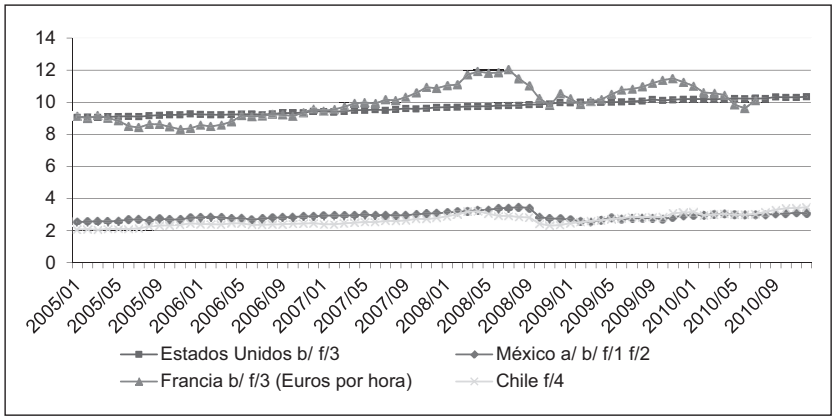
Competitividad del mercado laboral mexicano

Los salarios bajos y desiguales son característicos en el mercado laboral mexicano. Ello redunda en que el sector manufacturero muestra una enorme competitividad respecto a sus principales socios comerciales. En los últimos seis años el salario promedio en la industria manufacturera es apenas arriba de dos dólares por hora trabajada, ese es ligeramente menor al caso Chileno. Dicha retribución contrasta con la registrada en Estados Unidos o en Francia, donde el salario en la industria manufacturera es cerca de cinco veces superior, pues supera los diez dólares por hora trabajada, como se puede ver en la gráfica 2.

[8] La crisis económica mundial de 2008-2010 tuvo efectos desiguales en empleo e ingreso en los hogares mexicanos. Según los datos de la ENOE del primer trimestre de 2008 al primer trimestre de 2009, se perdieron alrededor de 583 mil empleos de la gente que ganaba más de cinco salarios mínimos, y también se cerraron un millón 70 mil empleos de la gente que ganaba entre dos y cinco salarios mínimos. Mientras que en compensación a dichos cierres sólo se crearon un millón 253 mil empleos de menos de dos salarios mínimos. En este sentido, la pérdida en la calidad del empleo también debería ser una preocupación gubernamental (González, 2009b:5).

Mercado laboral.indd 179 06/03/2014 10:27:19 a.m.

Gráfica 2. México, Estados Unidos y Chile: Salarios en la industria manufacturera, enero de 2005 a diciembre de 2010 (dólares por hora)



Notas del INEGI: a/ Para el cálculo de esta variable se utilizó información de la Encuesta Industrial Mensual Ampliada (230 clases de actividad). Cifras preliminares a partir de 2010/01. Debido al método de estimación al incorporarse nueva información la serie se puede modificar.

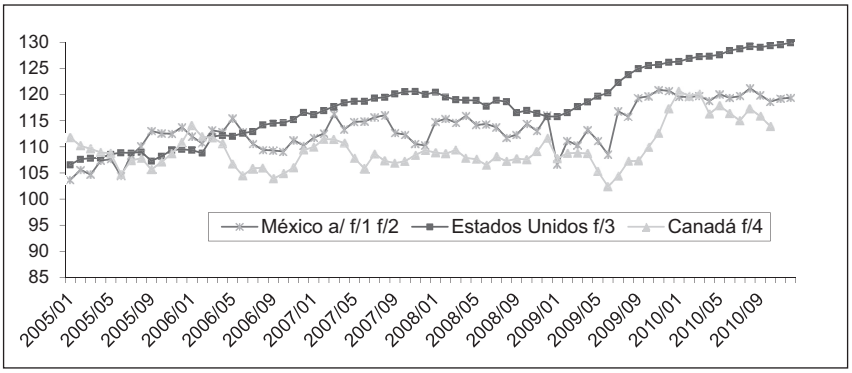
b/ Cifras desestacionalizadas.

Las estadísticas provienen de la Encuesta Industrial Mensual, f1/; INEGI, Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Industrial Mensual, f2/; Fondo Monetario Internacional, Estadísticas financieras internacionales, f3/; y el Instituto Nacional de Estadística y Banco Central de Chile, f4/.

Un segundo indicador de competitividad es la productividad de la mano de obra. En el sector manufacturero mexicano la productividad de la mano de obra es de 118.6 dólares por hora trabajada, inferior a la de Estados Unidos (129.4) pero superior a la de Canadá (113.9 dólares, en datos de octubre de 2010). En los últimos seis años la productividad en Estados Unidos muestra una tendencia creciente, como se puede ver en la gráfica 3.

Mercado laboral.indd 180 06/03/2014 10:27:20 a.m.

Gráfica 3. México, Estados Unidos y Canadá: Productividad de la mano de obra en la industria manufacturera, enero de 2005 a diciembre de 2010 (dólares constantes de 2003 por hora trabajada, cifras desestacionalizadas)



Notas del INEGI: a/ Para el cálculo de esta variable se utilizó información de la Encuesta Industrial Mensual Ampliada (230 clases de actividad). Cifras preliminares a partir de 2010/01. Debido al método de estimación al incorporarse nueva información la serie se puede modificar.

Las estadísticas provienen de la Encuesta Industrial Mensual, f1/; INEGI, Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Industrial Mensual, f2/; Bureau of Labor Statistics (BLS), OCDE Main Economic Indicators, f3/; y la Organisation for Economic Co—operation and Development (OECD), Main Economic Indicators, f4/.

Por otra parte, y de acuerdo al Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*, WEF, por sus siglas en inglés), cuando se evalúa la flexibilidad laboral, en los últimos años en México no se han registrado cambios importantes y se mantiene una rigidez en el mercado de trabajo. Algunos de los aspectos que ocasionan dicha rigidez son los costos onerosos que representan la integración del salario, las prestaciones sociales y los costos sobre nómina, lo que impide que haya movilidad laboral.[9] Dichos factores influyen para que, en cuanto a la competitividad del mercado laboral mexicano, este ocupe el lugar 110 de 134 economías evaluadas por el citado foro.[10]

[9] En flexibilidad en la determinación del salario ocupa el lugar 72, en costos no laborales 89, en rigidez del mercado laboral 99, por prácticas de contratación y despido 99, por costos de despidos 81, por relación entre productividad y salario 70, por *management* 76, y por el nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo está en el lugar 115. Por lo que el WEF afirma que los sueldos no están integrados a la productividad y esto se refleja en el momento que las remuneraciones crecen, pero no lo hacen a la par que la productividad de los distintos sectores (World Economic Forum, 2009).

[10] De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México junto con Bolivia, El Salvador, Honduras, Paraguay y Uruguay son de los países de América Latina con mayores rezagos

Mercado laboral.indd 181 06/03/2014 10:27:22 a.m.

En este punto, es conveniente recordar que el ala liberal del pensamiento económico pregona la flexibilidad laboral en dos versiones: neoclásica y tecnológica. La primera propone la individualización de las relaciones laborales, se postula la no intervención del Estado, que cada trabajador negocie, libre e individualmente, con el empleador la venta de su fuerza de trabajo,postula también la eliminación de la legislación del trabajo y sustituirla con el derecho civil y, evitar los sindicatos y organizaciones colectivas similares. La idea básica es que la libre contratación reduce salarios y promueve ganancias, inversión y empleo para que al final mejoren los salarios por el crecimiento productivo que las primeras medidas provocarían. Por su parte, "la versión tecnológica de la flexibilización laboral establece que la innovación modifica los sistemas productivos y la organización, así que se requiere de una adaptación legislativa que respete los derechos fundamentales…" (Peralta, 2007:175-176). No obstante, de manera operativa, la flexibilidad laboral puede definirse como la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable.[11]

Las reformas de flexibilización a las normas laborales[12] no siempre reflejan los efectos benéficos esperados en el mercado laboral como lo sugiere la teoría. En países de América Latina, como Argentina, donde se han introducido amplias reformas, persisten altas tasas de desempleo. En dicho país, en 2002, la tasa de desempleo urbano se ubicó arriba de 20% (Barrera, 2003:20).

Por nuestra parte, consideramos que en el mercado laboral mexicano la flexibilidad se va dando de uno u otro modo en menoscabo del empleo e ingresos de los trabajadores. A la debilidad de la estructura económica nacional para generar empleo de calidad se suma un marco regulatorio laboral que busca defender los magros derechos

en cuanto a reforma laboral (véase Barrera, 2003: xii; y, Samaniego, 2000).

[11] Algunos países desarrollados están a la vanguardia en cuanto a flexibilidad en el mercado laboral. Alemania, la tercera potencia económica mundial, ha incrementado de manera significativa la flexibilidad de los salarios y las condiciones de empleo. En junio de 2007 los representantes políticos de ese país establecieron un compromiso que permite la introducción de salarios mínimos sectoriales calculados mediante acuerdos entre empleados y las empresas (véase Cruz, 2008:81).

[12] La flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado el debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos, las organizaciones sindicales independientes y corporativas. Una discusión formal de la problemática y de los desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México incluye, por ejemplo, las propuestas y demandas del sector empresarial, las propuestas de los congresistas y de los representantes de los trabajadores, así como las propuestas concretas de reformas laborales de las administraciones de Zedillo, Fox y Calderón. Para detalles véase Samaniego (2000), Barrera (2003), Garza (2003), Pérez (2008) y Esquivel (2009).

Mercado laboral.indd 182 06/03/2014 10:27:22 a.m.

laborales ganados a través de décadas de lucha. Ambos factores repercuten en dos de los principales indicadores citados arriba, que muestran la precariedad en el mercado laboral mexicano, alrededor de dos de tres trabajadores carecen de seguridad social (66.11%) y tampoco cuentan con acceso a la salud (62.7%).

En el contexto de globalización de mercados, las empresas se dedican a innovar y concentran sus recursos en el negocio principal con el objetivo de aumentar la competitividad. Entre otras acciones, está proliferando el esquema de subcontratación de servicios o el también llamado *outsourcing*.[13] La subcontratación es un fenómeno complejo que rompe con la posibilidad de una relación formal entre el empleador y las empresas subcontratadas, lo que propicia el incumplimiento de la legislación laboral respecto a los salarios, las condiciones de trabajo y la seguridad social. De hecho, en el empleo de operaciones *outsourcing* en México existe un vacío legal que permite prácticas fraudulentas en materia laboral y fiscal, tales como burlar el reparto de utilidades, evadir al fisco y las contribuciones al Instituto Mexicano de Seguro Social (Serrano, 2009). Dicho panorama es aún más desolador si se considera que existen 2.4 millones de trabajadores bajo esta modalidad a escala nacional (Rivera, 2010). Tan sólo en el estado de Jalisco en 2007 casi siete de cada diez empresas reclutan su planta de trabajadores mediante empresas prestadoras de servicios de personal conocidas como agencias.

En un contexto en el que la economía registra pequeñas y a veces nulas tasas de crecimiento, la demanda de trabajo formal es muy inferior a la creciente oferta laboral. El rezago en el mercado laboral en México, a la par con el desarrollo de nuevos esquemas de organización en los procesos productivos de las empresas que buscan aumentar la competitividad, redunda en el detrimento de las condiciones de los trabajadores. En suma, las consecuencias del menor empleo son el aumento de la informalidad, el empleo eventual, la subcontratación mediante el fraccionamiento en los procesos productivos y la migración.

[13] El *outsourcing* es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores. En 1998, el outsourcing alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares, mientras que para inicios de la década pasada esa cantidad se estimó en alrededor de 282 mil millones de dólares (Fernández, 2002).

Mercado laboral.indd 183 06/03/2014 10:27:22 a.m.

Migración internacional

La migración internacional es un fenómeno muy complejo que realizan las personas e implica un cruce de las fronteras de un país. Existen diversas teorías, modelos y autores que explican las causas de la migración.[14] Algunas de las discusiones recientes señalan a la globalización y una de sus mayores consecuencias, la universalización del capitalismo, como generadora de una creciente movilidad laboral en busca de mayores retornos, en torno a ciudades globales caracterizadas por el desarrollo de actividades financieras, de servicios y de producción de tecnología las cuales requieren de mano de obra barata proveniente de ciudades periféricas (CEPAL, 2002; Mora, 2008; Portes, 2005; y, Sassen, 2003). A la vez, entre algunos de los problemas que ha traído el nuevo modelo globalizador destaca que: "1)…fomenta el desarrollo pero no lo genera en sentido amplio; 2) la racionalidad que propone es mecanicista ya que no se puede erradicar la pobreza a partir de la liberalización del mercado del que los pobres están marginados; 3) los mercados son restringidos…" (Suárez *et al.,* 2007:15).

Cabe resaltar que las presiones y costes de la migración están profundamente influenciados por las leyes vigentes en los países de destino, y que durante los últimos años, las leyes que se ocupan de los migrantes han cambiado fundamentalmente en casi todos los países desarrollados de destino.

La escasez de un empleo adecuado y las deficientes condiciones de vida en los países subdesarrollados han intensificado el fenómeno de la migración internacional. Las personas se desplazan hacia los países desarrollados dejando atrás su lugar de origen en busca de mejores oportunidades de empleo y salarios. Este fenómeno repercute no sólo en los mercados laborales de los países receptores, sino que también tiene efectos sobre los países de origen a través del envío de remesas.

En la actualidad, son diferentes las causas que originan los movimientos migratorios, modificándose y adaptándose a las necesidades presentes del ser humano. Entre otras, la revolución industrial, el proceso de urbanización, las guerras, las privaciones de derechos humanos, las catástrofes ecológicas y la pobreza. En este sentido, la migración internacional no es un fenómeno exclusivamente económico y tiene consecuencias sociales, socioculturales y económicas. En particular, en las últimas tres décadas los flujos migratorios en México se han intensificado sobremane-

[14] Para una breve aproximación teórica de la migración internacional véase a González (2009a) y Suárez y Zapata (2004). Se debe tener presente que las diversas teorías para entender los procesos migratorios internacionales postulan mecanismos causales que operan en niveles de análisis ampliamente divergentes (Massey *et al*., 2000).

Mercado laboral.indd 184 06/03/2014 10:27:23 a.m.

ra, evidenciando condiciones económicas y sociales precarias que provocan la inexorable fuga de capital humano.

Migración internacional de mexicanos

A nivel mundial, México es uno de los países con los mayores niveles de migración[15] de ahí proviene la gran relevancia que tienen los flujos migratorios por el volumen de las remesas que envían, como se verá adelante en este documento. De acuerdo con el INEGI (2011b), en el período de 2000 a 2005 la migración neta anual fue negativa. Es decir, el saldo entre la población inmigrante[16] y la migrante fue que anualmente salieron del país 400 mil personas.

Los flujos migratorios internacionales de mexicanos se orientan fundamentalmente a Estados Unidos, ello se explica por tres factores principales: la vecindad geográfica, las oportunidades económicas que representa ese mercado de trabajo y las redes sociales construidas a lo largo del proceso migratorio, tanto el documentado iniciado en el programa bracero, ya citado arriba, como el de indocumentados que prevalece a la fecha. De acuerdo al último censo del milenio, entre enero de 1995 y febrero de 2000, 1,569,157 migrantes mexicanos se dirigieron al vecino país del norte (97.1%) (INEGI, 20011b), el 75.3% de ellos eran hombres, lo que equivale a un índice de masculinidad de 305 hombres por cada 100 mujeres.

A nivel nacional, en el año 2000, el porcentaje de población emigrante a Estados Unidos fue 1.6%. En cuanto a la participación por género la tasa de emigración masculina (2.5%) fue tres veces superior a la tasa de emigración femenina (0.8%) (INEGI, 2001). A su vez, la población emigrante de retornó de Estados Unidos fue de 260,650 personas.[17] Nuevamente, la participación masculina era mayoritaria (78%).

La población nacida en México residente en Estados Unidos, en el año 2000, era de 8 millones 527 mil personas, las cuales representaban 8.7% de la población nacida en México. Las mujeres eran 46.1% de los mexicanos residentes en Estados Uni-

[15] Por ejemplo, en los países de la OCDE, en el período 2004/2005 México contribuyó con el 11.2% del total de los migrantes (Dayton-Johnson, 2008:5).

[16] En el 2000 la población nacida en otro país residiendo en México era de 492 mil 617 personas, esas representaban 0.5% de la población nacional. La participación por género era muy pareja pues 49.4% eran mujeres y el índice de masculinidad era de 102.5 hombres por cada cien mujeres (INEGI, 2011b).

[17] Se refiere sólo a quienes habían emigrado previamente dentro del período de enero de 1995 a febrero de 2000 y que en el momento del censo se encontraban residiendo en territorio nacional (INEGI, 2009b).

Mercado laboral.indd 185 06/03/2014 10:27:23 a.m.

dos, es decir, el índice de masculinidad se ubicó en 116.9 hombres por cada 100 mujeres.

De acuerdo a la *Current Population Survey* (CPS) de la oficina del censo de Estados Unidos, se observa que, si bien ya a mediados de los años ochenta se visualizaba un fortalecimiento de la presencia femenina en el flujo migratorio mexicano, no es hasta la década de los noventa y los primeros años de la siguiente cuando su número comienza casi a duplicarse año con año. Ello a pesar del endurecimiento de las leyes y medidas de control fronterizo implementadas por el gobierno estadounidense.[18] La CPS de 2005 por ejemplo, estimó en alrededor de 4.9 millones el número de mujeres mexicanas que viven en Estados Unidos, las cuales representaban 44.6% del volumen de mexicanos asentados en ese país. En suma, en el período comprendido entre 1980 y 2005, la proporción de mujeres mexicanas radicadas en Estados Unidos casi se multiplicó por cuatro.

Migración de mexicanos a Estados Unidos

En las últimas décadas, la población mexicana en Estados Unidos se incrementó rápidamente a medida que el flujo de residentes mexicanos continuaba creciendo. Hasta el 2007 eran 12.5 millones de inmigrantes mexicanos.[19] De acuerdo a las fuentes de información estadounidenses, después de más tres décadas de un crecimiento sostenido, la población mexicana dejo de crecer y permaneció sin cambios entre 2007 e inicios de 2011: la inmigración neta de residentes mexicanos a Estados Unidos cayó a casi cero como resultado del equilibrio en el número de entradas y salidas.

La migración de mexicanos hacia Estados Unidos responde ciertamente a un fenómeno estructural que se origina por la asimetría entre los dos países. La debilidad de la producción del país de origen motiva la emigración, lo cual reduce la presión social en una perspectiva de corto plazo, pero en términos productivos conlleva a una pérdida de capital humano y por ende una reducción del producto potencial que con-

[18] Entre otros autores Massey y colaboradores (2002) han documentado que el endurecimiento de las leyes y controles migratorios por parte del gobierno estadounidense, así como la militarización de la frontera México-Estados Unidos ha provocado un descenso en la circularidad y movilidad migratoria a favor de estancias más prolongadas y un mayor asentamiento de los migrantes mexicanos en Estados Unidos.

[19] En 2010 la población de México ascendía a 112.3 millones, por lo que los mexicanos en Estados Unidos representaban cerca de 10% de los mexicanos en ambos países. Más aún, si se consideran los hijos de mexicanos nacidos en Estados Unidos entonces uno de cada seis mexicanos residía en dicho país (Passel, 2011:18).

Mercado laboral.indd 186 06/03/2014 10:27:23 a.m.

trasta con la ganancia que el país huésped adquiere al beneficiarse del incremento en su capital humano, lo cual genera un mayor nivel de producción.

En primer lugar, veamos porque la migración de mexicanos representa una importante fuga de capital humano. De acuerdo al *Current Population Survey*, para el año 2009 los mexicanos residentes en Estados Unidos que tienen estudios de doctorado se estiman en 20 mil,[20] esa cifra es superior a los 16 mil doctores registrados en el Sistema Nacional de Investigadores para el mismo año. Alrededor de una quinta parte (20%) de las personas nacidas en México con estudios de doctorado radican en el vecino del norte; esa proporción es considerable pues es prácticamente del doble del total de migrantes mexicanos en Estados Unidos, que es 11%. Así, una gran parte del capital humano de los mexicanos con muy elevada calificación laboral no está siendo aprovechada por el país. Ello implica costos considerables para la economía nacional, Albo y Ordaz (2011) estiman que México ha realizado una transferencia a Estados Unidos a través del gasto educativo en los migrantes mexicanos previo a su emigración de alrededor de medio punto porcentual del PIB en promedio anual durante el periodo de 1994 a 2008.

En segundo lugar, ¿cuál es el producto ganado por Estados Unidos como efecto de la migración mexicana? Para el año 2003, Ruiz Durán (2007:22,23) estima en 11 millones 151 mil mexicanos en la PEA estadounidense los cuales generan un producto de 889 mil 979 millones de dólares, esos representaron 8.1% del PIB de Estados Unidos. En ese año, las remesas enviadas hacia México fueron 13 mil 266 millones dólares, por lo que la contribución neta al PIB de aquel país representó 8.0% lo generado por mexicanos. Por su parte, el producto perdido por México debido a la emigración al vecino del norte fue de 171 mil 959 millones de dólares, los cuales representaron 27.4% del PIB de 2003, considerando las remesas recibidas en ese año la pérdida neta fue de 25.3% del PIB de 2003.

En tercer lugar, las remesas familiares constituyen el principal aspecto positivo en la economía de origen (por su relevancia en el aumento en el ingreso de los hogares se analizan en un apartado especial más adelante en este capítulo). A continuación se discuten algunas de las características de la migración circular y de la ocupación en el origen y en el destino.

[20] De acuerdo a la Current Population Survey de 2005 los mexicanos residentes en Estados Unidos que cuentan con un nivel de escolaridad equivalente a un nivel de licenciatura o posgrado son poco más de 385 mil personas nacidas en México, de ellos con posgrado son 86 mil y de estos son 10 mil los que cuentan con el grado de doctor (Delgado y Márquez 2007:25-26); en sólo cinco años esa cifra se duplica, para el 2009 ya son 20 mil doctores.

Mercado laboral.indd 187 06/03/2014 10:27:23 a.m.

Flujos migratorios de mexicanos a Estados Unidos: datos de la Emif Norte

De acuerdo a las cifras de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (Emif Norte, SEGOB *et al*., 2009) –la cual mide flujos, no individuos (véase nota 3 de este capítulo)– los migrantes procedentes del sur con destino a Estados Unidos[21] fueron 460 mil 550 mexicanos que emigraron por razones laborales.[22] En promedio anual, durante el periodo de 2000 a 2006[23] la migración fundamentalmente es masculina (84.8%).

Debido a las oportunidades de trabajo que ofrecen, a la vecindad geográfica que representan y porque en ellos existen redes sociales, son tres los estados de destino preferidos por los migrantes: California (30.4%), Texas (18.6%) y Arizona (16.1%), pero también abarcan al resto de los estados de la Unión Americana. Ello se explica porque el principal destino, California, debido a una alta concentración de fuerza de trabajo, ha propiciado un decremento en la oferta laboral y reducciones en los salarios, lo que ha provocado que los migrantes se dirijan a lugares donde puedan obtener, con menor dificultad empleo y mejores percepciones salariales.

El 68.5% de los migrantes carece de experiencia migratoria previa a Estados Unidos, solamente 23.3% afirma tener experiencia. Ello indica que se han incorporado nuevas generaciones al proceso migratorio.

Alrededor de 40% tienen documentos para cruzar a Estados Unidos, mientras que sólo 17.6% afirma tener documentos para trabajar en ese país. No obstante, la principal razón de emigrar al vecino país es por motivos de trabajo (75.3%), aunque también existen redes sociales importantes, pues el 16.8% emigran para reunirse con amigos o familiares, o por motivos de paseo.

La insuficiente creación de empleo de calidad en México ha contribuido para que prácticamente de todos los estados emigren mexicanos en busca de un empleo mejor

[21] El flujo está compuesto por personas mayores de 15 años no nacidas en Estados Unidos, que no viven en la ciudad de aplicación de la entrevista, cuya estancia en Estados Unidos fue por motivo de trabajo, buscar trabajo, negocios o cambio de residencia (independientemente de la duración de su visita); o bien, por estudios, paseo o visita a familiares o amigos, pero con una estancia mayor de un mes en ese país (Secretaría de Gobernación *et al*., varios años).

[22] No se considera a los residentes en los estados de la frontera norte. Es decir, a los transmigrantes o commuters, personas que viven en la franja fronteriza entre México y Estados Unidos y que diariamente se desplazan de uno a otro país por motivos laborales.

[23] La Emif Norte también estima que anualmente emigraron 151 mil 436 personas por razones diferentes a las laborales tales como: reunirse con amigos o familiares, paseo, negocios y compras, entre otras razones.

Mercado laboral.indd 188 06/03/2014 10:27:23 a.m.

remunerado. Destaca que, de una migración tradicionalmente de origen rural, cada vez es mayor la participación de comunidades urbanas (54.6%).

A los estados que tradicionalmente han tenido una vocación migratoria, cuyos antecedentes se remontan al programa bracero, se han unido prácticamente todos los estados de la República Mexicana. Según las cifras de la Emif Norte, en el periodo de 2000 a 2006 persiste una importante contribución en el número de migrantes a Estados Unidos de Guanajuato (13%), Michoacán (10.2%) y Jalisco (6.1%). También se han sumado Sonora (9.2%), Chiapas (7.3%), Veracruz (4.8%), Oaxaca (4.7%), Sinaloa (4.5%), México (4.1%) y Guerrero (3.4%), entre otros.

Condición de actividad y características laborales de los migrantes

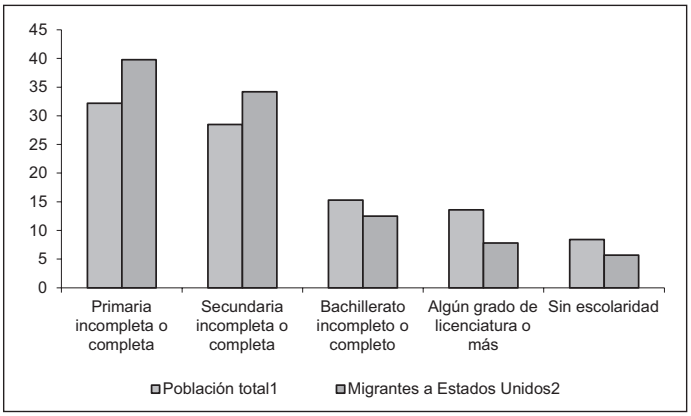
De acuerdo con los datos de la Emif Norte, en promedio en el periodo de 2000 a 2006, de los migrantes mexicanos provenientes del interior del país con destino a Estados Unidos, el 74.6% era población económicamente activa (PEA). Un alto porcentaje de ellos estaban ocupados al momento de emigrar (86.8%) mientras que solo 13.2% estaban desocupados. Esto quiere decir que no necesariamente emigran por falta de empleo, sino porque los ingresos que perciben son inferiores a los que percibe la población ocupada a nivel nacional (véase gráfica 5, adelante).

Los migrantes son fundamentalmente jóvenes en edad productiva, pues 74.3% tenían entre 15 y 39 años, y el resto tenía 40 o más años de edad. El 61.4% ocupan el papel de jefes de hogar, 28.1% son hijos y 7.7% se identifican como cónyuge. Este último grupo podría estar emigrando por motivos de reunificación con la pareja en Estados Unidos. De hecho, del total de los migrantes 64.1% están casados o en unión libre, 31.6% son solteros, 2.4% están separados o divorciados y 1.7% son viudos.

Previamente se analizan datos que sostienen que los mexicanos residentes en Estados Unidos representan una importante fuga de capital humano. A su vez, en cuanto a las características educativas de los flujos migratorios o de la migración circular, la gráfica 4, con datos de la Emif Norte, muestra que el nivel educativo de los migrantes en el periodo 2000 al 2006 es ligeramente inferior al promedio nacional. Destaca que cerca de 40% de los migrantes tiene primaria incompleta o completa, contra 32% a nivel nacional, y que otro 7.8% de ellos tiene algún grado de licenciatura o más, contra un 13.6% a nivel nacional.

Mercado laboral.indd 189 06/03/2014 10:27:23 a.m.

Gráfica 4. México: Niveles educativos de la población total y de los flujos de migrantes a Estados Unidos (porcentajes)



1. Datos de personas de 15 o más años edad en 2005.
2. Datos de personas de 15 o más años de edad en promedio de 2000 a 2006.
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (Segob *et alli*., 2009) e INEGI (2006), *Conteo de población y vivienda 2005.*

Como se mencionó antes cerca de 87% de la PEA de los migrantes tenía trabajo antes de emigrar. Ellos trabajaban fundamentalmente en el sector agropecuario (45.9%), pero también participaban en los servicios (17.7%), construcción (14.9%), comercio (11.7%) y manufacturas (9.6%).[24]

Un indicador de las condiciones laborales de los migrantes es la posición en la ocupación, es decir, cuál era su relación con los medios de producción y con la propiedad de los bienes y servicios generados en el desempeño de su trabajo. De acuerdo a los datos de la Emif Norte (Segob *et al.*, 2009), en el trabajo desempeñado previo a la migración, 66.6% recibían un sueldo fijo, 15.5% eran trabajadores por su cuenta, 11.8% trabajaban a destajo por obra, 2.3% eran patrones, 3% realizaban trabajos familiares que no recibían pago y 0.7% en otros.

Si es cierto que los migrantes cuentan con empleo en los lugares de origen (87% de la PEA), los niveles de ingreso que obtienen son inferiores a los que percibe la población ocupada a nivel nacional. Cerca de la mitad de la PEA ocupada de los migrantes sólo recibían hasta dos salarios mínimos (48.9%) contra el 36.5% a nivel

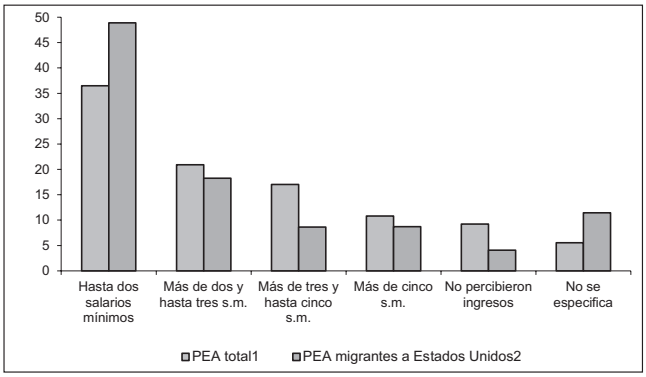
[24] Existe cierta similitud entre la participación por sectores y la ocupación realizada previa a la migración pues 45.9% eran trabajadores agropecuarios, 14.6% laboraban en la construcción, 12.5% en la industria, 10.2%, eran profesionistas, técnicos o personal administrativo, 8.4% eran comerciantes y 8.4% trabajaban en servicios.

Mercado laboral.indd 190 06/03/2014 10:27:24 a.m.

nacional y solamente 8.7% percibían más de cinco salarios mínimos contra el 10.8% a nivel nacional, como se puede ver en la gráfica 5.[25]

Los datos anteriores muestran que la emigración no es en sí misma una salida al desempleo, sino más bien una consecuencia de un débil mercado laboral mexicano. En dos sentidos, un limitado crecimiento económico que depende en buena medida del crecimiento de la economía mundial (debido a la globalización), en particular del desempeño de la economía de Estados Unidos, con quien México tiene alrededor del ochenta por ciento del comercio exterior.[26] En segundo lugar, a un limitado empuje en la actividad mediante el aprovechamiento de las vocaciones y fortalezas regionales y mediante la superación de las debilidades. En suma, ambos factores reflejan la falta de una política de empleo con calidad.

Gráfica 5. México: Niveles de ingreso de la población económicamente activa ocupada total y de los migrantes a Estados Unidos (porcentajes)



Notas: la población económicamente activa desocupada a nivel nacional fue 3.76% en promedio de abril de 2000 a diciembre de 2010, y la PEA desocupada en los migrantes a Estados Unidos fue 13.2% en promedio en el periodo de 2000 a 2006.
1. Datos promedio del II/2000 al IV/2010.
2. Datos promedio de 2000 a 2010.
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (Segob *et alli*., 2009 y v/a) e INEGI (2011a) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

[25] También existen diferencias regionales, Meza (2005a) analiza la desigualdad salarial en México en los mercados laborales locales en el periodo de 1988 a 1999, encuentra que el aumento en la desigualdad salarial nacional se concentra en algunas ciudades del centro y sur del país, mientras que en el norte se observan disminuciones de las desigualdades.

[26] En el periodo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, de 1994 a 2010, las exportaciones de México que tienen como destino Estados Unidos se han mantenido por arriba del 80 por ciento (al pasar de 84.8 al 80.0%) y las importaciones provenientes de ese país descendieron de cerca del 70 por ciento hasta representar alrededor de la mitad del total (48.1%) (Banco de México, 2011).

Mercado laboral.indd 191 06/03/2014 10:27:24 a.m.

Recapitulando, la precariedad en el mercado laboral mexicano se refleja en las condiciones de trabajo de los migrantes. Entre otros, destacan los siguientes factores: empleos temporales característicos en el sector agropecuario, bajos ingresos, falta de seguridad social y el limitado acceso a los servicios de salud. Dichos factores son algunas de las causas que provocan un elevado flujo de migrantes mexicanos, quienes buscan una mejor oportunidad de trabajo en Estados Unidos.

Sectores de ocupación en los migrantes en Estados Unidos

Los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos tienen una importante participación económica, pues contribuyen con 4.9% de la fuerza de trabajo en ese país (las cifras fueron tomadas de la CPS y corresponden al bimestre de octubre y noviembre de 2008, recordemos que ese periodo se ubica en la recesión de la actividad económica iniciada en el 2007).[27]

Las ocupaciones a las que los mexicanos acceden en Estados Unidos responden, en primer lugar, a la oferta de puestos de trabajo, al perfil laboral (habilidades, capacidades, experiencia, educación) requerido en éstos, a las características sociodemográficas de los mexicanos y a su situación jurídica en dicho país (Gaspar y López, 2009).

En los últimos años, los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos han diversificado sus opciones de ocupación. No obstante, se concentran principalmente en sectores que demandan mano de obra menos calificada, en trabajos manuales, en trabajos que requieren mayor esfuerzo físico y, en general, continúan laborando en puestos de menor remuneración (Lozano-Ascencio, 2000). Se observa que los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos participan con 15.8% de la fuerza de trabajo del sector primario de ese país, en el industrial aportan 9.2% del trabajo. Dicho sector se compone de los subsectores de la construcción, en el que aportan 12.9% y el de las manufacturas en el que contribuyen con 7.3% de la fuerza de trabajo total. En los servicios tienen la menor contribución con solamente 3.5% de la fuerza de trabajo total de Estados Unidos (Banco de México, 2009:5).

El cuadro 1 muestra las enormes discrepancias que existen en los patrones de ocupación entre los inmigrantes mexicanos y la fuerza laboral total de Estados Unidos. En el sector primario se ubica sólo 1.5% de la fuerza laboral total y los trabajadores inmigrantes mexicanos tienen una participación tres veces superior. En el industrial

[27] La CPS también indica que los inmigrantes mexicanos representaron el 6% de los desempleados en Estados Unidos en el mismo período.

Mercado laboral.indd 192 06/03/2014 10:27:24 a.m.

existe una relación aproximada de dos a uno, destaca la construcción pues por cada trabajador estadounidense hay 2.7 inmigrantes mexicanos.

Cuadro 1. Distribución sectorial de los inmigrantes mexicanos en la fuerza de trabajo de Estados Unidos, Octubre-Noviembre de 2008 (porcentajes)

Sector	Inmigrantes Mexicanos	Fuerza laboral total
Primario	4.9	1.5
Industrial	37.6	19.7
Construcción	20.2	7.5
Manufacturas	16.3	10.8
Servicios	57.5	78.8
S U M A:	100.0	100.0

Nota: datos de la CPS 2008.
Fuente: Banco de México (2009:5) "Las remesas familiares en 2008".

En lo que se refiere a la participación por género en los sectores económicos, es evidente que las mujeres migrantes tienen una mayor participación en algunas de las actividades menos remuneradas del sector servicios. De acuerdo con González (2009a), dos quintas partes de las mujeres migrantes temporales en Estados Unidos trabajan en uno de los nichos laborales considerados femeninos, los servicios domésticos, ya que son trabajos donde su experiencia doméstica les permite desempeñarse y que refuerzan su rol de género. En general, las migrantes temporales perciben un ingreso alrededor de 19% inferior al de los hombres, situación que también sucede en el país de origen.

En suma, la economía mexicana encuentra en el flujo migratorio un ligero alivio por la disminución en el número de desempleados y subempleados. Coincidimos con Delgado y Márquez (2007: 30) cuando afirman que entre México y Estados Unidos se ha construido un mercado laboral transnacional asimétrico e injusto que operativamente funciona por medio del modelo exportador de fuerza de trabajo, en el cual la estrategia de abaratamiento y precarizarición laboral es el eje motor del modelo. Pasemos ahora a revisar el principal beneficio de ese modelo, las remesas familiares.

Volumen e importancia de las remesas familiares

La migración de mexicanos a Estados Unidos tiene tres efectos importantes. Previamente se discutieron los que se refieren a fuga de capital humano y a pérdida en el

Mercado laboral.indd 193 06/03/2014 10:27:25 a.m.

producto potencial; a continuación analizamos el papel de las remesas familiares. Las estadísticas sobre remesas son amplias pero difieren según las fuentes de información, sobre todo por la informalidad que está detrás de estos movimientos. De acuerdo con el Banco de México (2011) en los últimos dos decenios, de 1993 a 2010, el volumen de las remesas familiares ha aumentado en 638.2%, y el número de envíos de las mismas ha registrado un aumento similar. Dicho incremento, además de reflejar una mayor participación de los mexicanos en los flujos migratorios internacionales, también se explica por el hecho de que el Banco de México ha realizado precisiones y ajustes en la contabilidad de las mismas. Algunos cambios recientes son que a partir del año 2000 se realiza una mejor cobertura y en 2002 se establece una regulación más amplia del concepto de remesas (véase IME, 2007:3,4).[28]

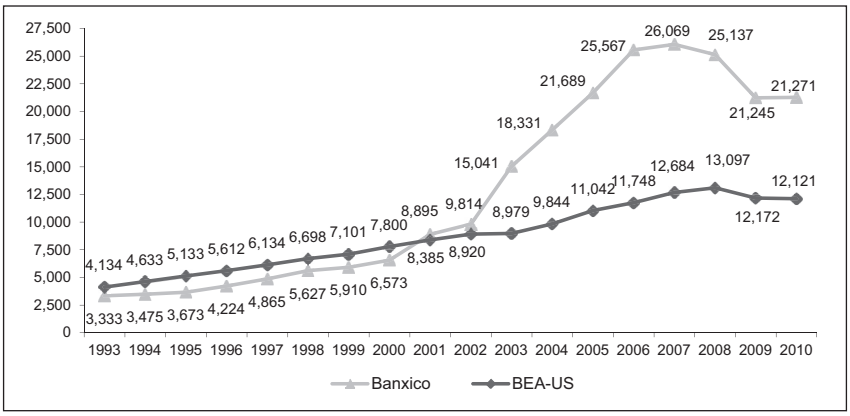
La gráfica 6 muestra las estimaciones en el volumen de remesas por el Buró de Estadísticas de Estados Unidos (BEA-US, aumento estable) y por el Banco de México, que a partir de 2002 difieren ampliamente de aquellas y muestran incrementos regulares importantes. En el año 2007, las remesas familiares registran el valor más alto del periodo superando los 26 mil millones de dólares, posteriormente disminuyen hasta ubicarse en los 21 mil millones de dólares en el 2010, una contracción de alrededor de 18.4%.

Son dos los factores que explican dicha contracción en las remesas: el primero es el endurecimiento de las leyes antiinmigrantes en Estados Unidos, tanto en vigilancia fronteriza como en controles oficiales más estrictos en los lugares de trabajo. El segundo es debido a los efectos de la recesión económica en dicho país iniciada en 2007, que luego se profundiza hasta arribar a los niveles de la llamada crisis inmobiliaria en 2008 y 2009, y ha afectado especialmente a la industria de la construcción, la cual representa una fuente importante de empleo para un número elevado de migrantes mexicanos.

[28] No obstante a que la instancia oficial para estimar el volumen de las remesas es el Banco de México existen diversas estimaciones que no siempre concuerdan (véase Canales, 2008; Tuirán *et al.,* 2006; y, Pérez y Álvarez, 2007).

Mercado laboral.indd 194 06/03/2014 10:27:25 a.m.

Gráfica 6. México: Volumen de remesas enviadas por los mexicanos en Estados Unidos según el Banco de México y el Buró de Análisis Económico de Estados Unidos, 1993-2010 (millones de dólares)



Fuente: elaboración propia con datos del Banco de México (2011) "Indicadores económicos y financieros" y del Bureau of Economic Analysis (BEA-US, 2012), "U.S. International Transactions Accounts Data".

En cuanto al monto anual promedio en los envíos de remesas familiares fluctúa entre 282 y 365 dólares y, para el año 2010, se ubicó en 315 dólares.[29] El comportamiento aleatorio en dichas cifras indica que el aumento en el volumen de las remesas no se debe a un incremento en los montos de los envíos, y más bien se explica por un aumento creciente en el número de migrantes y a la ampliación del concepto de remesas.

Se calcula que 80% de quienes envían remesas a México lo hacen con regularidad, en promedio 10 veces al año, y con un monto promedio por envío que oscila entre 320 y 350 dólares (Castro, 2005). El monto promedio de la remesa está directamente relacionado con el ingreso del trabajador migrante. Según el Banco de México, alrededor de dos terceras partes (63.3%) de los que envían remesas ganan hasta 2 mil dólares al mes y el monto promedio por envío oscila entre 265 y 351 dólares (IME, 2007:18). Esto hace evidente el gran esfuerzo de ahorro que realizan muchos emigrantes.

Las remesas que envían los migrantes mexicanos tienen una importante participación en el desarrollo económico nacional, aun cuando principalmente son usadas para la subsistencia, ya que tienen un importante efecto multiplicador en la economía

[29] En promedio, los latinoamericanos y caribeños envían a sus familias 250 dólares entre ocho y diez veces al año (Banco Interamericano de Desarrollo, 2001).

Mercado laboral.indd 195 06/03/2014 10:27:25 a.m.

de las regiones donde son gastadas. De acuerdo al Banco de México, en 2010 ingresaron al país 21,271.2 millones de dólares (mdd) como remesas enviadas por los mexicanos en el extranjero. Destacan dos hechos relevantes, el primero es que en ese año las remesas familiares representaron 2.29% del producto interno bruto. En segundo lugar, las remesas familiares son el segundo rubro de ingresos en moneda extranjera y se ubican después de los hidrocarburos; de hecho, representan el 51% de las exportaciones petroleras del país y superan a la inversión extranjera directa que en 2010 se ubicó en los 19,626.5 mdd y a los ingresos por turismo que tan sólo alcanzaron los 4,475.74 mdd en el mismo año.

De acuerdo con datos del XII censo general de población y vivienda, en el año 2000, uno de cada 17 hogares mexicanos, es decir, 1.4 millones de hogares y 5.6 millones de personas, recibieron remesas del exterior. Para estos hogares, las remesas son un factor determinante, dado que, en promedio, representan casi la mitad del ingreso corriente disponible (46.9%). Según dicha fuente, para uno de cada cinco hogares receptores las remesas son la única fuente de ingresos.

En este sentido, las remesas contribuyen en la disminución de los niveles de pobreza,[30] sobre todo teniendo en cuenta que también son utilizadas para costear la educación y servicios de salud de las familias de los migrantes (Lozano-Ascencio, 2000 e IME, 2007). Las remesas constituyen un recurso fundamental para el sustento económico de miles de hogares mexicanos, ya que "tienen un impacto significativo en los ingresos de los grupos domésticos que participan en el proceso migratorio y que contribuyen a elevar el nivel de vida de sus miembros y a la vez, desempeñan un importante papel para favorecer la disminución de la pobreza y hasta contribuir a desarrollar obras de infraestructura social en las comunidades, sustituyendo así la propia obligación y responsabilidad del gobierno" (Suárez *et alli.*, 2007:22).

Los ingresos por remesas contribuyen al desarrollo de la actividad económica regional y nacional a través de los multiplicadores directos e indirectos derivados de la demanda de bienes y servicios, de la inversión productiva, del desarrollo de infraestructura social, de la construcción de viviendas, entre otros usos de las mismas.[31]

[30] No todas las remesas llegan a familias en pobreza, pero éstas contribuyen a que la pobreza sea menor. Las remesas han crecido 405.5% en las familias en pobreza alimentaria en áreas rurales entre 1992 y 2006; a la vez la participación de las remesas en el ingreso total per cápita en dichos hogares aumentó en 20.6%. Las remesas se han convertido en una fuente importante de ingreso para muchas familias en México. Si en el año 2006 no hubiera habido flujo de remesas en el país, la pobreza alimentaria hubiera sido de 15.9%, en vez de 13.8% a nivel nacional. Esto representa aproximadamente una disminución de 2.3 millones de personas en ese año (Coneval, 2008:33).

[31] Con datos a diciembre de 2005 de tres encuestas del Banco de México, se encontró que el principal uso de las remesas es la manutención (86.4%), pero también se emplean en educación (6.3%), en

Mercado laboral.indd 196 06/03/2014 10:27:26 a.m.

El envío de remesas por sí mismo no es detonador de desarrollo en las localidades de origen de los migrantes, para ello deben existir otras condiciones que favorezcan la inversión de remesas en proyectos productivos. La situación económica de las familias de los migrantes incide en los usos de las remesas, si ellas tienen condiciones precarias, las remesas serán usadas solamente para la subsistencia familiar (Suárez y Zapata, 2004 y Lozano-Ascencio, 2000). Algunos estudios señalan que para que las remesas sean usadas en la construcción de vivienda, las mujeres jefas de hogar (quienes recibían las remesas) deben tener un empleo remunerado para que "…las remesas puedan ser utilizadas íntegramente en la adquisición de vivienda" (Peña y Santa Ana, 2004:101). Sin bien, las remesas familiares son de uso privado, el gobierno mexicano bien puede impulsar, con eficiencia y eficacia, programas que propicien el uso productivo de las remesas y que generen capital de inversión y puede contribuir a que sean empleadas en el desarrollo regional.[32]

Conclusiones

La migración internacional de mexicanos es un proceso dinámico, responde a factores vinculados con la oferta (expulsión) de la fuerza de trabajo, a los factores asociados con la demanda y a numerosos factores sociales que vinculan a las comunidades de origen con las de destino los cuales son determinantes tanto para reducir los costos y riesgos asociados con el movimiento migratorio como para contribuir a sostenerlo, recrearlo y perpetuarlo.

El análisis realizado en torno al mercado laboral de mexicanos en Estados Unidos, tanto en el origen como en el destino, conduce a cuatro reflexiones específicas. La primera es que la migración de mexicanos a Estados Unidos no responde a la falta de un empleo en los lugares de residencia de los migrantes y sí a las precarias condiciones laborales. La tasa de desocupación de los migrantes es superior a la nacional, sin embargo, destaca el hecho de que ochenta y siete por ciento de la PEA de los migran-

---

mejora a inmuebles (3.2%) y en mucha menor cuantía en pequeñas operaciones comerciales (0.4%), mejoras a la comunidad (0.2%) y otros (3.5%), (IME, 2007:13,17).

[32] Véase por ejemplo a García y Orozco (coords., 2009) quienes discuten el papel de las remesas en el desarrollo local, analizan estudios de caso y plantean que si bien la absorción de las remesas en inversiones productivas depende de la estructura de las economías locales también influyen la voluntad de los gobiernos –en sus niveles locales, estatales y federales-, empresarios, migrantes, sociedad civil, instituciones públicas y financieras; también sugieren que la eficacia de las remesas en los sistemas productivos locales requiere de fuertes bases estructurales en educación, financiamiento, salud, vivienda y seguros.

Mercado laboral.indd 197 06/03/2014 10:27:26 a.m.

tes tenían trabajo. Adicionalmente, los migrantes perciben menores retribuciones que la población ocupada a nivel nacional. En este sentido, la búsqueda de un mayor ingreso, así como de mejores condiciones de vida, parecen explicar mejor la causa de la migración. Sin embargo, la migración indocumentada es un fenómeno complejo y controvertido que posee connotaciones históricas, culturales, sociales, económicas, políticas y jurídicas, el cual no puede ser analizado solamente desde una perspectiva, sino que debe ser estudiado desde diversos ángulos.

La segunda reflexión es acerca de la participación de los migrantes en la economía de Estados Unidos. Los migrantes mexicanos contribuyen con cerca del cinco por ciento de la población ocupada en ese país. En los últimos años han diversificado su participación y se emplean en prácticamente todos los sectores económicos, no obstante, se concentran en trabajos precarios, mal remunerados, poco calificados, con ocupaciones inestables y con contratos flexibles y temporales en los que prevalece la falta de beneficios en cuanto a seguridad, transporte y vivienda. En particular, las mujeres migrantes se concentran en un nicho laboral considerado femenino donde las condiciones son aún más críticas que reproducen las condiciones de subordinación que tenían en sus lugares de origen y no necesariamente obtienen un mayor empoderamiento, aunque es un primer paso para lograrlo.

Tercera: si las remesas son utilizadas principalmente para la subsistencia familiar, también se emplean en construcción de casas, educación y salud, y en muchos casos son fundamentales para el desarrollo de las comunidades, sin embargo, las remesas poco se usan en proyectos productivos, por lo que no deben verse como una manera de sustituir las obligaciones de los gobiernos en el desarrollo local.

Finalmente, coincidimos con diversos autores y con el Instituto de Mexicanos en el Exterior (2007:24) cuando afirman que son diversos factores los que han incentivado la migración de mexicanos a Estados Unidos, entre ellos se encuentran: la presencia de rigideces en el mercado laboral, donde destaca la existencia de los diferenciales de salarios entre México y Estados Unidos; el poco dinamismo en la generación de empleos bien remunerados en el sector formal de la economía; y, el elevado y creciente número de mexicanos que tienen vínculos familiares en Estados Unidos, lo que abarata la migración. Dicho entorno hace evidente la necesidad de llevar a cabo cambios estructurales que permitirían ampliar las oportunidades de trabajo productivo y bien remunerado, esto garantizaría a la población migrante la opción de permanecer en nuestro país.

Mercado laboral.indd 198 06/03/2014 10:27:26 a.m.

Referencias

Albo, Adolfo y Juan Luis Ordaz Díaz, "Migración mexicana altamente calificada en EEUU y transferencia de México a Estados Unidos a través del gasto en la educación de los migrantes", *Documento de trabajo*, núm. 11/25, Servicio de estudios económicos del grupo BBVA, agosto 2011.

Banco de México (2009), *Las remesas familiares en 2008,* México, Banxico.

_____ , (2011) *Indicadores económicos y financieros*, México, Banxico, en http://www.banxico.org.mx, consultado en noviembre de.

Banco Interamericano de Desarrollo (2001), *Remittances to Latin America and the Caribbean: Comparative Statistics*, BID/Fondo Monetario Internacional (FMI) Washington, D.C..

Barrera Chavira, Edith (2003), *Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral,* Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados LVIII Legislatura.

Bureau of Economic Analysis (BEA-US), U.S. International Transactions Accounts Data, en http://www.bea.gov, consultado en mayo de 2012.

Canales, Alejandro I., "Las cifras sobre remesas en México. ¿Son creíbles?", en *Migraciones Internacionales,* vol. 4, núm. 4, julio-diciembre de 2008: 6-35.

Castro Soto, Gustavo, "Remesas de migrantes y huracanes (III/III)", en *Estesur.com*: Noticias, cultura y política de Chiapas y México, sección: Migración Noticias/ 29 de octubre de 2005.

Coneval (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social) (2008), *Informe de evaluación de la política de desarrollo social en México 2008*, México, Coneval.

Conapo (Consejo Nacional de Población) (2004), *La nueva era de las migraciones. Características de la migración internacional en México,* México, Conapo.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), "La migración internacional y la globalización", en *Globalización y desarrollo*, CEPAL, Vigésimo período de sesiones, Brasilia, Brasil, 6—10 mayo de 2002, cap. 8, pp. 243—272.

Cruz Zamorano, Alma Rosa, "Alemania: economía y política", en *Comercio Exterior*, vol. 58, núm. 1, enero de 2008, pp.77-84.

Dayton-Johnson, Jeff, *Migración y países en desarrollo*, Centro de Desarrollo de la OCDE, Centro de la OCDE en México, 2008.

Delgado Wise, Raúl y Humberto Márquez Covarrubias, "Para entender la migración a Estados Unidos. El papel de la fuerza de trabajo barata mexicana en el mercado

Mercado laboral.indd 199 06/03/2014 10:27:26 a.m.

laboral transnacional", en *Problemas del Desarrollo*, vol. 38, núm. 149, abril—junio de 2007, pp. 11—34.

Esquivel, Gerardo (2009), *El mercado laboral rural en México: caracterización y agenda de investigación,* (LC/Méx/L.894), México, D.F. sede subregional de la CEPAL en México.

Fernández, Ruddy, "Outsourcing, estrategia empresarial del presente y futuro", 04—2002, en http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outscng.htm, consultado en noviembre de 2009.

García Zamora, Rodolfo y Manuel Orozco (coords) (2009), *Migración internacional, remesas y desarrollo local en América Latina y el Caribe*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Inter—American Dialogue/Miguel Ángel Porrúa, 311 pp.

Garza Toledo, Enrique de la, "Reflexiones acerca de la reforma laboral", en *Economía. Teoría y práctica*, núm. 19, México (Universidad Autónoma Metropolitana), 2003, pp. 91—122.

Gaspar Olvera, Selene y Rafael López Vega, "El comportamiento regional de la inserción laboral de los mexicanos en Estados Unidos", *Migración y desarrollo*, 2009, núm. 13, pp. 97—103.

González Andrade, Salvador, "Migrantes temporales a Estados Unidos y remesas: un análisis de género", en Martínez Ruiz, Rosa et al. (coords.) *Estudios y propuestas para el medio rural (Tomo VI)*, Universidad Autónoma Indígena de México—Universidad Autónoma del Estado de México—Colegio de Posgraduados Campus Puebla, 2009a, pp. 279—305.

_____, "Crisis financiera mundial: Efectos en México y Baja California", en *Boletín de indicadores y pronósticos económicos de la frontera norte, El Colegio de la Frontera Norte*, Departamento de Estudios Económicos, Publicación electrónica: http://www.colef.mx/Investigacion/documentos/boletin43.pdf, núm. 43, julio de 2009b, pp. 3-7.

IME (Instituto de los Mexicanos en el Exterior), "Las remesas familiares en México. Inversión de los recursos de migrantes: Resultados de las alternativas vigentes", México, IME, 2 de febrero de 2007, en http://www.ime.gob.mx/investigaciones/2006/estudios/economia/remesas_familiares.pdf, consultado en noviembre de 2009.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática) (2001), *XII Censo general de población y vivienda 2000,* Aguascalientes, México, INEGI.

_____, Conteo de población y vivienda 2005, Aguascalientes, México, INEGI, 2006.

Mercado laboral.indd 200 06/03/2014 10:27:26 a.m.

_____ , *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo,* Aguascalientes, México, INEGI, en http://www.inegi.org.mx, consultado en noviembre de 2011a.

_____ , *Información estadística sobre migración,* en http://www.inegi.org.mx, consultado en noviembre de 2011b.

_____ , *Banco de información económica*, en http://www.inegi.org.mx, consultado en noviembre de 2011c.

Journalmex, "Exige mercado laboral mayores competencias y habilidades", J*ournalmex Periodistas de México*, 23 de febrero de 2009, en http://journalmex.wordpress.com/2009/02/23/exige—mercado—laboral—mayores—competencias—y—habilidades/, consultado en noviembre de 2009.

Lozano-Ascencio, Fernando, "Experiencias internacionales en el envío y uso de remesas", en Tuirán, Rodolfo (coord.) *Migración México-Estados Unidos. Opciones de Política*, Consejo Nacional de Población, 2000, pp. 149-166.

Martin, Philip "La gestión de la migración de México a Estados Unidos: problemas económicos y laborales", en Escobar, Agustín y Susan F. Martin (coords.) *La gestión de la migración México-Estados Unidos: Un enfoque binacional*, México, Segob/Instituto Nacional de Migración/Centro de Estudios Migratorios, CIESAS y DGE Equilibrista, 2008.

Massey, Douglas S. *et al.,* "Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación", en *Trabajo*, año 2, núm. 3, enero—junio de 2000, pp. 5—49.

_____ , Jorge Durand, y Nolan J. *Malone, Beyond Smoke and Mirrors: Mexican Immigration in an Age of Economic Integration*. New York: Russell Sage Foundation, 2002.

Meza González, Liliana, "Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México", *El Trimestre Económico*, vol. LXXII (1), núm. 285, enero—marzo, 2005a, pp. 133—178.

_____ , "Transformaciones del mercado laboral mexicano", *Revista de Economía* ICE (Información Comercial Española), marzo—abril de 2005b, núm. 821, pp. 143—162.

Mora, Claudia, "Globalización, género y migraciones", en *Revista Polis*, Universidad Bolivariana de Chile, vol. 7, núm. 20, 2008, pp. 285—297.

Passel, Jeffrey S., "Flujos migratorios México Estados Unidos de 1990 a 2010: un análisis preliminar basado en las fuentes de información estadounidenses", *Coyuntura Demográfica*, SOMEDE, núm. 1, noviembre 2011, pp. 15—20, http://www.somede.org/coyuntura—demografica/articulos/passel—20111108.pdf

Peña Molina, Blanca Olivia y Brenda María Santa Ana Peña, "¿Feminización de la pobreza? Redes sociales de apoyo, remesas y mujeres migrantes en la Paz, Baja

Mercado laboral.indd 201 06/03/2014 10:27:26 a.m.

California", en Suárez, Blanca y Emma Zapata Martelo (coords.), *Remesas, milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*, vol. 1, GIMTRAP, México, 2004, pp. 71—122.

Peralta, Ernesto (2007), *Prospectiva de oferta y demanda laboral en Sonora,* 2005-2020, Tijuana, Baja California, El Colegio de la Frontera Norte.

Pérez, Ana Lilia, "Endurece Calderón su política laboral", en *Revista Contralínea*, México, año 5, núm. 94, 2a quincena de enero de 2008, s/p.

Pérez Akaki, Pablo y Pedro L. Álvarez Colín, "Las remesas familiares en México y sus inconsistencias", en *Análisis Económico*, núm. 51, vol. XXII, tercer cuatrimestre de 2007, pp. 223—242.

Portes, Alejandro, "Convergencias teóricas y evidencias empíricas en el estudio del trasnacionalismo de los inmigrantes", en *Migración y Desarrollo*, núm. 4, Red Internacional de Migración y Desarrollo, 2005, pp. 2—18.

Rivera de la Torre, Reginaldo, *Hay más de 2.4 millones de trabajadores contratados bajo el esquema denominado outsourcing,* Cámara de Diputados, Palacio Legislativo, 13—II—2010 (Notilegis), Nota núm. 1470.

Ruiz Durán, Clemente (2007), *Integración de los mercados laborales en América del Norte*, México, UNAM, Porrúa.

Samaniego, Norma (2000), *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los indicios del siglo XXI*, Oficina Internacional de Trabajo, Oficina de área para Cuba, Haití y México, Naciones Unidas.

Sassen, S., "Globalization or denationalization?" en *Review of International Political Economy,* vol. 10, núm. 1, 2003, pp. 1-22.

Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional de Población, Instituto Nacional de Migración, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte (2009), *Encuesta sobre migración en la frontera norte de México, 2007*, México, Segob, Conapo, INM, STPS y El Colef.

_____, _____, _____, _____, _____ y _____, *Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México: Flujo procedentes del sur con destino a Estados Unidos. Bases de datos*, México, Segob, Conapo, INM, STPS y El Colef, v/a.

Serrano Jiménez, Emilio, *Prácticas fraudulentas en materia laboral y fiscal de Coca—Cola Company y filiales,* Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 10—10—2009, Nota núm. 555.

Suárez, Blanca y Emma Zapata Martelo, "Ellos se van, ellas se quedan. Enfoques teóricos de la migración", en Suárez, Blanca y Emma Zapata Martelo (coords.),

Mercado laboral.indd 202 06/03/2014 10:27:26 a.m.

Remesas, milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas, volumen 1, GIMTRAP, México, 2004, pp. 15—69.

_____, _____ y Corinne Valdivia, "Aquí y allá, inseguridad y desafío: doble cara de la migración", en Suárez, Blanca y Emma Zapata Martelo (coords.), *Ilusiones, sacrificios y resultados. El escenario real de las remesas de emigrantes a Estados Unidos*, GIMTRAP, México, 2007, pp. 11—58.

Suversa, Alejandro y Nurit Martínez, "Divorcio entre conocimiento y mercado laboral", El Universal (periódico), 18 de abril de 2007.

Tuirán Gutiérrez, Rodolfo, Jorge Santibáñez Romellón y Rodolfo Corona Vázquez, "El monto de las remesas familiares en México: ¿mito o realidad?", en *Papeles de Población*, vol. 50, núm. octubre—diciembre de 2006: 147—169.

World Economic Forum, *The Mexico Competitiveness Report 2009*, Nueva York, WEF, 2009.

Mercado laboral.indd 203 06/03/2014 10:27:26 a.m.

Mercado laboral.indd 204 06/03/2014 10:27:27 a.m.

Trabajo decente, política pública y responsabilidad social corporativa

Alejandra B. Trejo Nieto
Odra A. Saucedo Delgado

Introducción

"El propósito de la actividad económica es acrecentar el bienestar de los individuos. Las estructuras económicas que sirven a este fin son más dignas de estima que las que no lo favorecen". (Stiglitz, 2007, p. 110). Esta breve reflexión reivindica la función social de los sistemas económicos y emerge del pensamiento de este economista crítico cuando inspecciona lo que representa eso que se ha denominado *trabajo decente*. Para Stiglitz, la idea del trabajo decente entraña la defensa del trabajo como faceta humana, que implica la justicia social necesaria para lograr el bienestar de los individuos y de la sociedad. Es la reivindicación del trabajo como un fin no como una mercancía. Uno de los trucos de la teoría económica neoclásica —mismo que se refleja en buena parte de las ideas políticas más generalizadas— dice Stiglitz, es tratar el trabajo como cualquier otro factor de la producción y, en consecuencia tratarlo como una mercancía.

Sin embargo, existe una esencial distinción entre el trabajo y los factores productivos ordinarios. Dicha diferencia nace de la faceta humana del trabajo. Los trabajadores deciden si trabajan o no, deciden la cantidad de esfuerzo y atención puesta en su actividad. En estas decisiones influye el entorno, influyen las motivaciones y los incentivos.

Ante un escenario económico de creciente desempleo global posterior la crisis financiera del 2008 (basta ver los niveles que han alcanzado España con una tasa de

Mercado laboral.indd 205 06/03/2014 10:27:27 a.m.

22.85% para 2011,[1] y Grecia de 20.9% para el mismo año[2]), en el que el aparato productivo se encuentra en situaciones de inestabilidad e incertidumbre, no es raro que por un lado se busque reducir los efectos adversos de tales dificultades; o bien, que se pretenda transferirlos a los agentes con menos poder. De esta manera, es el trabajador quien tiende a enfrentar las desventajas en el juego de fuerzas del sistema económico. En el caso particular de México, es de interés estudiar los efectos de transformaciones y eventos globales sobre variables sociales y económicas internas que inciden en las trayectorias del propio modelo de desarrollo económico del país.

Este capítulo centra la atención sobre los efectos atribuidos a lo que se ha denominado "el efecto de la globalización", a través de la flexibilización, sobre los mercados de trabajo, reflejadas en los niveles del empleo y el deterioro de las relaciones laborales. Específicamente se discute sobre el trabajo decente como categoría de análisis y elemento detonador de una propuesta de modelo socioeconómico orientada a reivindicar el trabajo de los individuos en todas sus dimensiones y relaciones (OIT, 1999), misma que se inscribe en la reflexión de Stiglitz (2007) presentada al inicio.

El documento tiene como propósito principal presentar una breve perspectiva del *trabajo decente* como concepto, categoría analítica y eje instrumental de política pública y empresarial. Se explora la agenda pública y privada en materia de trabajo decente, en general, y de manera particular para el caso de México, se aborda la relación entre la política laboral mexicana —crecientemente flexibilizadora de las relaciones laborales—, las posibles direcciones de una nueva ley laboral, y la responsabilidad social corporativa como camino para disminuir el déficit de trabajo decente en este país. Esto último como respuesta ante una creciente demanda del ámbito empresarial, al menos el de mayor poder, por permitir, legalizar y hasta legitimar prácticas de flexibilización, por ejemplo a través de la subcontratación.

Para el desarrollo de los objetivos arriba planteados, el capítulo se ha organizado en cinco secciones. En la primera sección se describen los cambios ocurridos en distintas facetas del mercado laboral asociados con la globalización y liberalización económica, ambos como respuesta inmediata a las crisis económicas de los setenta. En esta sección, se aborda la implementación de una serie de modificaciones institucionales y regulatorias, mismas que se resumen en lo que se ha denominado flexibilización de los mercados laborales. Diversas formas de flexibilización se han propuesto como medidas necesarias ante el creciente desempleo, no obstante, diferentes

[1] http://economia.elpais.com/economia/2012/01/27/actualidad/1327653180_850215.html

[2] http://eleconomista.com.mx/economia-global/2012/02/09/desempleo-grecia-toca-niveles-historicos

Mercado laboral.indd 206 06/03/2014 10:27:27 a.m.

prácticas en torno a la flexibilidad tienden a contribuir con el deterioro de las condiciones y derechos laborales de los trabajadores.

En la segunda sección se presenta una revisión condensada sobre lo sobre la evolución del término "trabajo decente", sus orígenes y desarrollo conceptual. Básicamente el "trabajo decente" sintetiza —y al mismo tiempo reelabora— los principios y objetivos largamente albergados desde los orígenes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919,[3] y que se refieren a los derechos básicos y fundamentales de los trabajadores, las relaciones laborales y el empleo. Esta revisión conceptual, también considera el significado del "trabajo decente" dentro de la agenda laboral internacional y específicamente en la práctica al interior de los países firmantes y ratificantes de los convenidos propuestos por OIT, entre los que se encuentra México.

En la siguiente sección (apartado IV), se examina el caso mexicano en cuanto a las perspectivas del trabajo decente en la práctica y legislación laboral en el país. Esta última con relación a las distintas iniciativas de reforma laboral donde, por una parte, casi todos los proponentes se identifican con un discurso a favor del trabajo decente o digno y, por otra, varias de las modificaciones se contraponen a este discurso al plantear un contenido fuertemente orientado a formalizar (si no legalizar) prácticas de flexibilización laboral. Entre otros mecanismos de flexibilidad laboral destaca la subcontratación de servicios y procesos productivos.

En la siguiente –y penúltima— sección, se exponen distintas ideas relacionadas con la noción de Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial en materia laboral y su eventual papel como conciliador de las distintas posiciones de los actores involucrados en el mercado laboral –trabajador, empresa y gobierno— misma que se pretenden traducir en una reducción de los existentes déficits de trabajo decente.

Finalmente, se concluye con una sección donde se resumen algunas ideas que vinculan el trabajo decente, la práctica regulatoria e institucional y la Responsabilidad Social Empresarial. Se proponen distintos ejes sobre los cuales desarrollar investigaciones posteriores que articulen analítica y empíricamente las ideas plasmadas en este documento.

Globalización y flexibilidad en el mercado laboral

Entre las transformaciones atribuidas a la denominada globalización se encuentra la creciente capacidad del sistema productivo internacional de realizar diferentes fases

[3] *www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm*

Mercado laboral.indd 207 06/03/2014 10:27:27 a.m.

del proceso de producción —que antes se localizaban en un mismo lugar—, en ubicaciones distintas. A ello contribuyó el acelerado avance tecnológico, el cual fue acompañado por el incremento de los flujos comerciales, derivados de nuevas formas de intercambio, por una mayor interconexión de los mercados financieros, y por la incrementada volatilidad de los flujos de capital. Estas transformaciones acrecentan las presiones competitivas a nivel global, obligando a las empresas alrededor del mundo a implementar medidas dirigidas a incrementar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas con el fin de aumentar su competitividad. Entre otras transformaciones, se planteó como medida de ajuste la utilización de una fuerza de trabajo que permitiera adaptaciones del proceso de producción y contribuyera a la habilidad de la empresa a responder con rapidez a los cambios en la demanda. A raíz de ello, surgen formas de trabajo y de relaciones laborales hasta entonces atípicas tales como: jornadas variables, incremento del trabajo temporal, trabajo a domicilio y variadas modalidades de subcontratación. De esta manera, las trayectorias laborales se volvieron inestables e inciertas, lo que ha afectado los derechos y condiciones relacionados con el empleo, por ejemplo, menores niveles de vida, escasa protección al empleo y menor seguridad social (v.gr. acceso a servicios de salud, pago de compensaciones por cesantía y vejez). Es en este tipo efectos en los que ha girado parte del debate sobre la llamada flexibilidad en los mercados de trabajo.

Según Rodgers (2007), el debate sobre la flexibilidad/rigidez del mercado laboral empieza a cobrar auge en los ochenta al expandirse la premisa de que en una economía globalizada –como la que se empezaba a delinear— la flexibilidad era un medio para generar ajustes económicos y una precondición para la creación de nuevos empleos.

En efecto, en los años setenta en la mayoría de los países industrializados se empezó a presentar un problema generalizado y creciente de desempleo involuntario masivo. En un principio éste se atribuyó al acelerado cambio tecnológico, la competencia creciente ejercida por los países recientemente industrializados, y el marcado aumento de los precios del petróleo y otras materias primas, sin embargo, estos factores no lograban explicar las grandes diferencias en la evolución del empleo entre países muy similares (particularmente países de Europa Occidental y Estados Unidos). Como alternativa se planteó que dichas diferencias obedecían mayormente a la excesiva rigidez y poca capacidad de adaptación de los mercados de trabajo europeos (Chávez Ramírez, 2001).

Se presentó un diagnóstico de excesiva rigidez en los mercados de trabajo la cual era causada por un marco institucional en el que la determinación de los salarios y el empleo estaba poderosamente influida por una fuerte intervención de los sindicatos y de los poderes públicos. La solución era la liberalización en los mercados laborales, para lo cual se utilizó el término flexibilizar. Este dictamen se deriva de la lógica

Mercado laboral.indd 208 06/03/2014 10:27:27 a.m.

neoclásica en la que el equilibrio en el mercado de trabajo y la consecución del pleno empleo se logran a partir de los ajustes a las tasas salariales.

Esta flexibilización requería un tránsito desde un marco que en general resultaba favorable para los trabajadores, hacia otro más flexible donde se eliminaran las rigideces de los salarios a la baja, argumentando que, mediante una reducción salarial, se elevaría el nivel de empleo (Chávez Ramírez, 2001; Rodgers, 2007; Stiglitz, 2007).

Dicho de otra manera, en un sistema de producción *fordista*, la presencia de rigideces —tanto técnico organizativas, como jurídico institucionales (v.gr. resistencias sindicales a los sistemas de trabajo a destajo o por hora con retribuciones salariales flexibles), aunadas a un contexto de crisis—, se dificultan los ajustes por parte de las empresas ante situaciones de incertidumbre y demanda fluctuante (Chávez Ramírez, 2001).

El paradigma neoclásico propagó la idea de las necesarias reformas para la flexibilización del mercado laboral, ya que las rigideces anteriormente mencionadas iban en detrimento de la generación de empleos, del crecimiento y de las innovaciones tecnológicas (Boyer, 2006). Así, la liberalización de los mercados de trabajo y capital se integró a los cánones de la buena política desde la visión neoliberal (Stiglitz, 2007). Ante estos argumentos la flexibilización inclinó la balanza a su favor en el seno de organismos económicos internacionales. En 1994 la OCDE propugnó por la flexibilidad laboral como medio de creación de empleos. En su reporte de desarrollo mundial 2005, el Banco Mundial argumenta que la desregulación del mercado de trabajo mejora el clima de negocios. En términos similares se manifiesta el Fondo Monetario Internacional (Rodgers, 2007). El Banco Mundial también enunció que además del desempleo, las altas rigideces en los mercados laborales eran la causa de un creciente sector informal en la economía, esto debido a que las regulaciones y normas incrementaron el costo del trabajo en el sector formal, reduciendo la demanda de trabajo y aumentando la oferta de trabajo para los sectores informales. En el contexto latinoamericano, el Banco Interamericano de Desarrollo ha compartido la idea de hacer más flexibles los mercados de trabajo (Chávez Ramírez, 2001). En países en desarrollo la implementación en los noventas del Consenso de Washington incluyó entre sus lineamientos la flexibilidad laboral como medio para impulsar el crecimiento acelerado, el empleo y la erradicación paulatina de la pobreza (Boyer, 2006).

A partir de entonces el concepto de flexibilización laboral se ha utilizado para referirse a una serie de hechos y fenómenos muy diversos. Para las empresas se ha tratado de la descentralización de la producción, la sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratación, introducción de tecnologías flexibles polivalentes, la diversificación de sus productos, políticas de diferenciación salarial

Mercado laboral.indd 209 06/03/2014 10:27:27 a.m.

en función de calificaciones laborales y, entre categorías de trabajadores, gestión individualizada del trabajo y formas de contratación temporal.

Por su parte, distintos gobiernos suavizaron la legislación vigente y la reglamentación con el fin de eliminar obstáculos a la inversión y a la generación de empleos (Chávez Ramírez, 2001), sin embargo, para los trabajadores esto ha significado el deterioro de sus condiciones laborales, la inestabilidad de sus empleos y de sus ingresos. Estos extrapolados efectos explican que los actores perciban de forma distinta la flexibilidad; mientras que los empleadores la favorecen, los trabajadores están escépticos de ella. Huelga decir que en el caso del gobierno, su posición varia ampliamente (Rodgers, 2007).

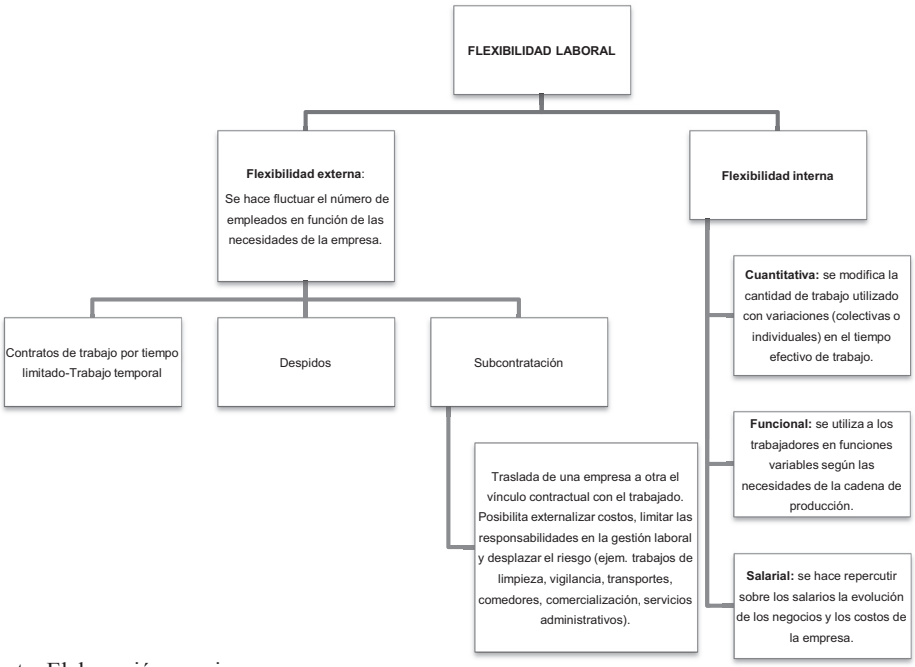
A pesar de esta pluralidad de definiciones, existe una tipología más o menos concreta de las formas de flexibilidad laboral sin embargo, esta tipología es esencialmente vista desde la óptica de las empresas (Figura 1). Rodgers (2007) agrega la flexibilidad de la oferta de trabajo y afirma que, aunque en términos generales la flexibilidad laboral representa una pérdida en el control de los trabajadores sobre sus empleos, las actitudes hacia ella reflejan una preferencia social entre movilidad laboral versus seguridad en el empleo.

La pluralidad de formas, prácticas y preferencias por la flexibilidad de los mercados laborales varía ampliamente entre países. En el caso de México, aunque la protección al empleo ha sido relativamente alta en la legislación, la estabilidad del empleo y la rotación también ha sido elevada, una inconsistencia que sólo puede ser explicada por la baja observancia en la implementación de leyes y normas, es decir que se ha dado una amplia flexibilización tácita.

La crisis financiera de inicios de los 1980's y la adopción de políticas de liberalización y privatización realizadas durante la década de 1990´s, reflejan la postura del gobierno federal mexicano hacía la rigidez en el mercado de trabajo y la necesidad de llevar a cabo reformas en las prácticas laborales y en los sistemas de seguridad social para adaptarlas a las condiciones actuales de competitividad y globalización. De esta manera, se puede decir que a lo largo de las últimas dos décadas se ha dado un proceso flexibilización laboral en México, aunque —como ya se ha mencionado— de manera tácita y auspiciado por las relaciones corporativistas entre los actores de los mercados laborales (gobierno, empresa y sindicatos). Se ahondará en este punto más adelante.

Mercado laboral.indd 210 06/03/2014 10:27:27 a.m.

Figura 1. Formas de flexibilidad laboral



Fuente: Elaboración propia.

A la corriente que propugna por la flexibilidad de los mercados laborales se contrapone una corriente escéptica según la cual las raíces del desempleo no se encuentran en la rigidez del mercado laboral. Asimismo, afirman que los mercados por si solos no conducen de manera rápida ni automática al pleno empleo,[4] y que la flexibilización se usa como excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de seguridad social y acceso a servicios de salud, entre otros derechos laborales. En palabras de Stiglitz (2007, p. 108) la liberalización desmedida de los mercados y la desregulación es "fundamentalismo de mercado". Además, "La flexi-

[4] Rodgers (2007) menciona que la evidencia no provee indicios definitivos a la hipótesis de que una mayor flexibilidad de los mercados laborales resulta en mayor empleo. Existe en cambio mayor evidencia acerca de un impacto sobre la distribución del empleo entre diferentes grupos de la población. Además las condiciones de la demanda laboral son mejores predictores del nivel de empleo que las regulaciones.

Mercado laboral.indd 211 06/03/2014 10:27:28 a.m.

bilización del mercado de trabajo no es más que un intento apenas disimulado de demoler –en aras de la «eficiencia económica»— conquistas que los trabajadores habían logrado a fuerza de muchos años de negociación y actividad política."(Stiglitz, 2007, p. 102).

De la misma manera, Chávez Ramírez (2001), Rodgers (2007) y Stiglitz (2007) señalan que los cambios, reformas y procesos liberalizadores de los mercados pasaron por alto las consecuencias distributivas de la flexibilización laboral, aun cuando ésta acarreaba consecuencias asimétricas que incrementaban el bienestar del capital a expensas de los trabajadores y se traducía en una redistribución regresiva de la renta y el poder más que en una ganancia de eficiencia. Con ello, además, se generaba afectaciones a la cohesión social creando un ambiente desfavorable para la inversión y la creación de empleo.

La preocupación por la generación de empleo y por las condiciones laborales de los trabajadores ha llevado a promover dispositivos institucionales que aseguren los intereses y aspiraciones de los trabajadores, por ejemplo, políticas económicas que contemplen un balance entre la eficiencia económica, la justicia y el bienestar social. Un avance en esta dirección se da a partir de una propuesta de la Organización Internacional del Trabajo en torno a la revalorización del papel del trabajo que se sella con el pronunciamiento por el "trabajo decente".

Trabajo decente: antecedentes, perspectivas conceptuales, y alcances prácticos

El Programa de Trabajo Decente de la OIT

La primera referencia expresa y formal del trabajo decente se da en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Memoria del Director General a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 titulada "Trabajo Decente" (OIT, 1999). En dicho documento, se define el trabajo decente como un sinónimo del trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad que cuenta con remuneración adecuada y protección social, y en el cual los derechos laborales son protegidos. En esta formulación se identifican 4 componentes: *a)* trabajo productivo; *b)* protección de derechos; *c)* ingresos adecuados; y *d)* protección social. Posteriormente se agrega un quinto *e)* el *tripartismo* y el diálogo social. Esta noción preliminar de trabajo decente se vincula con los cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT para 2000-2001: *a)* promoción de los derechos

Mercado laboral.indd 212 06/03/2014 10:27:28 a.m.

laborales, *b)* promoción del empleo, *c)* protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y *d)* fomento del diálogo social. "…éstos son interdependientes y deben plasmarse de forma equilibrada e integrada para concurrir en la meta primordial". Es decir, conforme a lo establecido en este documento, es una de las tareas primordiales de la OIT promover oportunidades de trabajo decente para la población mundial (*ibid*).

A partir de este primer pronunciamiento referente al trabajo decente, la OIT se ha propuesto desarrollar un paradigma de trabajo decente, dotarlo de una estructura teórica y formular estrategias para su difusión y promoción.

Pero ¿cuál es el origen de este pronunciamiento por el trabajo decente? El trabajo decente puede ser visto como la conjunción y evolución propia de los principios y objetivos largamente albergados en la OIT. Al respecto Lanari (2005) comenta que el texto de constitución de la OIT, ocurrida en el año de 1919, ya postulaba que el trabajo no era una mercancía y alertaba sobre los peligros de la pobreza, la importancia de la lucha contra la necesidad en los países y a nivel internacional, la necesaria concertación democrática y participativa para promover el bienestar común, el derecho equitativo para perseguir su seguridad económica y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad. Se puede afirmar que el pronunciamiento sobre el trabajo decente es una revitalización de los conceptos ya acordados como propósitos originales de la OIT; "son ni más ni menos que los derechos básicos y fundamentales que estructuran y dan esencia a la noción de trabajo decente" (*ibid*, p. 108).

Por otra parte, Gálvez Santillán *et alli.* (2011), asocian el surgimiento de la categoría trabajo decente con un nuevo enfoque sobre desarrollo centrado en el ser humano; "El Programa del Trabajo Decente hace una amplia convocatoria para impulsar la regulación de factores económicos, institucionales, políticos y sociales e individuales a los distintos actores que participan en la sociedad, y rinde tributo a la teoría del desarrollo humano" (*ibid*, p. 82).

Posterior a la Conferencia de 1999 el concepto, el programa y la agenda de trabajo decente han evolucionado. En su estado actual, el programa de trabajo decente gira en torno a los cuatro objetivos primigenios que ahora se expresan como: la creación de trabajos, la garantía de los derechos de los trabajadores, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social. Se asume un concepto de trabajo decente consensuado a nivel mundial entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil que se basa en el reconocimiento del trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad. El trabajo decente se presenta también como marco para el desarrollo de políticas económicas

Mercado laboral.indd 213 06/03/2014 10:27:29 a.m.

y sociales en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral de la economía mundial.[5]

Otras interpretaciones al concepto de trabajo decente

A raíz de su surgimiento oficial, y paralelamente a lo planteado en el programa de la OIT, se han desarrollado diferentes interpretaciones, debates y propuestas en torno al término de trabajo decente. Gálvez Santillan *et alli* (2011), coinciden que se trata de un concepto en construcción, de carácter integrador y de profundo contenido ético de justicia social.

Son precisamente estos ejes en torno a los cuales giran las discusiones acerca del concepto; es decir, en torno a su completitud, a su función, a su contenido, así como a su amplitud.

a) En relación con su amplitud, Sen (2007) destaca su sentido universal ya que alcanza a todos los trabajadores (cualquier categoría o sector; asalariados, por cuenta propia y a domicilio en la economía formal o informal). Está basado en el principio de los derechos, los cuales se deben reconocer aunque no estén plasmados en la legislación.

b) En cuanto a su función, se le han asignado papeles de distinta índole: a) estructura teórica y metodológica (herramienta analítica), b) fundamento de políticas, c) herramienta de cambio social, d) o mera aspiración o anhelo (Gálvez Santillán et alli, 2011).

c) En referencia a su contenido, se ha dicho que el concepto es intrínsecamente ético. Reivindica el trabajo como una parte primordial de la trayectoria personal de vida, pilar de integración social. El acceso al trabajo decente constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer. Acentúa derechos, libertades, equidad, y las relaciones sociales de los trabajadores. Por lo tanto se relaciona no solo con las políticas de empleo y la legislación sino también con el grado de decencia de las sociedades (Gálvez Santillan et alli., 2011)

d) Con respecto a su compleción, aunque hay pronunciamientos en cuanto a que es un concepto en construcción que necesita llenarse de contenido, Lanari (2005) señala que es un concepto unificador de las diversas dimensiones del trabajo

[5] http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm

Mercado laboral.indd 214 06/03/2014 10:27:29 a.m.

dentro de un solo marco y permite razonar acerca del modo en que las dimensiones se relacionan. La capacidad de descomposición y precisión de sus elementos y la extensión del concepto lo reafirman como noción analítica completa de los problemas del trabajo. Así, el carácter dinámico del concepto no está dado por su construcción sino por su capacidad para responder a las tensiones entre sus distintas dimensiones.

Si bien, las interpretaciones y adopciones del concepto de trabajo decente, dependen del contexto institucional, económico y sociocultural donde se implemente, se coincide, en forma concluyente, que al reivindicar los derechos laborales, la estabilidad y acceso al empleo, la seguridad social y protección, y favorecer el dialogo y la participación tripartita, la noción de trabajo decente representa una ruptura con las condiciones de las relaciones laborales provocadas por la globalización y la flexibilidad. De ahí que llevarlo a la práctica sea un reto indiscutible.

El trabajo decente en la práctica laboral internacional

La oit promueve en todos sus estados miembros el trabajo decente como un objetivo nacional y apoya a los países contando con el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) como principal instrumento. Se trata de programas por país con duración de cuatro a seis años y su contenido varía de un país a otro con base en el contexto y las circunstancias nacionales, los compromisos globales de la OIT (tales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las Estrategias de Lucha contra la Pobreza) y las prioridades establecidas en los programas regionales de trabajo decente. Los programas, planes y estrategias han partido del hecho de que en la realidad a lo que se enfrenta el mundo es a un déficit global de trabajo decente (deficiencias en el empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y al diálogo social) al que se debe que hacer frente (OIT, 2008).

A principios de este milenio la OIT reportaba los problemas en el ámbito laboral de: *a)* denegación de derechos a la libertad sindical y de asociación, *b)* la incidencia en el trabajo forzoso, *c)* el trabajo infantil, y *d)* la discriminación; así como deficiencias en materia de organización y un déficit de representación en el dialogo social. Se estimaba que sólo un 20% de los trabajadores en el mundo cuentan con una protección social adecuada. En 2001, el desempleo alcanzaba a 160 millones de personas, mil millones de personas subempleadas, de cada 100 trabajadores 16 con remuneraciones insuficientes; gente trabajando en largas jornadas y con baja productividad, con empleos ocasionales o precarios, y la existencia de trabajadores pobres en todas las la-

Mercado laboral.indd 215 06/03/2014 10:27:29 a.m.

titudes. De acuerdo al citado reporte, se estimaba que serían necesario crear aproximadamente 500 millones de nuevos empleos en la primera década del siglo para absorber los nuevos ingresos al mercado laboral y no agravar el desempleo (OIT, 2001).

Después de una década, y tras una grave crisis económica y financiera el informe de la OIT sobre el trabajo en el mundo 2011 reporta las siguientes cifras: i) se estima que se necesitarán 80 millones de empleos entre 2012 y 2013 para alcanzar la tasa de empleo de 2007, sin embargo solo se estará en capacidad de generar 40 millones (IILU, 2011). Es decir, que de la meta inicial de 500 millones de nuevos empleo –como se menciona en el párrafo anterior—, el déficit de creación de empleos, lejos de acortarse se tiende a ensanche (ver tabla 1).

Tabla 1. El desempleo en el mundo

	2001	2003	2004	2005	2006
Total	185.2	188.2	192.7	194.7	195.2
Hombres	108.3	110.2	112.5	113.2	113.4
Mujeres	76.9	78.7	80.2	81.5	81.8

Fuente: Zubero Beascoechea (2007)

Zubero Beascoechea (2007) describe como la realidad del trabajo, de la mano de la globalización—flexibilización, muestra situaciones alejadas de la idea de decencia. Este autor también hace un señalamiento fundamental en cuanto a la práctica del trabajo decente. Aunque el trabajo decente representa conceptualmente una perspectiva holística del trabajo que conecta el empleo con las dimensiones de la vida de las personas y la integración social, la mayoría de las aproximaciones al trabajo decente desarrolladas en la práctica pierden la dimensión holística para limitarse a los aspectos estrictamente laborales. Y frecuentemente se suele reducir únicamente el trabajo asalariado (formal).

Justamente a partir de la puesta en marcha del marco programático de la OIT teniendo como eje el trabajo decente, el organismo ha reconocido la dificultad del tránsito de la formulación a la aplicación de programas y ha afrontado interrogantes justificadas acerca de la aplicación práctica del mismo. De ahí la necesidad de generar nuevas estrategias de análisis y diagnóstico.

El trabajo decente como objetivo eminentemente práctico requiere la elaboración de un diagnóstico para luego proponer una implementación de medidas que permitan

Mercado laboral.indd 216 06/03/2014 10:27:29 a.m.

superar los déficits de trabajo decente. A este respecto la medición de la presencia o déficit de trabajo decente ha girado en torno a las propuestas de la OIT y a esfuerzos específicos. Estos han dependido de la disponibilidad de información relevante la cual ha complicado la homogenización de instrumentos debido a las variaciones transversales entre países y en el tiempo de la información. La implementación, por otra parte también varía dependiendo del diagnóstico mismo y de las condiciones contextuales de los países o regiones, donde los gobiernos, empresas, la legislación, regulación e inspección son determinantes.

El trabajo decente y la política pública en México,política laboral en México y flexibilización

A pesar de no darse una política de flexibilización explícita del mercado de trabajo, en muchos países la política laboral quedó subsumida en políticas económicas más generales dominadas por intereses comerciales y financieros (Stiglitz, 2007). Tal ha sido el caso de México, en donde la política laboral, pero primordialmente su práctica, abrió paso a los procesos de flexibilización como una tendencia originada en un entorno económico interno y externo de crisis a principios de los ochentas y por las consecuentes corrientes globales hacia la liberalización, privatización y desregulación. Esto a pesar de la alta rigidez de la ley laboral mexicana. Por ello, vale la pena hacer un recuento sintético de este tránsito a un modelo laboral flexible, remontándonos a los origines de las relaciones laborales, el empleo y su regulación en el México posrevolucionario.

Los actores con mayor preminencia en las relaciones laborales dentro del mercado de trabajo en México han sido, por el lado de los trabajadores: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Congreso del Trabajo (CT), la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); por el lado de los empresarios: la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN) y Consejo Coordinador Empresarial (CCE); y el gobierno a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Estos tres actores han formado organizaciones tripartitas como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) y la Junta de Conciliación y Arbitraje en las que la STPS ha actuado oficialmente como mediador.

Mercado laboral.indd 217 06/03/2014 10:27:30 a.m.

Partiendo de esta identificación de actores se pueden describir las distintas interconexiones entre ellos en el ámbito laboral. Las relaciones entre el gobierno y los trabajadores han estado largamente caracterizadas por un sindicalismo oficial y un corporativismo de Estado en el que éste ha gozado de un fuerte poder de control sobre los grupos ocupacionales más amplios del país: obreros, campesinos, trabajadores del Estado y agrupaciones de maestros. Por otro lado, las relaciones laborales directas (empleador—trabajador) han estado mediadas/reguladas, desde el siglo pasado, principalmente por el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (que brinda garantías a los trabajadores) y por la Ley Federal del Trabajo (establecida en 1931 y reformada en la década de 1970).

De los cincuentas a los sesentas se presentó una correlación de intereses definida, estable y hasta cierto punto armónica, entre la representación oficial de trabajadores, el gobierno y los empresarios. Se logró cierto nivel de seguridad, estabilidad y derechos de trabajadores, sin embargo, en las décadas de los ochenta y noventa, el Estado respondió a necesidades de restructuración ante fuertes crisis internas y externas, planteando un nuevo modelo económico e implementando reformas estructurales, mismas que incluyeron políticas liberalizadoras, privatizadoras y desreguladoras de los mercados, con lo que redujo sus funciones incluyendo aquellas del ámbito laboral.

De esta forma, se iniciaron prácticas tácitas para la flexibilización del mercado y las relaciones laborales. Con ello, la relación armónica entre el sector laboral oficial y el Estado se ha venido transformando y, a partir de las últimas tres décadas, se ha dado una reconfiguración de relaciones de poder en la relación tripartita de los principales actores del mercado laboral. A finales de la década de los ochenta –dentro del contexto de crisis económica previamente descrito—, se planteó por primera vez la posibilidad de una reforma a la ley laboral en México (Hata, 2010).

Con el soporte de reglas no escritas y del aún presente corporativismo, se aprobaron contratos colectivos tendientes a reducir los beneficios y derechos de los sindicatos. Por ejemplo, las modificaciones de contratos de tipo colectivo, favoreciendo el empleo temporal con ajustes en la cantidad de trabajo y despidos masivos —sólo por mencionar algunas medidas—, se hicieron una práctica extendida.

Asimismo, ha habido un gran deterioro del salario real. La CTM en la década de 1990 adoptó acuerdos sobre lo que fue llamada la *nueva cultura laboral*, que en el trasfondo no fue más que la aceptación de un modelo de relaciones y formas de trabajo más flexibles encaminadas a mejoras en la productividad y competitividad, pero que al mimo tiempo conllevan a mayores riesgos e instabilidad de los trabajadores, además de restricciones crecientes al movimiento sindical (Hata, 2010; Rodríguez Vargas, 2007). Graciela Bensusan (2008) señala que, en adelante, la visión empresa-

Mercado laboral.indd 218 06/03/2014 10:27:30 a.m.

rial empezó a dominar el *tripartismo*, mientras que el discurso de ajuste estructural y la competitividad ganaron al enfoque de la justicia social.

Eventualmente se lograron importantes mejoras en la productividad del trabajo, sin embargo, esto no se reflejó en mejoras a los niveles salariales. Entre otros resultados poco halagüeños, se encuentra el déficit de la generación de empleos con respecto al crecimiento de la oferta laboral, una cuarta parte de los nuevos puestos de trabajo sin goce de seguridad social, un creciente sector informal con el cual se enmascara las bajas tasas de desempleo, un crecimiento relativo del empleo temporal y ajustes internos en la cantidad de trabajo en respuesta al proceso productivo (Hata, 2010). Asimismo se presentan altas tasas de rotación y alta movilidad entre el sector formal y el informal, cambios en la estructura del empleo, tercerización, informalidad y precarización de los puestos de trabajo, siendo los más afectados los trabajadores jóvenes, trabajadores con mayor nivel educativo y mujeres (Rodríguez Vargas, 2007).

La liberalización económica emprendida demandaba una desregulación y ajuste de la normatividad y leyes vigentes, sin embargo, la flexibilización se ha desarrollado sin modificaciones a las leyes y normas que regulan el mercado laboral en México. De esta manera se ha generado una amplia brecha entre la legislación y la realidad laboral. Es por ello que es importante reflexionar sobre cómo ha sido posible transitar a un modelo flexible enaltecedor de la competitividad y el libre mercado sin cambios en la legislación.

Entre los mecanismos flexibilizadores más recurrentes se han citado, por un lado, el alto poder discrecional del gobierno y empleadores para la aplicación de leyes y normas, y el amplio incumplimiento de las leyes laborales; lo primero debido a la importante dosis de ambigüedad en leyes y reglas, y lo segundo por los altos costos de cumplimiento de la ley, por lo débil de la inspección del trabajo y por problemas de *enforcement* (Graciela Bensusan, 2008). Por otro lado, se encuentra el fuerte control sobre el movimiento sindical (Hata, 2010). A esto último se debe sumar la complacencia del sindicalismo oficial, la carencia de un sindicalismo representativo de los intereses del trabajador, aunado a la ignorancia de los trabajadores acerca de sus derechos.

En cuanto a las políticas de empleo y salarios, han existido una serie de programas para el impulso al empleo, principalmente a través del Servicio Nacional de Empleo, pero con una eficacia relativamente escasa. Mientras que la política salarial ha ido en concordancia con las políticas flexibilizadoras y con ajustes en los salarios mínimos conforme a las variaciones en la inflación, en general el salario promedio real ha tendido a un deterioro. A este deterioro salarial se debe de sumar el poco (ó nulo) interés del Estado por la creación de un seguro de desempleo, o bien, jubilaciones anticipadas (Rodríguez Vargas, 2007).

Mercado laboral.indd 219 06/03/2014 10:27:30 a.m.

También es importante señalar la posición adoptada por México en el contexto de los acuerdos internacionales en materia laboral, específicamente aquellos que se adhieren a los compromisos y ratificaciones de México ante la OIT. El país ha ratificado 78 de los 185 convenios de la OIT referidos a distintos rubros del ámbito laboral (empleo, salarios, condiciones de trabajo, seguridad social, trabajo femenil e infantil, libertad sindical, inspección en el trabajo, consulta tripartita y diálogo social). Asimismo, ha participado en distintos programas y actividades entre las que se cuentan algunas bajo el programa de trabajo decente.[6]

De los ocho convenios considerados fundamentales por la OIT, México ha ratificado seis, y solamente uno de los dos relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Por ello, se le considera como un país con un mediano nivel de ratificaciones pero con un alto nivel de incumplimiento. La evidencia de implementación ha mostrado que en México las violaciones a los derechos colectivos de los trabajadores son recurrentes y generalizadas, existe unilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo, se presentan violaciones a la autonomía y libertad sindical, subsisten las prácticas discriminatorias y de acoso sexual, persiste el trabajo forzoso e infantil, crece el sector informal, entre otros (Bensusán, 2009).

En la primera revisión de la OIT acerca de la situación laboral en América Latina, entre 1990 y 2000, México aparece ubicado con un nivel alto de trabajo decente entre los países de la región, pero con una disminución entre un año y otro –descenso atribuido a un incremento del desempleo y de la informalidad, y al deterioro del salario real (Gálvez Santillan *et al.*, 2011).

A grandes rasgos, se advierte que la evolución reciente y las expectativas del trabajo decente para el caso de México no son nada halagüeñas, dada la evolución de la práctica y política laboral en los últimos 30 años. A pesar de los compromisos ante la OIT y la ratificación de acuerdos, las condiciones generales del modelo económico y social hacen cuestionable la consecución de la universalización del empleo y del trabajo decente.

Debido a la ausencia de mecanismos coercitivos internacionales, las leyes nacionales y los instrumentos e instituciones destinados a hacer valer su cumplimiento son un elemento fundamental (Bensusán, 2009). No obstante, ya se ha mencionado la pobre aplicación y supervisión al cumplimiento de la ley laboral mexicana. A pesar de una flexibilización de facto se ha buscado legalizar esta práctica y fortalecer otros mecanismos de flexibilización. En la siguiente sección se hace una breve síntesis de

[6] http://portal.sre.gob.mx/oi/popups/articleswindow.php?id=238

Mercado laboral.indd 220 06/03/2014 10:27:30 a.m.

las iniciativas de reforma laboral en México en los últimos 30 años, el debate actual y las perspectivas en lo que se refiere al trabajo decente.

La reforma laboral y la agenda del trabajo decente

La Ley laboral vigente en México fue implementada en 1931 y revisada en la década de 1970. Desde esta última fecha no se ha reformado, no obstante intentos y propuestas desde el sector empresarial, los trabajadores, el gobierno y el congreso se han manifestado desde finales de la década de los ochenta. Según Graciela Bensusan (2008), la gran mayoría de tales iniciativas en el congreso para tratar la legislación laboral están dominadas por el conservadurismo.

Los primeros fueron esfuerzos de reforma laboral reflejaban las demandas de las empresas por ajustar las medidas de flexibilización en un marco legal explícito, de ahí que ésta emergiera, en primera instancia, en el seno de las asociaciones empresariales —ante el temor de que en algún momento el gobierno exigiera el cabal cumplimiento de las leyes y normas laborales o diera mayor libertad al sindicalismo independiente (Duana Ávila, 2008).

Específicamente, la COPARMEX en 1989 efectuó la primera propuesta, seguida por otra del PAN en 1995 para apoyar las necesidades de ajuste de los empresarios. Ante la perspectiva de la desregulación de los mercados laborales, los grupos sindicales alineados al PRI se manifestaron en contra. Por su parte, El Partido de la Revolución Democrática (PRD), reconoció la necesidad de una reforma pero propugnó por derechos laborales adicionales y por una corte laboral independiente, a lo cual el PAN y PRI se opusieron. El debate sobre la reforma se reavivó en 2000 con el cambio de partido en el poder, evidenciándose la polarización de posiciones que fueron en la misma dirección a lo planteado en los noventas. El gobierno entrante del PAN promovió claramente la flexibilidad laboral y los intereses empresariales. En contraparte, bajo el auspicio del PRD, la UNT formuló su propia iniciativa dirigida a la democratización, libertad e independencia del movimiento sindical y a una flexibilidad negociada (Hata, 2010).

Todo intento de Reforma Laboral en México ha fracasado o sido abandonado por distintos motivos, fundamentalmente por la divergencia de intereses entre los trabajadores y las empresas. El principal obstáculo es quizá la competición política tripolar que se ha dado en el país a últimas fechas, lo cual no ha permitido que ninguno de los tres principales partidos – PAN, PRD y PRI—, asuma la mayoría simple (Hata, 2010; Rodríguez Vargas, 2007). A ello se suma que, favorablemente para los empresarios, se ha presentado una desregulación de facto, avanzando a una flexibilidad

Mercado laboral.indd 221 06/03/2014 10:27:30 a.m.

laboral unilateral y perturbando con ello la seguridad, los derechos y la estabilidad laboral contraviniendo principios encaminados a la reducción del déficit de trabajo decente.

En concordancia con Graciela Bensusan (2008), un esquema de regulación alternativo que favorezca a todas las partes, en términos de innovación, productividad, cantidad y calidad de empleos, posibilitando la cohesión social sigue siendo una asignatura pendiente. En este aspecto, México atraviesa en 2012 por una nueva coyuntura electoral, ambiente propicio para el resurgimiento de propuestas y debates, sin embargo, diversos análisis acerca de la reforma laboral señalan que las iniciativas no son novedosas, en general, los contenidos y propuestas se conservan en las vertientes políticas que las han impulsado.

En cuanto a las propuestas de reforma laboral elaboradas por el PAN y PRI, se dice que ambas están orientadas hacia la productividad y la competitividad, de tal forma, que son apoyadas —e incluso exigidas— por los sectores empresariales. Se considera que las dos propuestas son de carácter regresivo con relación a los derechos de los trabajadores, ya que están destinadas a abaratar los costos de mano de obra, precarizar las condiciones de trabajo y desproteger a los trabajadores generando incertidumbre laboral (Alcalde Justiniani, 2011a, 2011b; Graciela Bensusan, 2011).

Vale destacar que, no obstante el carácter regresivo de las propuestas de reforma laboral impulsadas por el PAN y PRI, éste se encubre mediante exposiciones que contradicen el contenido de varios artículos propuestos. Por ejemplo, los pronunciamientos sobre trabajo decente (el PAN) o de trabajo digno (el PRI) se contraponen al nulo compromiso que las propuestas de los dos partidos reflejan –al menos de manera tácita y en términos generales— por la justicia social y el bienestar de los trabajadores (Alcalde Justiniani, 2011a, 2011b; Graciela Bensusan, 2011).

Por otra parte, la iniciativa de reforma laboral promovida por la STPS, y discutida a lo largo de 2011, gira en torno a cinco ejes rectores: *1)* facilitar el acceso al mercado laboral mediante la creación de nuevos empleos; *2)* promover la equidad de género, así como la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos; *3)* fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral; *4)* reforzar la transparencia y la democracia sindical; y *5)* las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo (STPS, 2011). Si se observa, estos ejes describen una orientación –al menos en términos discursivos— muy cercana o dirigida a objetivos de trabajo decente.

Se añade que una estipulación fundamental en esta iniciativa es la inclusión del concepto de trabajo decente como: "aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se perci-

Mercado laboral.indd 222 06/03/2014 10:27:30 a.m.

be un salario remunerado; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva." (STPS, 2011).

Dada la ausencia del concepto de trabajo decente en la ley actual, la iniciativa de la STPS propone agregarlo al artículo 2º, el cual habla sobre las normas del trabajo y la justicia social en las relaciones laborales. Sin embargo, se ha criticado lo limitado en la interpretación del concepto y las contradicciones entre su contenido y el del resto de la ley, principalmente cuando se busca enfáticamente legalizar prácticas consideradas adversas a la justicia social y a los derechos laborales.

Así, aunque los temas de la reforma laboral son variados y cubren aspectos amplios tales como los salarios, la capacitación, los grupos vulnerables, el dialogo y democracia, los derechos sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo, etc., entre las prioridades de las fracciones parlamentarias y proponentes de reformas, específicamente las del PRI y del PAN, está la legalización del *outsourcing* o régimen de subcontratación, los limites a los salarios caídos, la nuevas formas de contratación, y la aplicación de restricciones a las libertades sindicales. El tema de la subcontratación resalta por el énfasis puesto en él, y por tener implicaciones amplias en lo que al trabajo decente concierne, ya que se considera que aquella es generadora de precariedad, desigualdad y salarios bajos (Alcalde Justiniani, 2011a; Cantillo Gómez, 2010). En la tabla 2 se presenta un comparativo entre las propuestas más trascendentes de los tres partidos principales en lo que atañe a la subcontratación.

Mercado laboral.indd 223 06/03/2014 10:27:30 a.m.

Tabla 2. Comparativo del tema del *outsourcing* en las iniciativas de reforma laboral

Ley vigente	PAN	PRI	PRD
SUBCONTRATACIÓN **Artículos 13,14, 15 y 16.** Reconocen el carácter de patrón a quien recibe y se beneficia del servicio personal subordinado, es decir determina la responsabilidad original.	**Artículo 15—A**. Define el trabajo en régimen de subcontratación. **Artículo 15—B.** Obliga a la elaboración de un contrato por escrito entre el subcontratista y el beneficiario de los servicios del trabajo. Asimismo la empresa beneficiaria se obliga a verificar que la empresa contratista o subcontratista cuente con los elementos suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. **Artículo 15—C.** La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada. **Artículo 15—D.** Se presumen situaciones de subcontratación dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores.	El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales. **Artículo 15 Bis**. Definición del trabajo por subcontratación. La obligación de formalizar por escrito el trabajo en régimen de subcontratación donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados. Se presume doloso el trabajo en régimen de subcontratación en situaciones específicas.	**Artículo 13.** Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos. Los trabajadores contratados bajo este esquema tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. **Artículo 15.** Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios.

Fuente: Elaboración propia con base en PRD-UNT (2011).

Como se ve, las propuestas referidas a la subcontratación conciernen a los artículos 13 al 16 de la ley vigente. En las iniciativas del PAN y el PRI, se propone oficializar

Mercado laboral.indd 224 06/03/2014 10:27:31 a.m.

y regular el trabajo en régimen de subcontratación, tercerización u *outsourcing*, primordialmente mediante adiciones al artículo 15 (15 A, B, C y D en el caso del PAN, y 15 Bis en el del PRI). En tanto el PRD, mediante modificaciones a los artículos 13 y 15, asigna las responsabilidades como patrón a quienes reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quien aparezca formalmente como tal. La propuesta del PRI reproduce el planteamiento del PAN respecto de la definición del trabajo en régimen de subcontratación, la obligación de establecer contratos escritos, la obligación de supervisar las condiciones para que se garanticen los derechos laborales y la seguridad del trabajador, y el establecimiento de situaciones de subcontratación dolosa.

Se argumenta que esta propuesta PAN/ PRI es un intento por legalizar prácticas existentes que contravienen el marco jurídico vigente, ya que es un sistema que convierte al trabajo en mercancía. Además, buscan suprimir la responsabilidad del patrón beneficiario del servicio, evitar la fiscalización del Estado e impedir la organización en sindicatos de los trabajadores subcontratados (Alcalde Justiniani, 2011b). Es un cambio demandado por los empresarios mexicanos a quienes interesa más minimizar sus responsabilidades patronales y sus costos que mejorar la calidad y la innovación (Bensusan, 2011). Es decir buscan reiteradamente una competitividad por bajos costos.

De tal forma que, ante lo estático y débil de las leyes, son las expectativas, la visión, las políticas y prácticas de las empresas otra componente fundamental en la búsqueda de alternativas para la obtención de objetivos puntuales de trabajo decente. La forma cómo las empresas perciben y asumen el mercado de trabajo y las relaciones laborales por una parte, y los mecanismos de competitividad por otra, ha influido enormemente en el balance entre flexibilidad y regulación para efectos de contribuir a los objetivos de trabajo decente.

En el siguiente apartado se discute la subcontratación en tanto mecanismo para trasladar/sortear ciertos compromisos y obligaciones de las empresas para con los trabajadores, versus la responsabilidad social empresarial como facilitadora de mecanismos para cumplirlos.

Prácticas y políticas empresariales, la subcontratación y la Responsabilidad Social Empresarial Laboral

La subcontratación y el trabajo decente

Un mecanismo de flexibilidad laboral se refiere a las distintas formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación, además de la utilización de formas atípicas de contratación. Bensusán (2009) señala que uno

Mercado laboral.indd 225 06/03/2014 10:27:31 a.m.

de los principales problemas de incumplimiento de los estándares laborales fundamentales en México, básicos para el trabajo decente, es el aumento de la subcontratación además del empleo temporal.

La subcontratación ha significado un cambio en las relaciones laborales al interior de la empresa. Como anteriormente se ha argumentado, la necesidad por parte de las empresas de aumentar su competitividad en un ambiente de globalización las ha llevado a implementar esquemas de reducción de costos de producción y de flexibilidad frente a las fluctuaciones del mercado. Es en este contexto donde la subcontratación surge como una alternativa dentro de la gestión de negocios que procura la maximización de beneficios y minimización de costos para las empresas, de tal forma que los esquemas de subcontratación se han convertido en justificación para precarizar la calidad de vida de los trabajadores de las empresas proveedoras (o subcontratadas). Es por ello que un efecto incontrovertible y de consecuencia inmediata dentro de los esquemas de subcontratación son las condiciones y los salarios de los subordinados dentro de las empresas proveedoras.

Uno de los efectos de la subcontratación, a veces involuntario, es la pérdida de prestaciones sociales para los trabajadores de las empresas proveedoras. Es muy factible que en este tipo de empresas los trabajadores no gocen de las mismas condiciones laborales que los de las empresas que subcontratan. En contraste, el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido desde 1949 y ratificado por México, establece que: "[…] toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto […]", debe de evitar el deterioro de la calidad de vida de los subordinados y asegurar sus derechos laborales básicos (tales como salario digno, seguridad y estabilidad laboral). Estos también están contenidos en otros convenios de la misma OIT. Por ejemplo, los convenios C87 "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación",[7] y el C98 "sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva".[8]

Algunas evidencias empíricas, como la presentada por Luján Uranga (2011), muestra la relevancia de adoptar un nuevo modelo de subcontratación que incluya los preceptos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) particularmente en el ámbito laboral. Cabe hacer mención que el caso SEALED POWER MEXICANA, definido por la autora como una caso de éxito, se conjugan dos elementos fundamentales para la responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral: 1) la libertad de acción

[7] *www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C087*
[8] *www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C098*

Mercado laboral.indd 226 06/03/2014 10:27:31 a.m.

sindical otorgado por la empresa, por una parte; y por la otra *"la presencia de un sindicato democrático responsable con propuestas claras, profesionales y serias, con verdadera representación de las y los trabajadores, con confianza y reconocimiento mutuo"* (ibid:101)

Si a lo anterior se suma la preocupación de organismos internacionales (OCDE, OIT y ONU), así como gobiernos nacionales por disminuir la pobreza, mejorar condiciones laborales de los trabajadores a nivel mundial, entonces se está ante un gran reto para desarrollar estrategias de subcontratación socialmente responsables que consideren parámetros de equidad social y económica. Por ello, es importante generar, implementar y monitorear indicadores de RSE, ya sea mediante el seguimiento de un código de ética, o a través de indicadores de gestión, como se explica en la siguiente subsección.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en materia laboral

Si bien, el Estado desempeña una función importante través de generación de los marcos regulatorios orientados mitigación las fallas de mercados y generar las condiciones de equidad entre los trabajadores es imposible visualizar el desarrollo de políticas públicas orientadas a la adopción del trabajo decente sin considerar la intervención concertada de otros agentes económicos; tal es el caso del sector empresarial.

En el caso de las empresas, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, se convierte en un elemento por medio del cual el trabajo decente puede cobrar vida al interior de las organizaciones productivas. Como Alvarado (2010, p. 128) explica: "[…] ya no puede existir una genuina responsabilidad con el entorno social sin que sea irradiada desde una cultura ética dentro de la empresa".

La presente sección tiene como objetivo destacar las prácticas y políticas empresariales, contenidas en el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y sus implicaciones para el trabajo decente.

El término Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está vinculado al desarrollo de normas y prácticas, hasta ahora, voluntariamente adoptadas por empresas. En materia laboral, el término responsabilidad social empresarial está, básicamente, enfocado al cumplimiento de las obligaciones y compromisos legales y éticos que tiene la empresa con sus trabajadores (Luján Uranga, 2011), sin embargo, las empresas tienden a abordar el tema de la responsabilidad social desde una perspectiva filantrópica avocándose al tema de trabajo comunitario y temas ambientales, dejando a un lado el tema de los derechos laborales de sus empleados. De ahí la relevancia de abordar el discusión sobre trabajo decente, pero esta vez desde la óptica de la RSE.

Mercado laboral.indd 227 06/03/2014 10:27:31 a.m.

Si se toma en consideración los criterios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se comparan con la discusión previamente abordada sobre trabajo decente, se denota una alta correspondencia entre sus objetivos y sus efectos sociales. Además, la orientación de la RSE es la de incorporar no solo la motivación puramente económica, sino también las preocupaciones de todos los grupos de interés (*stakeholders*: gobiernos, empresa, sindicato y trabajadores). Por ello, podríamos afirmar que hay una concordancia entre los principios que inspiran el trabajo decente y la RSE (Pérez Sanz *et al.,* 2009).

Se puede afirmar que hay dos factores que son determinantes para el cumplimiento de la RSE en el ámbito laboral: 1) las relaciones laborales basadas en un trato digno, actitud solidaria y ambiente de profesionalismo en las empresas; y 2) la observación de los derechos laborales de los trabajadores. Ambos factores son fundamentales para el equilibrio social y el cumplimiento de la observancia del trabajo decente. Las empresas pueden hacer filantropía, pero si no generan las condiciones para el cumplimiento de estos dos factores, entonces no puede hablar de RSEL (Luján Uranga, 2011).

Hoy en día, la gestión de RSE es voluntaria, sin embargo, en el futuro puede ser obligatoria para aquellas empresas que quieran permanecer o tener acceso a mercados, tanto nacionales como internacionales. Por ello, es relevante que las empresas busquen incorporar acciones de RSE pero, sobre todo medir el impacto de la responsabilidad social laboral al interior de las corporaciones.

Los instrumentos de RSE se encuentran contenidos en marcos regulatorios internacionales, que incluyen: los Convenios Fundamentales y Recomendaciones emitidas por la OIT; las Directrices aprobadas en 2002 por la OCDE para empresas multinacionales sobre el tema de derecho humanos, trabajo, medio ambiente, tributación fiscal y corrupción. De estas directrices se destaca su aportación a los temas en material laboral, sin embargo, sólo llegan a nivel de recomendación y su aplicación es de carácter voluntario. En el mismo tenor de ideas, se emitió el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2002), norma voluntaria basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios de Río sobre el Desarrollo Sustentable y las Recomendaciones de la OIT. Por su parte, las normas y estándares emitidos por la Organización Internacional de Normalización (ISO), de la cual se destaca la ISO 26000 RS de reciente publicación (2010), tienen como objetivo constituirse como una guía (que no un documento técnico) para su divulgación, en materia de responsabilidad social para todo la sociedad en su conjunto.

Tanto la ISO 2600 RS, como los demás marcos regulatorios internaciones arriba mencionadas, aún poseen varias limitantes (Seib Vargas, 2011): 1) no son de carácter obligatorio, es decir, no se cuenta con ninguna autoridad especifica ni procedimiento formal para la observancia de su cumplimiento (al menos en el caso de México, se

Mercado laboral.indd 228 06/03/2014 10:27:31 a.m.

presentan lagunas de tipo legal para en su ejecución, ya que las leyes nacionales no consideran algún tipo de sanción, por lo tanto, las empresas no están obligadas a informar sobre su cumplimiento); 2) se centran en temas ambientales y sociales, si bien, no se deja a un lado el papel de la Responsabilidad Social Laboral, éste no es un tema central; 3) el diseño de normas y regulaciones está orientado a empresas multinacionales, no así a empresas que operan en el ámbito local; 4) no se consideran, por lo menos en el corto plazo, la elaboración de los instrumentos de medición y mecanismo independientes y autónomos para su evaluación (Seib Vargas, 2011; Veloz Gutiérrez, 2011).

Es por esto que el siguiente reto en términos de responsabilidad social empresarial es la formulación de propuestas metodológicas que permitan la participación real de los interesados: gobierno, empresa, sindicatos, empleados, y consumidores, en la generación y medición indicadores de prácticas de Responsabilidad Social Laboral (Luján Uranga, 2011), donde se debe incluir al trabajo decente como eje central de su marco conceptual. Esto último en concordancia con los argumentos planteados anteriormente en este capítulo, donde se destacan que de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de trabajo decente debe ser el punto partida del análisis de las relaciones laborales. Así pues, además de generar e implementar los instrumentos de medición RSEL al interior de las empresas, también es relevante establecer las instancias adecuadas para su evaluación pública e independientemente. Estos indicadores, en combinación con otros parámetros del mercado laboral, se pueden utilizar para analizar en detalle el mercado del trabajo en México a fin de identificar los principales retos que dicho mercado se plantea, más allá de la visión puramente economicista.

Comentarios finales

Los argumentos desarrollados en este artículo conducen a la reflexión sobre qué tan compatibles y/o complementarios son entre sí los temas de la flexibilización en la regulación de los mercados laborales, el trabajo decente y la responsabilidad social empresarial. Mientras que la flexibilidad laboral tiende a favorecer factores de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo, a través de la sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratación y la promoción de las políticas de diferenciación salarial (basada en cualificaciones laborales), gestión individualizada del trabajo, y formas de contratación temporal; tanto el trabajo decente como la responsabilidad social empresarial laboral (RSEL) convergen en su interés por las condiciones laborales de libertad, equidad, seguridad y

Mercado laboral.indd 229 06/03/2014 10:27:31 a.m.

dignidad, misma que considera una remuneración adecuada y protección social. Cabe hacer énfasis que bajo la perspectiva de la RSEL, las empresas son exhortadas a cumplir no solo con las obligaciones y compromisos legales que la empresa tiene para con sus trabajadores, sino también con los éticos procurando un entorno social digno dentro del ambiente laboral.

La reflexión anterior, a su vez, nos lleva a destacar el interés que cobran las propuestas emergidas de los tres principales partidos políticos en México en torno al trabajo decente (ó digno, según lo califica la propuesta del PRI). Si bien, todas las propuestas abordan este tema, en la propuesta PAN-PRI se hace énfasis en la flexibilización de los mercados laborales para favorecer los mecanismos de subcontratación demandados por las empresas en aras de mejorar su competitividad dentro de un entorno de globalización, *ergo*, se corre el peligro que el trabajo decente se quede meramente en retórica por parte del gobierno federal mexicano.

Como ya se mencionó, ante lo débil y estático de los marcos regulatorios en México, las prácticas y políticas de la empresa pueden convertirse en una alternativa para asegurar el acceso a un trabajo decente. Es en este punto donde cobra relevancia el tema de responsabilidad social empresarial, particularmente en el ámbito laboral. La RSEL puede ser un mecanismo de conexión entre dos enfoques diametralmente opuestos, como es el caso de la flexibilidad y el trabajo decente.

Sin embargo, como anteriormente se ya se ha mencionado, la RSEL posee dos limitantes fundamentales, operativamente hablando: 1) la implementación de prácticas RSEL aún es de orden voluntario; y 2) se carece de sólidas propuestas metodológicas para la generación y medición de indicadores de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Laboral. Es por ello que, se ha detectado la necesidad de generar e implementar los instrumentos de medición RSEL al interior de las empresas, así como de establecer las instancias adecuadas para su evaluación pública e independientemente.

Por ahora, la profundización de este último tema va más allá del objetivo central de este artículo abocado a la discusión del concepto de trabajo decente como categoría analítica y eje instrumental de política pública y empresarial en México. Por ello, se plantea como propuesta de investigación empírica ante lo escaso de las referencias en materia de RSEL en el país.

Mercado laboral.indd 230 06/03/2014 10:27:32 a.m.

Referencias bibliográficas

Alcalde Justiniani, A. (2011a). *Iniciativa priísta, una traición a los trabajadores. Reforma Laboral 2011*, http://reforma—laboral—2011.blogspot.mx/

Alcalde Justiniani, A. (2011b). *Tres graves riesgos de la reforma laboral. Reforma Laboral 2011,* http://reforma—laboral—2011.blogspot.mx/

Alvarado, D. (2010). "Lo Decente en el Trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa". *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 111—141.

Bensusan, G. (2008). "Regulaciones laborales, calidad de los empleos: México en el contexto latinoamericano". *Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL*(LC/MEX/L 861).

Bensusán, G. (2009). "Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina". *Perfiles Latinoamericanos* (34), 13-49.

Bensusan, G. (2011). *La reforma laboral priísta*. http://reforma-laboral-2011.blogspot.mx/

Boyer, R. (2006). "Employment and decent work in the era of flexicurity". *PSE Working* Papers (21).

Cantillo Gómez, P. R. (2010). "Iniciativa de reforma laboral: agenda difícil de discutir y decidir". *Centro de Prospectiva y Debate*. http://www.contorno.org.mx/contorno/resources/media/pdf/PCG_Reforma_Laboral.pdf

Chávez Ramírez, P. I. (2001). "Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto". *Aportes, VI* (17), 57—74.

Duana Ávila, D. (2008). "Flexibilización laboral, el caso de México". *Observatorio de la Economía Latinoamericana* (92).

Gálvez Santillan, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (2011). "El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales". *Revista Mexicana de Sociología,* 73(1), 73—104.

Hata, K. (2010). "Labor and Social Security Reforms in México: From the Perspective of State—Labor Relationships". In K. Usami (Ed.), *Non—standard Enployment under Globalization. Flexible Work and Social Security in the Newly Industrializing Countries.* London: Palgrave McMillan.

IILU. (2011). World of Work Report 2011. Geneve: International Institute for Labour Studies. International Labour Organization.

Lanari, M. E. (2005). "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición" *Trabajo, ocupación y empleo: relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad* (pp. 105—132). Buenos

Mercado laboral.indd 231 06/03/2014 10:27:32 a.m.

Aires, Argentina: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Luján Uranga, B. (2011). "Responsabilidad Social Laboral". In J. Pérez Pineda (Ed.), *La Responsabilidad Social Mexicana. Actores y Tema* (pp. 87—104). México, D.F.: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Red Puentes México.

OIT (1999). [Memoria del Director General: Trabajo Decente].

OIT (2001). [Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente, un desafío global].

OIT. (2008). *Guía Práctica para para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país*. (pp. 91): Organización Internacional del Trabajo.

Pérez Sanz, F., Esteban Salvador, L., & Gargallo Caste, A. (2009). Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de *rse. CIRIEC—España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 65.*

PRD-UNT. (2011). *Comparativo de temas de las iniciativas de reforma laboral,* from http://www.reformalaboral.info/documentos/2011/COMPARATIVO_TEMAS_ARTICULOS_CON_LFT.pdf

Rodgers, G. (2007). "Labour Market Flexibility and Decent Work". *DESA Working Paper* (47).

Rodríguez Vargas, M. (2007). E*l empleo y las políticas activas del mercado de trabajo en México en un mundo globalizado (2002—2007).* (Doctor en Investigación en Ciencias Sociales), Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México, Mexico D.F.

Seib Vargas, K. (2011). "La medición de RSE: talón de Aquiles". In J. Pérez Pineda (Ed.), *La Responsabilidad Social Mexicana, Actores y Temas* (pp. 176—191). México, D.F.: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Red Puentes México.

Sen, A. K. (2007). "El trabajo decente, un derecho humano". In A. K. Sen, J. E. Stiglitz & I. Zubero Beascoechea (Eds.), *Se busca trabajo decente* (1a ed., pp. 121—134). Madrid, España: Ediciones Hoac.

Stiglitz, J. E. (2007). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. In A. K. Sen, J. E. Stiglitz & I. Zubero Beascoechea (Eds.), *Se busca trabajo decente* (pp. 101—120). Madrid, España: Ediciones Hoac.

STPS. (2011). Iniciativa de Reforma Laboral. Diagnostico y Propuestas., 2012, from http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/index.html

Mercado laboral.indd 232 06/03/2014 10:27:32 a.m.

Veloz Gutiérrez, E. (2011). "La norma ISO 26000 ¿Nueva oportunidad para el impulso de la responsabilidad social?" In J. Pérez Pineda (Ed.), *La Responsabilidad Social Mexicana, Actores y Temas* (pp. 160—176). México, D.F.: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Red Puentes México.

Zubero Beascoechea, I. (2007). "Trabajo decente:Iluminando una realidad cada vez más oscura". In A. K. Sen, J. E. Stiglitz & I. Zubero Beascoechea (Eds.), *Se busca trabajo decente* (pp. 13—100). Madrid, España: Ediciones Hoac.

Mercado laboral.indd 233 06/03/2014 10:27:32 a.m.

Mercado laboral.indd 234 06/03/2014 10:27:32 a.m.

Empleo, salarios y precarización del trabajo en México: una crítica a la propuesta de reforma laboral

Eduardo Rodríguez Juárez
Daniel Velázquez Orihuela

Introducción

El engrandecimiento del mercado sobre el Estado esboza un panorama poco alentador sobre la sociedad actual, al poner en riesgo todas las protecciones sociales. El desempleo masivo y la precarización de las condiciones de trabajo amenazan la estabilidad laboral pues, de acuerdo con el modelo neoclásico el salario no se puede regular, ya que el mercado competitivo es capaz de generar un vector de precios y asignaciones que haga compatibles los planes de oferta y demanda de trabajo de todos los agentes.

El desempleo surge cuando el salario real se encuentra por encima del salario de equilibro, lo que ocasiona que la demanda de trabajo disminuya, es decir, se reconoce una relación inversa entre salario real y demanda de trabajo. Por lo tanto, el desempleo es ocasionado por fuerzas externas al mercado que intervienen en la determinación del salario real y lo sitúan por encima del salario de pleno empleo. Estas fuerzas externas son llamadas rigideces y, en la concepción ortodoxa, representan la causa de que el mercado de trabajo no funcione correctamente.

En México, los criterios de política económica implementados por las autoridades tienen su base en la economía ortodoxa. Se observa como prioridad eliminar las rigideces que impiden que el salario se ajuste a la baja para garantizar el pleno empleo (sindicatos, salarios mínimos, contratación colectiva, seguridad social, etc.), situación que conlleva a una mayor vulnerabilidad de los trabajadores mexicanos. La propues-

Mercado laboral.indd 235 06/03/2014 10:27:32 a.m.

ta del gobierno federal por reformar las leyes laborales mexicanas pretende generar las condiciones para flexibilizar el sector laboral, por ello, se propone una reforma cuyo principal eje de acción es la reducción de los costos laborales a través de la precarización de las condiciones de trabajo.

El dogma neoclásico de que el sector laboral tiene el mismo comportamiento que cualquier otro mercado ocasiona que el trabajo sea tratado como una mercancía más, no hay cabida para reconocer el carácter histórico del trabajo y que gracias a él el hombre ha podido modificar la naturaleza para hacerse llegar de satisfactores. Gracias al trabajo, es posible influir en aquellas circunstancias imprevistas y fuerzas incontroladas; es posible modificar la historia de la humanidad.

Este trabajo pretende analizar la situación laboral de los trabajadores Mexicanos. Se muestra, a través de un modelo econométrico, que existe una relación positiva entre nivel de empleo y salario real para la economía mexicana, por lo que, de entrar en vigor la reforma laboral propuesta por el gobierno mexicano, agudizará la precarización del trabajo e incrementará el desempleo. Lo anterior se debe a que dicha propuesta está basada en una idea errónea del funcionamiento del mercado de trabajo, lo que impacta de manera negativa en el bienestar de los trabajadores sin incentivar el nivel de empleo.

Este documento se organiza en cinco apartados. En el primero se presenta una descripción breve de la revisión teórica de los salarios y el empleo con el fin de identificar los principales postulados que dan origen a la propuesta de reforma laboral del gobierno mexicano, posteriormente se presentan los principales puntos que contiene la reforma laboral para observar la congruencia que existe entre los puntos propuestos y la teoría analizada. En el tercero se analizan las implicaciones de política laboral de la economía mexicana, con el objetivo de tener evidencia estadística sobre la situación actual de los trabajadores y poder estimar las relaciones entre empleo, salarios y condiciones de trabajo, esto último para observar los efectos nocivos que traería la reforma laboral de ser aprobada.

Debido a que la reforma laboral se sustenta en la explicación que ofrece la teoría neoclásica sobre el empleo, en el cuarto apartado se presenta una visión crítica a la teoría neoclásica la llamada "Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo (TIMT)", cuyo resultado base muestra que la demanda de empleo tiene una relación positiva con el salario real. La razón de esto es que al incrementarse el salario aumenta la demanda efectiva, por lo cual las empresas se ven motivadas a incrementar su producción y demanda de trabajo. En el quinto apartado se presentan los límites de la TIMT y la agenda de trabajo. Finalmente, se exponen las conclusiones destacando la urgencia de utilizar teorías alternas para explicar el comportamiento del sector labo-

Mercado laboral.indd 236 06/03/2014 10:27:32 a.m.

ral y la necesidad de regular el salario para evitar el detrimento de las condiciones de trabajo e incrementar el bienestar de los trabajadores mexicanos.

Salarios y empleo: una revisión teórica

La incertidumbre social generada por el abatimiento de las políticas encaminadas a la seguridad y protección laboral colocan a la fuerza de trabajo en una situación de inestabilidad y riesgo donde el desempleo se hace presente y las condiciones de trabajo se vuelven cada vez más precarias. La construcción de mejores niveles de vida representa el papel fundamental de la política económica, misma que se fundamenta en los avances teóricos de la disciplina.

En este apartado se analizan los modelos teóricos que sustentan la propuesta de reforma laboral, se estudia la explicación que ofrece la teoría neoclásica al fenómeno del desempleo involuntario y las propuestas de los nuevos keynesianos para disminuir la tasa de desempleo.

La teoría neoclásica argumenta que existe una relación inversa entre demanda de trabajo y salario real, es decir, entre más alto sea el salario real menor será la demanda de trabajo. La razón de esto es que las empresas, para maximizar su beneficio, demandan trabajo hasta que la productividad marginal de éste iguala al salario real. Debido a los rendimientos decrecientes, un aumento en la demanda de trabajo reducirá la productividad de éste, en consecuencia, un incremento en los salarios tiende a reducir la demanda de trabajo para así aumentar la productividad del factor. En esencia, la demanda de trabajo funciona como la de cualquier otro bien, es decir, cada vez que aumente el precio del bien su demanda se reduce, así cada vez que se incrementa el precio del trabajo (el salario real) su demanda disminuye.

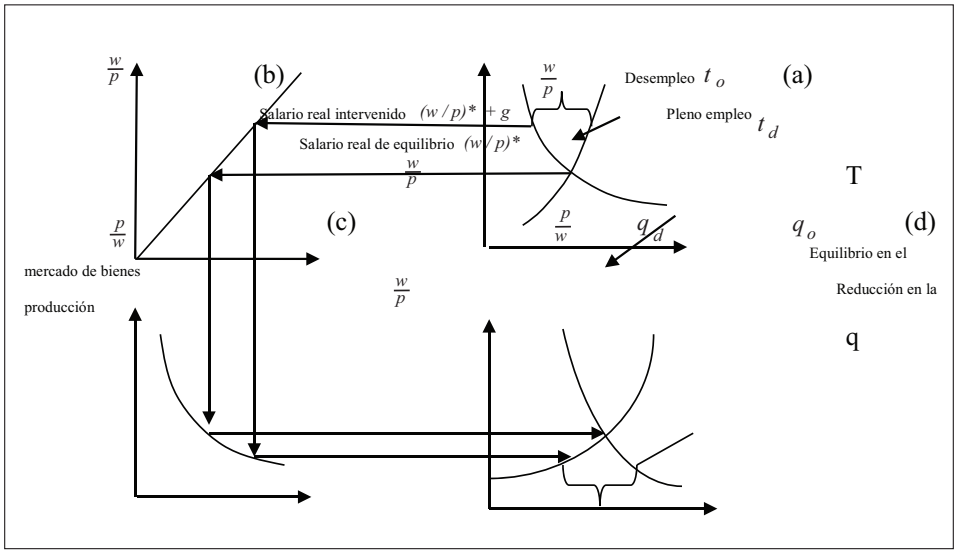
El pensamiento neoclásico, en su teoría del equilibrio general, ofrece una explicación sobre el funcionamiento de los mercados competitivos.[1] De acuerdo a esta teoría, los mercados competitivos generan un vector de precios y asignaciones capaces de hacer mutuamente compatibles los planes de demanda y oferta de todos los agentes. El mercado de trabajo funciona bajo este mismo mecanismo, es decir, el mercado genera un salario real que hace mutuamente compatibles los planes de compra y venta de trabajo, garantizando el pleno empleo.

[1] Véase a Debreu (1973)

Mercado laboral.indd 237 06/03/2014 10:27:32 a.m.

El desempleo surge cuando algún agente o un grupo de ellos tienen la capacidad de interferir en el salario real y sitúan a éste por encima del salario real de pleno empleo. Esta idea se expone en la siguiente gráfica.

Gráfico 1. Desempleo y pleno empleo en la teoría neoclásica



El cuadrante (a) representa el mercado de trabajo, los cuadrantes (b) y (c) son recursos geométricos para vincular el cuadrante (a) con el (d). En éste último se muestra el mercado de bienes. Cuando las libres fuerzas de los mercados determinan el salario real de equilibrio $(w/p)^*$, éste garantiza el pleno empleo (cuadrante (a)) y el equilibrio en el mercado de bienes (cuadrante (d)). No obstante, si se fija al salario real por encima del de equilibrio $(w/p)^* + g$, entonces se reducirá la demanda de trabajo (t_d) y se incrementará la oferta de éste (t_o), por lo que se generará desempleo (cuadrante (a)), este salario también provocará que la oferta de producto (q_o) sea menor a la demanda planeada de éste (q_d), ocasionando desequilibrio en el mercado de bienes (cuadrante (d)). La razón por la cual un salario mayor al salario de equilibrio provoca desempleo y exceso de demanda en el mercado de bienes se debe a que encarece el trabajo, por lo cual su demanda se reduce, y abarata al producto, provocando que su demanda aumente.

El desempleo se mantiene mientras el salario permanezca rígido a la baja y, por tanto, esté por encima del salario real de pleno empleo. Así, el desempleo involunta-

Mercado laboral.indd 238 06/03/2014 10:27:36 a.m.

rio es un fenómeno que se debe a rigideces que impiden el correcto funcionamiento de los mercados. Debido a que esta explicación se fundamenta en la forma en que la teoría neoclásica interpreta el funcionamiento de los mercados, se sostiene a lo largo de todas las refinaciones de ésta;[2] lo que se modifica son las explicaciones de por qué los salarios son rígidos y con ello las recomendaciones de política económica para atenuar el problema del desempleo.

En la síntesis neoclásica usualmente se postulaba que los salarios nominales eran rígidos a la baja, en consecuencia, las políticas de demanda expansiva podían reducir el desempleo en la medida que otorgaban a las empresas incentivos para incrementar su producción y generaban la inflación necesaria para reducir el salario real.[3]

Entre los teóricos de la síntesis neoclásica, había un reconocimiento explícito e implícito de que las rigideces salariales eran la causa del desempleo. No obstante, carecían de una explicación microfundamentada de por qué el salario nominal era rígido a la baja. Usualmente se postulaba que las rigideces se debían a instituciones (como los sindicatos, las leyes de salario mínimo, etc.). Es claro que el desempleo afecta a todas las economías de mercado, sin embargo, las instituciones son diferentes entre las distintas economías, en consecuencia ¿cómo podía explicarse un fenómeno presumiblemente general (como lo es el desempleo) con particularidades de cada economía (como son las instituciones)? Esta contradicción obligó a los teóricos neoclásicos a explicar las rigideces a partir de una característica que se encuentra presente en todas las economías de mercado: la conducta racional de los agentes.

En Solow (1979) se encuentra una de las primeras explicaciones de porqué la conducta racional de los agentes genera rigideces salariales. El profesor Solow argumenta que los trabajadores se ven motivados a esforzarse en sus labores siempre que el salario sea alto, por lo cual, las empresas suelen pagar salarios que motiven el esfuerzo de sus trabajadores (a este salario se le suele llamar "salario de eficiencia"). Las empresas no reducirán los salarios pese a que existan desocupados dispuestos a trabajar a un menor salario porque, de hacerlo, disminuirán el esfuerzo que sus trabajadores realizan y, con ello, su productividad, por lo que las ganancias serán menores. Así, siempre que el salario de eficiencia sea mayor al salario de pleno empleo, habrá desempleo involuntario.

[2] Los nuevos clásicos, en su teoría de ciclos reales, estudian el desempleo voluntario, el cual no se debe a rigideces, sino a que los agentes deciden no trabajar debido a que el salario no es lo suficientemente alto (la reducción del salario puede deberse a shocks tecnológicos o monetarios). Ya que ésta es una decisión maximizadora de los agentes el desempleo es óptimo en sentido de Pareto. Al respecto véase Lucas (1975)

[3] Para una profundización del tema véase Felderer and Homburg (1992)

Mercado laboral.indd 239 06/03/2014 10:27:36 a.m.

La literatura de salarios de eficiencia es basta y gran parte de ella pretende ofrecer explicaciones plausibles de por qué las empresas suelen pagar este tipo de salarios. Carmichael (1985), argumenta que si los trabajadores pagaran una prima salarial a la empresa, tal que si ésta cachara al trabajador holgazaneando se quedará con la prima, se aseguraría el esfuerzo requerido del trabajador pese a que la empresa no pagara salarios eficientes, lo cual provocará que el salario caiga hasta garantizar el pleno empleo. Debido a lo inviable del criterio de política salarial para garantizar el pleno empleo, ésta se convirtió en una de las principales críticas de esta literatura. En consecuencia, la literatura de salarios de eficiencia suele recomendar promover una cultura laboral entre los trabajadores con el fin de convencerlos a esforzarse pese a que el salario no sea eficiente.[4]

Los modelos de contratos implícitos argumentan que una de las razones por las cuales los salarios sueles ser rígidos son las relaciones de largos plazo entre las empresas y los trabajadores. En esta literatura se argumenta que si la empresa es neutral al riesgo pero los trabajadores no, los contratos eficientes garantizaran al trabajador salarios reales fijos y niveles de empleo variables con el fin de otorgarle un ingreso fijo, tanto en tiempos de auge como de crisis. El desempleo surgirá siempre que el salario real acordado sea relativamente alto. Pese a que este tipo de literatura explica salarios reales fijos, no es capaz de explicar por qué los trabajadores pudieran aceptar salarios nominales fijos en períodos largos de tiempo.

En los modelos de *Insider-outsider* se argumenta que el desempleo involuntario surge debido a que los trabajadores empleados son capaces de imponer salarios altos, esto debido a que es costoso tanto despedirlos como capacitar a nuevos trabajadores.[5] Por otra parte, siempre que los trabajadores empleados (*insider*) sean capaces de incrementar sus salarios en tiempos de auge el desempleo no disminuirá pese a que la demanda aumente, de ahí que no sea recomendable una política económica expansiva para reducir el desempleo.

De acuerdo con Argandoña, Gámez y Mochón (1997), las principales recomendaciones de política económica que se suele ofrecer en este tipo de modelos se basan en reducir el poder de los trabajadores empleados *insider*, con el fin de eliminar las rigideces que impiden que el salario se ajuste a la baja para garantizar el pleno empleo. Entre estas recomendaciones destacan:}

[4] Una excelente revisión sobre la literatura de salarios de eficiencia puede encontrarse en Caraballo (1996) y en Yalle (1984).

[5] Una valiosa recopilación de los artículos pioneros de los modelos insider-outsider se encuentra en Lindbeck and Snower (1988)

Mercado laboral.indd 240 06/03/2014 10:27:36 a.m.

- Reducir la fuerza de los sindicatos.
- Penalizar las huelgas contra la contratación de trabajadores no sindicalizados.
- Subsidio a la contratación de trabajadores sin experiencia.
- Menor cuantía y duración del seguro de desempleo.
- Menor protección contra el despido.

Las encomiendas citadas con anterioridad son consideradas fundamentales para reducir el desempleo y hacer del mercado laboral un sector competitivo, por ello, la aplicación de estos criterios de política económica se encuentra en discusión en la mayoría de los países, conformando el eje rector de las reformas laborales.

La reforma Laboral mexicana: principales propuestas

La propuesta de reforma laboral presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (GPPAN) contiene en su estructura las principales recomendaciones de política económica planteadas en el marco neoclásico. Se observa fehacientemente la idea de que el desempleo involuntario es consecuencia de un salario real por encima del salario de equilibrio, por ello, se propone eliminar cualquier rigidez que impida el buen funcionamiento del mercado con el fin de mejorar los indicadores de competitividad.

Entre los motivos que llevan a realizar esta propuesta, dicen los legisladores, se encuentran los bajos resultados obtenidos en los indicadores de competitividad internacional,[6] por ello, "…se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México" (GPPAN, 2011). La propuesta presentada por el GPPAN presenta cinco ejes rectores fundamentales, los cuales son:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos. Para ello, se propone:

i. Incluir nuevas modalidades de contratación individual.

ii. Limitar la generación de salarios vencidos (caídos).

[6] La propuesta de reforma plantea entre estos indicadores el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales. (Reforma Laboral GPPAN, 2010: p.1).

Mercado laboral.indd 241 06/03/2014 10:27:36 a.m.

iii. Eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido.

iv. Suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.

v. Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.

vi.Vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.

2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, para lo cual es necesario:

i. Establecer la obligación patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

ii. Determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

iii Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.

iv. Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

v. Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias.

vi. Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

vii. Mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.

viii. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.

ix. Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, para lo cual se prevé:

i. Incluir el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga.

ii. Incorporar requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

iii. Establecer nuevos requisitos para el trámite de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.

iv. Declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos.

v. Negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.

vi. Respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.

vii. Establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.

viii. Prever el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.

Mercado laboral.indd 242 06/03/2014 10:27:36 a.m.

4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical, para lo cual es necesario:

i. Obligar a las dirigencias sindicales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados y las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados deberán dictaminar dicha información por un auditor externo.

ii. Dar publicidad en internet a los registros de las organizaciones sindicales y a los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

iii. Hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.

iv. Prever que la elección de la directiva sindical deba realizarse mediante voto libre, directo y secreto.

v. Eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina.

vi. Suprimir la llamada "cláusula de exclusión por separación".

5. Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo cual se requiere:

i. Tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar.

ii. Regular la subcontratación, tercerización u outsourcing.

iii Facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo, cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.

iv. Establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo.

v. Incorporar derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias.

vi. Eliminar de la ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo.

vii. Incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la ley.[7]

Uno de los objetivos de la reforma laboral, tal y como lo muestra el eje rector número uno, es flexibilizar el mercado de trabajo, incorporando en la legislación esquemas de contratación temporal, salarios flexibles y acordes con la productividad, suspensión del reparto de utilidades (cuando se tenga por parte de la empresa el aval de la Junta de Conciliación y Arbitraje), así como clarificar el concepto de salario por

[7] Tomados del proyecto de reforma laboral, presentado por el GPPAN, el día jueves 18 de Marzo de 2010, en la versión electrónica presentada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Proyecto de Reforma Laboral presentada por el GPPAN el 18 de Marzo, disponible en http://www.stps.gob.mx; consultado el 19 de abril de 2010.

Mercado laboral.indd 243 06/03/2014 10:27:36 a.m.

unidad de tiempo, para establecer que el trabajador y el patrón puedan convenir el pago por cada hora de prestación del servicio.

Así mismo, los ejes tres y cuatro, buscan endurecer los requisitos para llevar a cabo una huelga, limitando el derecho de huelga, así como el tiempo que podrán durar los conflictos laborales. El quinto eje propone legislar el *outsourcing*, permitiendo su implementación, con ello se buscan reducir costos de contratación para las empresas.

Estos puntos, tienen como premisa la idea de que el desempleo puede reducirse flexibilizando el mercado de trabajo, es decir, logrando que la oferta y la demanda de trabajo ajusten de manera automática los niveles de empleo y salario. Las modificaciones a las leyes laborales tienen el objetivo de incentivar el equilibrio en el sector laboral, no importando las consecuencias que estas implicaciones conllevan, como son: la precarización de las condiciones de trabajo.

Implicaciones de la política laboral en México

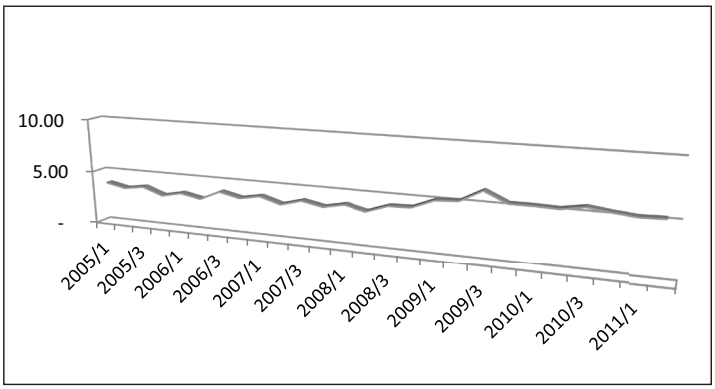
El incremento del desempleo ha acrecentado la problemática de pobreza y marginación que ciñe a millones de mexicanos, mostrando la vulnerabilidad de la política económica ortodoxa (véase cuadro 2). La situación paupérrima que se vive en el sector laboral mexicano se agrava cuando se analiza el nivel de ingresos que perciben los trabajadores. El porcentaje de asalariados que gana más de 3 salarios mínimos va en decadencia (del primer trimestre de 2005 al segundo trimestre de 2011 cayó en 10.7%),[8] además, en el mismo periodo solo el 28% del personal ocupado recibió ingresos superiores a los tres salarios mínimos, lo cual implica que el 72% de los trabajadores mexicanos han percibido ingresos por debajo de este nivel, mismos que resultan ser insuficientes para llevar una vida digna[9] (Ver gráfico 3).

[8] Esta disminución no se debe al ajuste poblacional que realiza el INEGI para la información a partir de 2011, ya que se utilizo información homogénea, elaborada por el mismo instituto

[9] Tan solo por dar un ejemplo, según datos de la OIT (2011) (Organización Internacional del Trabajo) el promedio de un trabajador en Chile es 40% mayor a lo que gana un trabajador mexicano. Ver base de datos en http://laborsta.ilo.org/STP/guest#229.

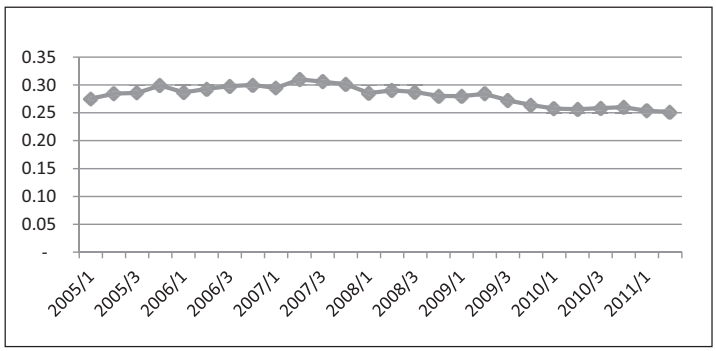
Mercado laboral.indd 244 06/03/2014 10:27:36 a.m.

Gráfico 2. Tasa de desocupación.
Primer trimestre de 2005-segundo trimestre de 2011



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI.

Gráfico 3. Porcentaje del personal ocupados con ingresos superriores a 3 salarios mínimos. Primer trimestre de 2005-segundo trimestre de 2011



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI.

Los resultados obtenidos en los últimos años, se justifican por las autoridades debido a la ausencia de reformas estructurales que permitan el libre funcionamiento de los mercados. Ese es el propósito de la reforma laboral: impulsar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo a través de la eliminación de todo aquello que hace que el salario sea mayor al de equilibrio. Se insiste en erradicar cualquier mecanismo ajeno al mercado que impide su correcto funcionamiento, sin importar las consecuencias que se generen.

Mercado laboral.indd 245 06/03/2014 10:27:39 a.m.

Las medidas adoptadas por los tomadores de decisión han ido en detrimento de la política social, principalmente las desarrolladas en el sector laboral. Por ejemplo: en los Estados Unidos, las cuentas de ahorro para la jubilación y la vivienda han descendido en un 20, 30 o hasta un 50 por ciento. "El país contaba con los recursos para hacer frente a este tipo de situaciones pero cometió el error de suprimirlos. Acabemos con la rigidez salarial, dejemos que los mercados de trabajo sean más flexibles. Ésta ha sido la base de toda una serie de doctrinas que han socavado la protección sociolaboral y los derechos de los trabajadores" (Stiglitz, 2009, p.5-10).

En México se ha venido condicionando a los trabajadores para eliminar todas aquellas prestaciones a las que por ley tienen derecho, disminuyendo cada vez más las condiciones de trabajo en aras de flexibilizar el sector laboral. En promedio, en los últimos siete años, el porcentaje de trabajadores con un contrato escrito fue del 34%, lo que implica una incertidumbre laboral cada vez mayor. La cobertura en servicios de salud de los trabajadores es del 36%, y aunque la tasa promedio de prestaciones laborales alcanza una cobertura del 40%. El resultado no puede ser satisfactorio, ya que de manera individual prestaciones como reparto de utilidades, tiempo de cuidados maternos/paternos, gastos médicos y guardería, apenas y protegen al 11, 11, 10 y 3% del personal ocupado respectivamente. (Ver cuadro 1y 2).

Cuadro 1. Tasa de servicios de salud, prestaciones y contratos escritos. Primer trimestre de 2005 - segundo trimestre de 2011

Año/Trimestre	Salud	Prestaciones	Contrato escrito	ICAL	Año/Trimestre	Salud	Prestaciones	Contrato escrito	ICAL
2005/1	0.36	0.39	0.33	0.35779	2008/2	0.36	0.40	0.34	0.36655
2005/2	0.35	0.38	0.32	0.35219	2008/3	0.45	0.40	0.35	0.39829
2005/3	0.35	0.37	0.32	0.34669	2008/4	0.37	0.41	0.36	0.37794
2005/4	0.35	0.38	0.33	0.35215	2009/1	0.36	0.41	0.34	0.36982
2006/1	0.36	0.39	0.33	0.36235	2009/2	0.36	0.40	0.35	0.36679
2006/2	0.35	0.38	0.33	0.35646	2009/3	0.35	0.39	0.34	0.36152
2006/3	0.36	0.40	0.34	0.36891	2009/4	0.35	0.39	0.34	0.36177
2006/4	0.37	0.40	0.35	0.37288	2010/1	0.35	0.40	0.34	0.36384
2007/1	0.37	0.41	0.35	0.37802	2010/2	0.35	0.39	0.34	0.36105
2007/2	0.36	0.40	0.34	0.36797	2010/3	0.35	0.39	0.35	0.36514
2007/3	0.37	0.40	0.35	0.37210	2010/4	0.37	0.40	0.34	0.36817
2007/4	0.36	0.40	0.35	0.37034	2011/1	0.35	0.41	0.34	0.36596
2008/1	0.37	0.42	0.36	0.38014	2011/2	0.35	0.40	0.35	0.36518
Promedio 2005/1-2011/2						**0.36**	**0.40**	**0.34**	**0.36654**

Fuente: Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la ENOE.

Mercado laboral.indd 246 06/03/2014 10:27:40 a.m.

Cuadro 2. México: Porcentaje de Personal ocupado con prestaciones sociales, tasa promedio 2005 - segundo trimestre de 2011

Prestación Social	%
Contrato escrito	34
Aguinaldo	45
Vacaciones pagadas	39
Reparto de utilidades	11
Crédito de vivienda	34
Guardería	11
Tiempo cuidados maternos/paternos	10
Fondo de retiro	34
Seguro de vida	16
Gastos médicos	3
Préstamos personales	20

Fuente: Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la ENOE 2011.

Los datos anteriores nos invitan a reflexionar sobre la situación de los trabajadores mexicanos y hacer una conjetura sobre la viabilidad de la reforma laboral propuesta por el gobierno federal. La teoría económica señala una relación inversa entre nivel de empleo y salario real. Bruggeman (2006) identifica un vector de cointegración para una ecuación de demanda de trabajo y otra para los salarios, donde se vislumbra una relación inversa entre nivel de empleo y salario, tal y como lo señala la teoría neoclásica. No obstante, existen trabajos como el de Solon, Barsky, y Parker (1994), Patrick y Kennan (1982), Shin y Solon (2006) y Rodríguez y Castillo (2009), donde se contradice las predicciones que la teoría neoclásica ofrece sobre la relación empleo-salarios.

De lo anterior, y con el propósito de analizar la relación que existe entre nivel de empleo, salario y condiciones de trabajo, se presenta un modelo econométrico de tipo logarítmico, para conocer la elasticidad que existe entre las variables de estudio. La información utilizada se encuentra en logaritmos y primeras diferencias[10] y, corresponde a datos trimestrales, para el periodo 2005-2011 obtenido de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

La ecuación para calcular el modelo es:

$$\Delta \ln emp_t = \beta_1 \Delta \ln sal_t + \beta_2 ical_t + e_t$$

[10] Las primeras diferencias permitieron estacionalizar la serie, para el período de estudio.

Mercado laboral.indd 247 06/03/2014 10:27:41 a.m.

En esta expresión, ln es el logaritmo, *emp* es el nivel de empleo, *sal* el nivel de salario, *ical* la calidad del empleo generado en cada trimestre,[11] *e* el término de error, el subíndice *t* indica el tiempo, β_1 representa la elasticidad de la tasa de crecimiento salario-empleo y β_2 la elasticidad de la tasa de crecimiento calidad-empleo.

Cuadro 3. Relación Empleo, salario y condiciones de trabajo, resultados econométricos.

Variable dependiente: emp_t
Muestra: segundo trimestre de 2005-Segundo Trimestre de 2011
Número total de Observaciones: 26

Variables	Coeficiente	Error Estándar	T – Estadístico	Probabilidad
$\Delta\, ln\, sal_t$	0.261	0.068	3.854	0.001
$ical_t$	0.047	0.022	2.175	0.040
Estadístico R^2	0.359	Estadístico D.W		2.082

Fuente: Elaboración propia con Información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI 2005-2011.

El cuadro 3 muestra los coeficientes obtenidos a través de la regresión estimada. El coeficiente $\Delta\ ln\ sal_t = 0.2606$ representa la elasticidad tasa de crecimiento del salario-empleo. El resultado nos indica, ceteris paribus, que si la tasa a la que crece el salario se incrementa en un 1% la tasa a la que crece el empleo lo hará en un 26%, así mismo, ante un incremento de la tasa a la que crece la calidad en los empleos del 1%, la tasa a la que crece el empleo lo hará en 4%. Se observa entonces una relación directa entre salario y nivel de empleo, así como, calidad y nivel de empleo.[12]

[11] El índice de calidad laboral es una medida resumen de la calidad que tienen los empleos generados en México durante el periodo de estudio, para su construcción se consideraron tres dimensiones básicas:

Tasa de servicios de salud de los trabajadores.
Tasa de prestaciones laborales y,
Tasa de trabajadores con contrato escrito.

El ICAL es un componente agregado calculado como simple promedio de las dimensiones referidas.

$ICAL = \frac{1}{3} TTSS + \frac{1}{3} TPS + \frac{1}{3} TTCE$

12 Nótese que de acuerdo con los resultados obtenidos todas las variables resultan ser estadísticamente significativas, a un nivel de confianza del 95%, así mismo el coeficiente de correlación R2

Mercado laboral.indd 248 06/03/2014 10:27:42 a.m.

La evidencia estadística aquí presentada contradice la explicación que ofrece la teoría neoclásica sobre la relación salarios-calidad laboral-empleo. En esta teoría se argumenta que existe una relación inversa entre salarios y nivel de empleo, que el desempleo se debe a que los salarios están por encima del salario de pleno empleo y, según los modelos de *insider–outsider*, esto se debe al poder de negociación de los trabajadores empleados, lo cual deriva en mejores condiciones laborales. Por lo que sería de esperar que entre mejor fueran las condiciones laborales de los trabajadores, menor será el nivel de empleo. No obstante, la evidencia estadística aquí ofrecida nos muestra que entre más alto es el salario y la calidad del trabajo mayor será el nivel de empleo. Los resultados aquí presentados son congruentes con la evidencia estadística generada para otras economías, como las anteriormente citadas.

El que la evidencia estadística sea contradictoria con la teoría neoclásica tiene tres implicaciones: 1) desautoriza a ésta para ofrecer recomendaciones de política laboral, 2) de llevarse a cabo una reforma laboral con base en esta teoría, como la propuesta por el gobierno mexicano, generaría desempleo, bajos salarios y precarización del trabajo, 3) es necesario contar con explicaciones alternas sobre la relación salarios y empleo, que coincida con la evidencia estadística, con el fin de formular recomendaciones de política laboral que fomenten el empleo y aumenten la calidad de éste.

Una visión crítica a la teoría neoclásica del empleo

La relación directa entre salarios, condiciones de trabajo y empleo, que presenta la economía mexicana, invita a reflexionar sobre los postulados neoclásicos, en donde el mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado.

Existen varios modelos que proponen una visión alterna a la teoría neoclásica para explicar la relación salario–empleo.[13] No obstante, la mayoría de éstos abandonan el marco conceptual neoclásico para proponer explicaciones alternativas, por lo que no constituyen críticas al interior de la teoría.[14]

El trabajo seminal de Noriega (1994) expone una crítica interna a la teoría neoclásica y de ésta emana una nueva forma de explicar el desempleo en las economías de

---

muestra que las variables independientes explican en un 35% el comportamiento de la variable dependiente, por último el estadístico D-W muestra que la serie no presenta problemas de autocorrelación.

[13] Los Post keynesianos son una escuela del pensamiento crítica a la teoría neoclásica y cuentan con una teoría del empleo alternativa. Al respecto véase Lavoie (2006)

[14] Una crítica interna a la teoría es aquella que muestra inconsistencias al interior de la misma, ya sea entre sus hipótesis o entre sus hipótesis y sus resultados.

Mercado laboral.indd 249 06/03/2014 10:27:42 a.m.

mercado. En la literatura especializada a la explicación que ofrece Noriega (1994 y 2001) sobre el funcionamiento de las economías de mercado suele llamarse Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo (TIMT)

En Noriega (1994) se acepta el marco conceptual neoclásico de mercados competitivos, se admite la teoría neoclásica del consumidor, no obstante se rechaza la teoría del productor. El profesor Noriega postula que los productores son racionales cuando maximizan su tasa de beneficios (el cociente del valor de sus ingresos entre el valor de sus egresos) sujetos a su función de producción. Esta manera de formalizar el axioma de racionalidad contrasta con la tradicional que propone maximizar la masa de beneficios.[15]

A partir de postular que el productor maximiza su tasa de ganancia se demuestra que la demanda de trabajo es independiente del salario real, por lo que reducciones en éste no tienen por qué implicar incrementos en la demanda de trabajo. Ésta depende de la demanda efectiva. El razonamiento es el siguiente, los productores producen todo lo que el mercado les demanda (si produjesen más tendrían inventarios no deseados, si produjesen menos no ganarían tanto como podrían ganar), por lo que a medida que se incremente la demanda efectiva los productores tendrán incentivos para producir más, por lo que contrataran trabajo para incrementar su producción, independientemente del costo de éste.

Los salarios son un componente de la demanda efectiva, cuando estos aumentan crece el poder de compra de los trabajadores y, por tanto, se incrementa la demanda efectiva, lo cual motiva a las empresas a incrementar su producción y para ello contratan más trabajo. Así entre más alto sean los salarios reales mayor será el nivel de empleo, por lo que los salarios son procíclicos.[16] Este razonamiento contrasta fuertemente con el de la teoría neoclásica, la cual postula que los "altos salarios"[17] son la causa del desempleo involuntario, debido a que entre mayor sea el salario, menor será la demanda de trabajo. En la gráfica (4) se muestran las consecuencias de un menor salario, debido a un incremento en la oferta monetaria en el esquema analítico propuesto por Noriega (1994).

En la gráfica (4), el cuadrante (a) muestra que a medida que el salario se incremente aumentará la demanda efectiva, el (b) es la gráfica de la función de producción, cuyo único insumo es el trabajo, en el (c) se relaciona la demanda con el nivel general de precios, esta gráfica se obtiene a partir de la ecuación cuantitativa del dinero, en el (d)

[15] Existe todo un debate sobre la pertinencia de formalizar la conducta racional del consumidor a partir de maximizar la tasa de ganancia. Al respecto véase Noriega(1998), Plata(1998), Velázquez(2009).

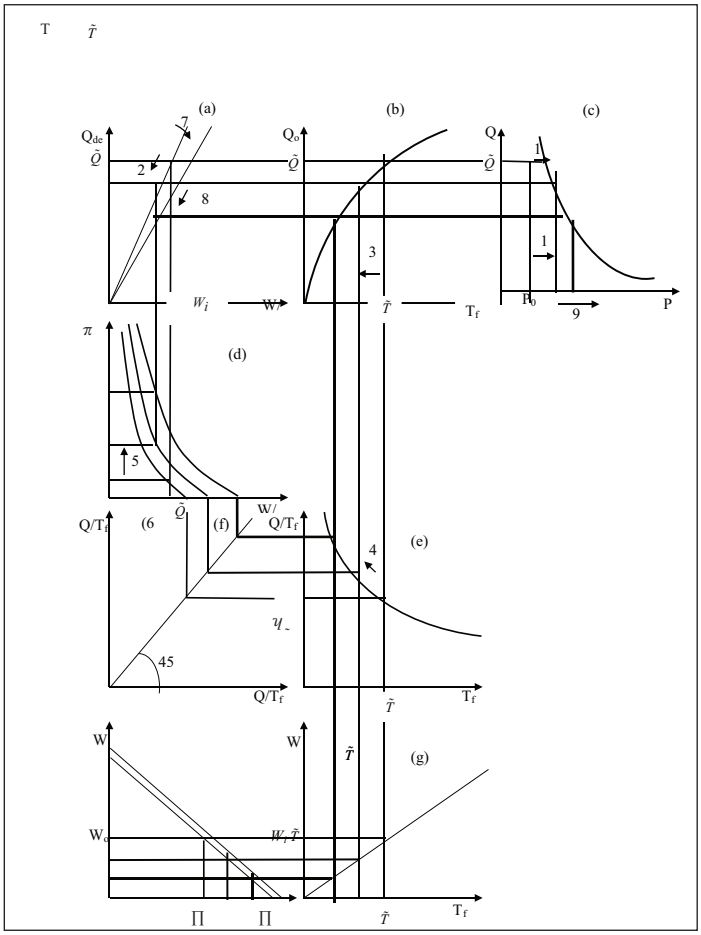
[16] La evidencia empírica es consistente con este resultado, al respecto véase a En el trabajo de Solon, Barsky y Parker (1994)

[17] Por altos salario se entiende los salarios que están por encima del salario Walrasiano.

Mercado laboral.indd 250 06/03/2014 10:27:42 a.m.

se relaciona la tasa de ganancia con el salario real, obsérvese que si el salario coincide con el producto medio entonces la tasa de ganancia es nula. El cuadrante (d) relaciona el producto medio con el nivel de empleo, el (f) es una recta de cuarenta y cinco grados anclada al origen, ésta se utiliza para relacionar el cuadrante (e) con el (d). En el cuadrante (g) se relaciona el salario con el nivel de empleo, obsérvese que la gráfica corresponde a la masa salarial. Finalmente, el cuadrante (h) relaciona los salarios con la ganancia y muestra la parte del producto que se destina a pagar los salario y la parte que se destina a la ganancia. Los números en la gráfica muestran la secuencia de eventos.

Gráfica 4. Salario y desempleo, en la TIMT



Fuente: Noriega (2001)

Mercado laboral.indd 251 06/03/2014 10:27:43 a.m.

Un aumento en la oferta monetaria provoca un incremento en los precios (véase cuadrante (c), secuencia (1)), el alza en los precios reduce el salario real. El menor salario real merma el poder de compra de los trabajadores, por lo que la demanda efectiva disminuye (véase cuadrante (a), secuencia (2)), en consecuencia las empresas venden menos, por lo que reducen su producción. La menor producción implica que las empresas contratan menos trabajo (véase cuadrante (b), secuencia (3)). El producto medio aumenta debido a la reducción en el empleo y a los rendimientos decrecientes a escala, lo cual provoca que la rentabilidad de las empresas aumente (véase cuadrante (e) secuencia (4) y cuadrante (d) secuencia (5)) Esto implica que el ingreso se redistribuye en pro de las ganancias y en contra de los asalariados (véase cuadrante (h), secuencia (6)). La reducción en el nivel de producción genera que el nivel general de precios crezca, es decir, que haya inflación. Este proceso no termina ahí, la razón de esto es que, para el siguiente proceso productivo, la reducción en el nivel de empleo y el incremento en el nivel general de precios provocarán que la demanda efectiva disminuya (véase cuadrante (a) secuencia (7) y (8)), luego entonces se reducirán la producción y el empleo, motivando así un incremento en el producto medio. De esta manera, el ingreso se redistribuirá a favor de las ganancias y en contra de los asalariados. La reducción en la producción provocará un nuevo incremento en los precios y por tanto una nueva disminución en el salario real. Este proceso se repite sistemáticamente dando lugar a una situación de histéresis.[18]

La forma en que la TIMT explica la relación salarios-empleo es congruente con la evidencia estadística aquí presentada, por lo que ofrece una alternativa teórica para presentar recomendaciones de política laboral en miras a mejorar los niveles de empleo y la calidad de éste. No obstante, es necesario considerar los límites de este marco analítico, para superar estos.

Límites de la TIMT y agenda de trabajo.

Uno de los principales límites de la TIMT es que no ofrece una explicación completa sobre la forma en que se determina el salario real. Sólo se sabe que éste se determina fuera de los mercados, por lo que aún en escenarios competitivos debe de haber dos instituciones: el mercado y otra donde se determine el salario real.

El estudio del empleo y la precarización del trabajo requieren una explicación completa de la forma en que se determina el salario real. Postular que éste se deter-

[18] Una contrastación empírica de estos resultados se encuentra en Noriega (1997)

Mercado laboral.indd 252 06/03/2014 10:27:44 a.m.

mina fuera del mercado implica analizar al salario como el mecanismo a través del cual los trabajadores participan del producto social, en consecuencia el trabajo es el medio a través del cual los agentes se integran a la sociedad, es decir, el desempleo es una forma de exclusión social. Los desempleados que no poseen ingresos no salariales no tienen vos ni voto en los mercados pues no tiene poder de compra. El trabajo entonces:

1. Hace posible la transformación de los insumos provistos por la naturaleza en bienes que satisfagan las necesidades de los seres humanos.
2. Permite que los individuos se hagan participes del producto social e impulsa la cohesión social, por ello, su organización representa el eje de supervivencia de la humanidad.
3. Eleva socialmente a los hombres, al diferenciar a las poblaciones según sean o no capaces de organizarse para trabajar.

El trabajo es la concepción básica e imprescindible de la vida humana, representa la manera de organización de las sociedades capitalistas. La organización del trabajo es una forma de actuar ante distintas situaciones y contextos sociales, y representa una forma particular de conducta humana; sin organización no puede existir evolución social alguna.

Por otra parte, si bien es cierto que el trabajo es el medio a través del cual los agentas se integran a la sociedad, ésta no les da a todos la misma valoración. Explicar esto implica dilucidar tantos las diferencias salariales como la precarización del trabajo.

Considerar al trabajo como un mecanismo de integración social implica que éste no puede ser considerado por el consumidor como un mal, por lo que es necesaria una crítica a la teoría del consumidor propuesta por la teoría neoclásica y aceptada en la TIMT.

Finalmente, como parte de la agenda de esta investigación queda ofrecer una propuesta de reforma laboral acorde con la realidad socioeconómica que vive nuestro país, coherente con la evidencia estadística que sugiere que existe una relación positiva entre empleo y salarios y sustentada por las explicaciones teóricas que emanan de la TIMT.

Mercado laboral.indd 253 06/03/2014 10:27:44 a.m.

Conclusiones

La teoría ortodoxa propone como una forma de erradicar las patologías que aquejan a la economía la eliminación de todo tipo de rigideces que interfieran en el correcto funcionamiento del sector laboral. Se busca facilitar el acceso al mercado de trabajo y la creación de empleos, a través de eliminar todo aquello que impida la contratación individual, los derechos laborales y las prestaciones sociales. En México, la propuesta de reforma laboral se ha construido con base a estas ideas, cuyo propósito ha sido flexibilizar el sector laboral en aras de incentivar el empleo. Aquí se ha demostrado que la incorporación de estas ideas a los esquemas de trabajo llevan al detrimento de la protección laboral y social, así como al incremento en el desempleo.

Vivimos en un mundo donde la mala interpretación del sector laboral ha ocasionado una reducción en los ingresos de los trabajadores y con ello una disminución de su consumo. El impacto de esta reducción en el consumo agudiza los problemas de empleo que se viven en nuestro país y acentúa cada vez más la mala distribución de los ingresos. La evidencia estadística aquí presentada ha mostrado que, para el caso de la economía mexicana la relación inversa entre salario y empleo no se verifica, y el tratar de incentivar el empleo a través de la reducción del salario real agudiza la situación económica de los trabajadores. Se observa que las prestaciones sociales son fundamentales para garantizar una distribución más equitativa del ingreso que no ha podido ofrecerse a través de los salarios.

Es evidente la necesidad de impulsar la productividad y competitividad de los trabajadores mexicanos, sin embargo, ésta no debe basarse en la reducción de las condiciones de trabajo ni con salarios bajos, medida que ocasiona una reducción en la demanda efectiva y contribuye a agudizar las patologías económicas de México, como se demuestra en el modelo de Noriega (2001). El sector laboral involucra: instituciones que no necesariamente dañan su funcionamiento, sino que al contrario, permiten a través de la negociación salarial incrementar el consumo de los trabajadores y con ello impulsar la demanda efectiva.

La situación de los trabajadores mexicanos es grave, pues sólo el 17% de la población ocupada cuenta con trabajo no precario, lo que implica que sean miles las familias mexicanas que no tienen servicios de salud, prestaciones laborales y estabilidad en sus fuentes de empleo. A pesar de que las rigideces van disminuyendo, no se ha podido resolver el problema del desempleo, al contrario, este tiene una tendencia creciente. Esto ha incrementado la pobreza y la marginación que se vive en nuestro país.

Mercado laboral.indd 254 06/03/2014 10:27:44 a.m.

Reconocer que el trabajo constituye el origen de todas las cosas conlleva señalar que el valor generado por la sociedad a través de los procesos productivos en un periodo determinado de tiempo, es producto del trabajo de todos sus miembros. La producción y la distribución constituyen el fundamento para explicar el funcionamiento de la economía capitalista. El salario no representa el precio del trabajo sino más bien una variable distributiva que se negocia y, por tanto, la determinación de ésta es independiente de la oferta y demanda de trabajo.

Referencias

Akerlof, G. y Yellen, J.,(1986) *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge USA, Press Sindicate of the University of Cambridge

Argandoña, A., Gamez, C. y Mochón, F. (1999) *Macroeconomía Avanzada Vol. 1 y 2,* España, McGraw – Hill.

Bruggemann, R. (2006). "Sources of German Unemployement: a Structural Vector Error Correction Análisis". *Empirical Economics*, 31, p.p. 409—431

Caraballo, M., (1996) "Salarios, Productividad y Empleo: la Hipótesis de Salarios de Eficiencia", *Cuadernos de Estudios Empresariales*, No. 6, pp. 105—127

Carmichael, H., (1985) "Can Unemployment Be Involuntary? Comment" *American Economic Review*. Vol. 75, No. 5, pp. 1213—1214

Debreu, G., (1973) *Teoría del Valor*, Antoni Bosch

Felderer, B. y Homburg S., (1992) *Macroeconomics and New Macroeconomics,* Springer-Verlag

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2011), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo,* disponible en http://www.inegi.org.mx/default.aspx, consultado el 29 de Agosto de 2011.

Lavoie, M. (2006) *Introduction to Post-Keynesian Economics*. Palgrave, London

Lindbeck, A y Snower, D. (1988) *The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT press, Cambridge.

Lucas R. (1975) "An Equilibrium Model of the Business Cycle" *Journal of political Economy* Vol. 83, No 6, pp. 1113—1144

Noriega, F., (1997) "Teoría del Desempleo y la Distribución. Evidencia Empírica: México 1984 – 1994". *Investigación económica*, Núm. 220, abril – junio.

Noriega, F., (1998) Generalización de una Teoría Particular del Productor: Error de la Tradición Neoclásica. Investigación económica, Núm. 2, 23, enero – marzo.

Mercado laboral.indd 255 06/03/2014 10:27:44 a.m.

Noriega, F., (2001) *Macroeconomía para el Desarrollo: Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo*, México D.F., McGraw Hill

Noriega, F.,(1994) Teoría del Desempleo, la Distribución y la Pobreza. Una Innovación a la Teoría del Empleo, México D.F., Ariel

OIT (Organización Internacional del Trabajo (20011), disponible en http://laborsta.ilo.org/STP/guest#229.

Plata Pérez Leobardo (1998) Sobre funciones objetivo en la teoría de la empresa (comentario crítico al artículo "Generalización de una teoría particular del productor: error de la tradición neoclásica"). *Investigación económica*, Núm. 223, enero-marzo

Rodríguez María, & Catillo Ramon (2009), "Empleo, productividad y salarios en México: Un análisis de corto y de largo plazo para el sector manufacturero", *EconoQuantum*, Vol.5, No. 2 pp 1-21.

Shin y Solon (2006) "New Evidence on Real Wage Cyclicality Within Employer-Employee Matches" *NBER Working Paper* No 12262, pp 1—23

Solon, Gary, Barsky, Robert y Parker, Jhonathan A., (1994) "Mesuring the Cyclicality of Real Wage: How Important is Composition Bias?" *Quarterly Journal of Economics,* Vol. 109, No. 1, (Febreury), pp. 1—25

Solow, R, (1979). "Another possible Source of Wage Stickiness", *Journal Of Macroeconomics,* Winter 1979, Vol. 1, pp. 79—82.

Stiglitz, J. E. (2009). "Crisis mundial, protección social y empleo". *Revista Internacional del Trabajo*,Vol. 128 No. 1—2. pp. 2—15

STPS (Secretaria del Trabajo y Previsión Social) (2011), Estadísticas, disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/index.html, consultado el 27 de Agosto de 2011.

Velázquez D., (2009) *Teoría de la Dinámica de las Economías de Mercado: Un Modelo de Generaciones Traslapadas en el Marco Analítico de la TIMT*. Tesis doctoral, UAM.

Yallen, J., (1984) "Efficiency Wage Model of Unemployment", *American Economic Review*, Vol.74, No. 2 (May), pp. 200—205.

Mercado laboral.indd 256 06/03/2014 10:27:44 a.m.

Dispersión salarial en la industria automotriz: un estudio comparativo para las ciudades de Saltillo y Hermosillo*

David Castro Lugo
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

La desigualdad salarial ha sido un tema analizado por muchos autores en las últimas décadas, sin embargo, su estudio ha tomado auge a partir de la apertura comercial y la instalación del modelo neoliberal que vino a reemplazar al antiguo régimen de sustitución de importaciones. Quienes se han dedicado a estudiar las causas de la desigualdad salarial y el impacto que esta tiene en el ámbito económico han concluido que este fenómeno, para el caso de México, se incrementó a partir de la década de 1980 y hasta la primera mitad de 1990. La información aportada por los diferentes trabajos permite identificar que existen evidencias que apoyan tanto la hipótesis de cambio en la demanda (comercio y cambio técnico), así como factores de oferta e institucionales para explicar el crecimiento de la disparidad (Castro y Huesca, 2007).

En el caso de la demanda, se puede destacar como elemento principal el factor de cambio técnico y, aunque la apertura comercial en general no es aceptada como elemento principal del crecimiento de la disparidad salarial, un número considerable de

* Los autores agradecen el apoyo otorgado por Conacyt para la realización de este trabajo mediante el financiamiento al proyecto CB-2008-01-106684.

Mercado laboral.indd 257 06/03/2014 10:27:44 a.m.

estudios encuentran en ella un catalizador en el proceso de cambio técnico, ya sea mediante abaratamiento de bienes de capital, inversión extranjera, facilidades de exportación e importación de insumos.

La hipótesis del cambio técnico plantea que el factor determinante en la explicación del aumento de la disparidad salarial se encuentra en el progreso tecnológico que se presentó a partir de 1980, identificado principalmente por el uso de computadora, permitiendo que los trabajadores con mayor calificación aumentaran más rápidamente su productividad laboral, pero también la demanda de este tipo de mano de obra y el rendimiento relativo en el mercado de trabajo.

La industria automotriz es una actividad con una importante presencia en la zona metropolitana de Saltillo[1] (ZMS) y Hermosillo, con el 43.6 y 27.0 por ciento de los empleos manufactureros respectivamente, de acuerdo con la información del último censo económico (2009), se caracteriza por una mayor intensidad tecnológica y demanda de trabajadores más calificados que el resto de las actividades industriales. Mendoza (2002) asevera que los mercados de trabajo de la industria manufacturera en algunas ciudades del norte de México contaron con los ingresos más altos, en particular Tijuana. De esta manera, el autor sugiere que es probable que haya una relación positiva entre los ingresos de los trabajadores en las industrias manufactureras y el nivel de educación en esas urbes. Dadas la magnitud y la importancia de la inversión extranjera y la incorporación de tecnología en la industria manufacturera de Tijuana, la evidencia empírica sugiere que el efecto de la globalización económica en la frontera norte se relaciona con un incremento en la demanda de trabajo relativamente calificado.

La hipótesis que se pretende probar en esta investigación es la existencia de remuneraciones relativa a favor de los trabajadores con un mayor nivel educativo en la industria automotriz de Saltillo y Hermosillo en relación con la manufactura, debido a que en este sector existe una mayor incorporación de tecnología, productividad y un incremento en la demanda de trabajo relativamente calificado, hecho que se reflejará en una mayor desigualdad salarial, sin embargo, la mayor exposición del sector automotriz puedo alterar .

El objetivo de este trabajo es estudiar el comportamiento de la estructura ocupacional y las remuneraciones de los trabajadores manufactureros y en especial del sector automotriz de las áreas urbanas de Saltillo y Hermosillo, durante el periodo 2005-2011, y cómo los años de crisis económica global impactaron sobre estas va-

[1] Para simplificar, en lo sucesivo cuando se mencione Saltillo, nos estaremos refiriendo a la Zona Metropolitana de Saltillo.

Mercado laboral.indd 258 06/03/2014 10:27:44 a.m.

riables. Para cumplir con dicho objetivo se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y, en particular, los trabajadores asalariados de 16 a 65 años de edad del sector manufacturero. Para la medición de la desigualdad se utiliza el índice de Theil y su descomposición.

Los resultados indican que la crisis económica generó alteraciones importantes en la estructura ocupacional y salarial de las áreas urbanas de estudio, así como en el comportamiento de la desigualdad salarial, impactando desfavorablemente a las mujeres y ampliándose la brecha salarial entre grupos de edad y niveles de escolaridad. El comparativo por actividad indica mayor sensibilidad de la industria automotriz frente a las manufactura, mientras que espacialmente, Saltillo es quien presenta un mayor impacto.

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: en la primera sección se hace una revisión de la literatura, mientras que la evidencia empírica se presenta en la sección tres y la caracterización de la industria automotriz en el apartado cuatro. La metodología y los datos utilizados son abordados en la quinta sección, para continuar con la aplicación empírica, para finalizar el documento con las conclusiones.

Revisión de literatura.

La mayoría de las investigaciones que se han realizado coinciden en afirmar que hubo un aumento de la desigualdad salarial a partir de la segunda mitad de la década de 1980 y hasta la primera mitad de los noventa. El análisis de la desigualdad salarial aborda varios aspectos que pueden considerarse relevantes para su estudio. Castro y Huesca (2007) sostienen que este fenómeno ha sido analizado en diversos estudios y derivado de ello se han generado diferentes hipótesis que tratan de explicar el tema. En su documento los autores proponen tres factores que causan la desigualdad salarial: cambios en la oferta, en la demanda (apertura comercial y cambio tecnológico) y aspectos institucionales.

La desigualdad salarial como efecto del cambio tecnológico ha sido analizada por Huesca y Rodríguez (2008), quienes señalan que existe evidencia de que el cambio técnico se encuentra a favor de los trabajadores con mayor calificación laboral, lo que ha propiciado que se acentúen las diferencias salariales.

Samuelson y Nordhaus (2005:111) "definen al cambio tecnológico como el cambio de los procesos de producción o la introducción de nuevos productos que permite aumentar o mejorar la producción con la misma cantidad de factores. Exponen que existe un sesgo a la invención y que no todos los inventos son imparciales, unos favorecen al capital y otros al trabajo". Rodríguez *et alli*. (2011) basan su análisis en

Mercado laboral.indd 259 06/03/2014 10:27:44 a.m.

tomar como factor de explicación de desigualdad al cambio tecnológico, ya que de esta manera se contrataron trabajadores con mayor calificación laboral y aumento de la desigualdad salarial entre los calificados y no calificados.

El uso de la tecnología ha sesgado la demanda de trabajo por trabajadores con mayor grado de calificación, lo que por supuesto repercute en el salario que perciben los trabajadores que cumplen con los requisitos que implica tener un mayor grado de calificación.Sin duda alguna el cambio tecnológico es un aspecto de gran importancia en el estudio de la desigualdad salarial ya que muchos autores que han realizado trabajos de investigación sobre este tema no rechazan la hipótesis que este factor contribuyó a la desigualdad salarial de México y otros países, y además que este elemento se intensificó con la apertura comercial según lo mencionan Berman *et alli* (1993), Acemoglu (2002), Meza (2005), Rodríguez y Huesca (2008), Muller y Ochoa (2011).

Katz (1999) señala que en tanto el modelo de sustitución de importaciones inducía la producción doméstica de bienes de capital y el uso de tecnologías y servicios de ingeniería de origen interno, la apertura externa de la economía abarata los bienes de capital importados y facilita la toma de licencias y asistencia técnica del exterior —hecho que se reafirma con la profundización de los derechos de propiedad industrial— aumentando la propensión de los agentes productivos domésticos a abastecerse de equipos y tecnologías provenientes de países desarrollados y el interés de firmas externas por licenciar sus productos y sus tecnologías de fabricación.

La forma de entender el funcionamiento del mercado de trabajo se ha fundamentado principalmente en los enfoques de los modelos clásico y keynesiano. Rodríguez (2010) señala que los primeros concebían que el mercado de trabajo permaneciera en equilibrio sólo cuando se igualaba la oferta y la demanda con el objetivo de determinar el salario real o de subsistencia, de tal forma que no cabía la posibilidad de desempleo. Por su parte, el modelo keynesiano concibe el mercado laboral en constante desequilibrio, donde el desempleo toma un carácter involuntario y se explica esencialmente por la rigidez salarial de la insuficiencia en la demanda. Samuelson y Nordhaus (2005:238) "definen a un mercado de trabajo perfectamente competitivo como aquel en el que hay un número suficientemente grande de trabajadores y de empresarios, de tal manera que ninguno tiene poder para influir significativamente en el salario".

En el mercado de trabajo, el salario de equilibrio se encuentra en la intersección de la oferta y la demanda de trabajo homogéneo. Samuelson y Nordhaus (2005) muestran cuales son los componentes de la demanda y la oferta de trabajo. Ellos definen que la demanda de un factor refleja su productividad marginal y que el producto marginal del trabajo depende de su calidad, cantidad y la calidad de los factores de producción que cooperan con él y del nivel de utilización de los conocimientos

Mercado laboral.indd 260 06/03/2014 10:27:45 a.m.

técnicos. Señalan que los principales determinantes de la oferta de trabajo son el volumen de población y la forma en que esta gasta su tiempo. Además, sacan a relucir el aumento de la participación de la mujer en la población activa en las últimas décadas.

Rodríguez (2010) señala que a pesar de lo completo de los enfoques mencionados, las explicaciones que ofrecen acerca del mercado de trabajo son insuficientes, no sólo por la complejidad que representa la concurrencia de agentes económicos en un mercado laboral heterogéneo, sino también por los diversos contextos que reviste el panorama internacional. Menciona que lo anterior ha producido alteraciones en las calificaciones laborales, dándose un proceso de calificación y descalificación, basadas en las nuevas exigencias de los mercados laborales enfocadas al cambio tecnológico.

Evidencia empírica

A continuación se presentan los estudios que se han realizado en materia de desigualdad salarial y resultados que han obtenido.

Mendoza (2002), en el caso de Tijuana y Ciudad Juárez, encuentra que, de acuerdo con la descripción empírica de los ingresos y el nivel de educación por ciudades, cada año de educación tiende a incrementar el beneficios en alrededor de 4.0 por ciento del ingreso laboral de los trabajadores manufactureros. Respecto al total de ingreso promedio de aquéllos, las industrias con los niveles más altos de concentración de capital y desarrollo tecnológico (las de bienes químicos y metálicos) exhibieron los promedios de ingresos más altos. Lo anterior indica la posibilidad de que las industrias con mayores niveles tecnológicos tienden a demandar trabajo más calificado. Demuestra que el conjunto de los trabajadores manufactureros en las principales ciudades del norte de México, según los datos del último trimestre de 1999, el salario mensual más alto correspondieron a Tijuana, Mexicali y Saltillo, con 4,464, 4,286 y 3,999 pesos, respectivamente.

En trabajos recientes como el de Villareal (2008) se han obtenido pruebas suficientes que sustentan la afirmación anterior, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para los años de 1987-2004. Se revela que existe un mayor rendimiento educativo en el nivel superior, respecto de grados menores. Una posible explicación a este fenómeno ha sido el alza en la demanda de trabajadores calificados durante el periodo 1980-1990, debido al crecimiento de las innovaciones tecnológicas intensivas en conocimiento a favor de los trabajadores con mayores niveles educativos.

Ghiara y Zepeda (2004) señalan que en la medida en que la liberalización y modernización incorporan estas tecnologías, la demanda de trabajo se desplaza y el sa-

Mercado laboral.indd 261 06/03/2014 10:27:45 a.m.

lario relativo de estos trabajadores aumenta a pesar de que su oferta también se eleva. Los autores concluyen que la causa detrás del cambio en los salarios relativos es el cambio tecnológico con sesgo hacia el trabajo calificado. Ellos plantean que la liberalización y las reformas económicas demandan trabajadores altamente calificados.

Al respecto German-Soto y Ríos (2011) verifican la hipótesis que se basa en la existencia de una relación positiva y significativa entre inversión extranjera y los salarios de los trabajadores calificados que ha ampliado las desigualdades salariales y regionales en México, con los datos de la ENEU 1992-2002 encuentran que en general se aprecia que el trabajo calificado ha ampliado su participación en el total salarial al pasar de cerca del 25 por ciento al 31 por ciento en los últimos años del periodo. Por su parte, el salario de los trabajadores no calificados llega a presentar menos del uno por ciento del total salarial y su evolución ha sido continuamente descendente desde 1996, a pesar de que experimenta un aumento relativamente importante en el último año de análisis.

El estudio de la desigualdad entre regiones ha sido tomado en cuenta por algunos autores como Castro y Morales (2011), quienes utilizan el índice de Theil para ver la evolución de la desigualdad salarial en la década de 1990, así como analizar su comportamiento entre y al interior de las regiones. Los resultados obtenidos por medio del cálculo de este índice llevan a constatar la existencia de una brecha salarial entre los trabajadores, sin embargo, ésta ha ido disminuyendo con el tiempo. Los autores concluyen que se puede apreciar una tendencia a la polarización puesto que al interior de las regiones la inequidad disminuye, sin embargo, las diferencias a través del grupo de regiones parecen aumentar.

Plascencia (2009), con base en su estudio, llega a la conclusión general de que el patrón de cambios en la desigualdad puede reflejar genuinamente fuerzas cíclicas. Primero, con la crisis y devaluación de 1994-1995 se estimulan las exportaciones, las ciudades y los sectores más preparados para exportar aprovechan la oportunidad, lo que les reditúa en un ingreso relativo mayor con respecto al resto de la economía, con lo cual aumenta la desigualdad. Segundo, con la recesión económica estadounidense y el consiguiente estancamiento del sector exportador mexicano, así como con la desaceleración de la economía en general, disminuye la brecha en la desigualdad que se había ampliado durante el periodo anterior.

De acuerdo a los análisis de Huesca y Rodríguez (2008), se puede apreciar que los trabajadores asalariados no calificados tienen el mayor peso en el país con algo más del 70 por ciento del total. Otra de las conclusiones es que México presenta una abundante oferta de trabajo con bajo nivel de calificación en comparación con sus vecinos Canadá y Estados Unidos, y se esperaba que la liberalización comercial podría haber inducido un patrón de especialización que habría incrementado la deman-

Mercado laboral.indd 262 06/03/2014 10:27:45 a.m.

da relativa de estos y, por tanto, también de sus salarios, sin embargo, la evidencia empírica muestra que no ha sucedido de tal manera. En su lugar se ha observado un aumento de las diferencias salariales entre ambos tipos de trabajadores calificados y no calificados a favor de los primeros, y la distribución salarial se ha vuelto más desigual.

Al respecto, Meza (1999) menciona que uno de los medios que posibilitan el cambio técnico es la apertura comercial e introduce la inversión extranjera como elemento a través del cual el proceso de cambio técnico sesgado en los países menos desarrollados puede intensificarse en el país. Con esto se confirma que el cambio tecnológico es una variable constante en los estudios sobre desigualdad salarial.

Rodríguez *et alli* (2011), con datos de la ENEU 2000-2004 y de la ENOE 2005-2008, divide al país en seis regiones. En el estudio se aplica la descomposición del coeficiente de Gini, se prueba que la desigualdad total es explicada en mayor proporción por las diferencias de salarios producidas entre los tipos de ocupaciones tecnológicas y no tecnológicas, afectando de mayor manera el trabajo no calificado al inicio del período, con un cambio sesgado hacia el trabajo calificado en 2008, explicando en mayor proporción la inequidad salarial. Para 2008, el cambio tecnológico observa que los trabajadores calificados ubicados con puestos, tanto en el área tecnológica, como la no tecnológica, son los que aportan casi 60 por ciento de la desigualdad salarial.

Posso (2010) revela que la desigualdad salarial se ha manifestado en varios países, principalmente en los menos desarrollados, por ejemplo el caso de Colombia, de manera similar que en México. La evidencia apunta que en el periodo de 1984-2005 se caracterizó por un incremento sustancial de la desigualdad salarial, la cual fue mucho más profunda después de 1995 y más importante en el grupo de los trabajadores más educados. En este sentido Posso (2010) atribuye el aumento de la desigualdad salarial a un cambio generacional en el mercado laboral, es decir que, con el crecimiento de la oferta educativa (que se dio principalmente en la década de los noventa), se fue desarrollando un mercado asalariado más educado, en especial con educación postsecundaria, que fue dejando rezagados a los empleados más antiguos que no contaban con este tipo de formación. De esta manera, los nuevos asalariados que pudieron acceder a la educación superior generaron un efecto diferencial sobre los que ya estaban en el mercado laboral y no alcanzaron esta característica. Así, un componente importante de la desigualdad es el crecimiento de los diferenciales educativos.

Resultados similares fueron encontrados para el caso de Venezuela por Gallo (2010), quien utiliza el coeficiente de Gini y el índice de Theil para cálculos de desigualdad. Se hizo una distribución de los grupos educativos por quintiles y los resultados indican que el cambio más drástico fue el experimentado por el grupo con educación universitaria. En 1997 el 59.0 por ciento de este grupo se encontraba

Mercado laboral.indd 263 06/03/2014 10:27:45 a.m.

ubicado en el quintil más rico de la distribución, bajando esta representación en este quintil a 48 por ciento en 2007. Lo anterior podría haber sido el resultado del aumento acelerado en el número de egresados del sector universitario que se ha producido en los últimos años en el país que podría haberse reflejado en el salario relativo de este grupo. Una posible explicación es que ese aumento haya incrementado rápidamente la oferta de mano de obra con calificación universitaria en el mercado de trabajo, ocasionando una reducción de los sueldos relativos de este grupo, asumiendo que la economía venezolana no fue capaz de generar nuevos empleos para ese tipo de mano de obra creciente a una tasa similar, ya que la proporción poblacional de este grupo aumentó de 11 a 15 por ciento en el periodo 1997-2007.

Los niveles educativos que cada individuo logra, constituyen la base de la construcción de la calificación en los trabajos hasta ahora revisados, por lo que es necesario tomar en cuenta el grado de educación de los trabajadores y su experiencia para establecer el capital humano que han adquirido y que les permite ser más productivos con respecto a otros trabajadores que no cuentan con las mismas características y que se consideran con poca calificación. Al respecto, Carrillo *et alli* (2005), en un estudio que realizaron para México, miden la desigualdad en la distribución de los ingresos por trabajo y examinan algunas de sus posibles causas, incluida la educación. Además, estudian si dicha distribución no solamente es desigual sino además polarizada, y el efecto que tienen algunas variables como educación, edad, género y tipo de actividad económica, entre otros. Concluyen que la distribución salarial se torna progresivamente más desigual durante 1984-2002, y que uno de los factores que mejor explican este fenómeno es la escolaridad.

Varela *et. alli* (2010), con información de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2006, evalúan el efecto de la escolaridad y la experiencia laboral en los salarios de los jefes de hogar en México. Se estima un modelo ampliado controlado por otros atributos como sindicalización, tipo de contrato, sexo, estrato poblacional y territorio. De acuerdo con los resultados obtenidos, se aprecia que los ingresos más altos están asociados con quienes han cursado estudios de posgrado. Hay una relación directa entre experiencia e ingresos, sin embargo, después de una determinada edad, los jefes los ven reducidos. Es interesante observar que un jefe de hogar con la primaria terminada gana 41.90 por ciento más que alguien sin instrucción. La diferencia porcentual se incrementa para quienes terminaron la secundaria, pues perciben 87.76 por ciento más que los que no recibieron educación formal alguna.

Un dato muy interesante mostrado por Varela *et alli* (2010) con respecto a las capacidades y destrezas desde una perspectiva diferente, dado que analiza el efecto que las capacidades innatas pueden tener en la productividad de los trabajadores. Por su parte Blanco (2004), quien plantea, para el caso de España, la hipótesis de que las

Mercado laboral.indd 264 06/03/2014 10:27:45 a.m.

personas más inteligentes, motivadas o disciplinadas tendrían más posibilidad de poseer niveles educativos superiores y obtener mejores salarios, no por la cualificación que aporta la educación sino por su mayor capacidad innata o habilidad, señala que si la relación entre salarios y educación estuviese reflejando la mayor capacidad innata de los individuos más educados, la promoción de la educación para conseguir aumentos continuos de productividad quedaría cuestionada: la educación solamente reflejaría talentos preexistentes pero no los aumentaría.

Finalmente, Blanco (2004), con los resultados de la estimación del modelo con los datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase de 1991, apunta a que la capacidad innata no tiene un efecto significativo sobre los salarios y su omisión no provocaría un sesgo en la estimación de los rendimientos de la educación.

Otro de los datos analizados por Varela *et alli* (2010) referente al género, es que en igualdad de condiciones, los hombres ganan en promedio 7.7 por ciento menos que las mujeres, lo cual no coincide con lo expuesto por otros autores como Baca (2002) y Rodríguez y Camberos (2007), quienes señalan que las mujeres no alcanzan un grado similar de experiencia como al de los hombres debido a que no tienen el suficiente tiempo para dedicar a las actividades laborales, ya que la mayoría de ellas destinan tiempo a actividades domésticas.

Carrillo y Vázquez (2005) señalan que en una distribución como la del ingreso, la desigualdad mide la dispersión respecto de la media. El valor de ésta ayuda a conocer la eficiencia de la economía para producir el ingreso, mientras que la dispersión indica el grado de equidad con que se distribuyen los salarios. En su estudio analizan las medidas de desigualdad, coeficiente de Gini, de variación (CV), y el índice de Theil, estas medidas son señaladas también en el trabajo de Castro y Huesca (2007). Por otro lado, Posso (2010) analiza la desigualdad salarial para el caso de Colombia en el periodo de 1984-2005 y señala que la desigualdad se atribuye a un fenómeno de heterogeneidad en el retorno de los más educados, de tal forma que el rendimiento de los percentiles superiores crece mientras el de los inferiores cae.

A pesar de que son varios los trabajos que concluyen que la educación es una herramienta para explicar la desigualdad, el mejoramiento de ésta con el propósito de disminuir la brecha salarial no es un argumento aceptado por todos. Castro y Morales (2011) aseveran que la educación por sí sola no va a resolver los problemas de rezago en México, ya que en su investigación observan que la región sur no se encuentra en desventaja en dotación factorial frente a las regiones fronterizas, sin embargo, ésta es la que tiene el menor salario promedio, por tanto, mayores niveles de educación resultan estériles si no se cuenta con su complemento natural, es decir, la adecuada dotación física que permita el desarrollo de las habilidades de los trabajadores con mayor calificación, por lo que es necesario el fortalecimiento de infraestructura regional al mis-

Mercado laboral.indd 265 06/03/2014 10:27:45 a.m.

mo tiempo que el mejoramiento en la calidad de la fuerza laboral que permitan atraer y crear actividades acordes con las potencialidades de cada región.

Hasta aquí ha llegado el análisis del estado de la cuestión que da suficiente evidencia de que el estudio de la desigualdad salarial ha sido tomado en cuenta por diversos autores, los cuales han utilizado diferentes metodologías, fuentes de datos tales como encuestas disponibles en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, los periodos de tiempo utilizados en los trabajos varían, pero coinciden en empezar desde la década de 1980, momento en el que comenzó el establecimiento del modelo neoliberal en México y el cambio de orden en el contexto internacional que, para fines de esta investigación, es considerado como un hecho primordial en el que se aceleró la brecha salarial entre los individuos calificados y quienes no cuentan con un mayor grado de calificación o incluso quienes se consideran como no calificados. El estudio de la desigualdad salarial no es exclusivo para el caso de México, también ha sido abordado en diferentes países como Colombia, Venezuela y España, entre otros.

Las variables tomadas en cuenta en la mayoría de los trabajos se refieren al cambio tecnológico, para el caso de México éste último tuvo una considerable expansión a partir de la llegada de inversiones extranjeras a entidades, principalmente las fronterizas, de esta manera se demandaron trabajadores que contaran con un nivel de calificación apropiado para que estuvieran preparados para adoptar y utilizar los nuevos mecanismos de producción, debido a ello las empresas, principalmente trasnacionales aseguraban mayores rendimientos al aprovechar la productividad de los trabajadores.

Revisados los trabajos que abordan el tema de la desigualdad salarial a continuación se presenta el marco teórico conceptual y de referencia, siguiendo la línea de que la desigualdad se ha presentado con mayor fuerza a partir de la instalación del modelo de economía abierta y ha afectado de manera negativa a los trabajadores menos cualificados, debido a esto se toman en cuenta para la construcción del nivel de calificación a los grados educativos, para esto se analiza la teoría del capital humano y el enfoque tecnológico.

La evidencia anterior pone de manifiesto que el cambio tecnológico en México se ha sesgado a favor de la mano de obra calificada y que la mayor proporción de la desigualdad se explica recientemente por el trabajo calificado sin distinción del sector de ocupación, ya sea en área tecnológica o no tecnológica.

Caracterización de la industria automotriz

Herrera (1994) menciona que existe una marcada tendencia a considerar que es la industria automotriz donde mejor puede observarse la implantación generalizada de

Mercado laboral.indd 266 06/03/2014 10:27:45 a.m.

tecnologías de producción, ligadas a la informática, microinformática y a la robótica, de igual manera es en esta rama en la que se practica una forma de organización en el trabajo basada en la reintegración funcional de diferentes funciones como es el control de calidad, mantenimiento y trabajo en equipo.

Por su parte, Ramírez (2001) menciona que plantas automotrices de las llamadas "tres grandes" (Ford Motor Co, General Motors y Chysler) han brindado proyectos denominados de ingeniería simultánea, lo cual ha colocado por primera vez a México entre los anfitriones de tecnología de punta más destacados a escala internacional. Asímismo, el nivel tecnológico de la planta Ford en Hermosillo, por ejemplo, es comparable con las mejores del mundo, al extremo de que han sido pionera en la aplicación de técnicas que posteriormente son implantadas en los Estados Unidos. El complejo de General Motors ubicado en Ramos Arizpe, Coahuila, ha sido protagonista de una profunda restructuración, desde hace algunos años al convertir a México en sede mundial de lanzamientos de nuevos modelos automotrices.

Ochoa (2011) menciona que la rama automotriz se convirtió, en la década de los ochenta, en la más trascendente en la industria manufacturera de la región sureste de Coahuila, al pasar de 4.6 a 77.5 por ciento en participación productiva entre 1980 y 2003, mientras que en empleos las cifras son de 5.4 a 31.3 por ciento. El mismo autor menciona que, en lo que se refiere al desempeño de la rama, presentaron indicadores de remuneración superiores al promedio manufacturero de la región entre 1980 y 1988, aunque en un contexto de contención salarial que hasta 2003 no había logrado restituir los niveles mostrados antes del cambio de modelo en el país, ya que se ha instrumentado como una estrategia para atraer inversiones. Por otra parte, asevera que el aumento más importante en la productividad laboral de la rama automotriz se observa entre los años 1980 y 1988, ya que la productividad por trabajador mostrada en ese último año es siete veces superior a la que presento en año inicial, lo que se explica por las fuertes inversiones realizadas al inicio de los ochentas para la construcción del complejo automotriz en el municipio de Ramos Arizpe, mismo que introdujo procesos intensivos en capital y tecnología, así como en los métodos de trabajo más avanzados en su tiempo.

Ramírez (2001) menciona que el ritmo de crecimiento de la productividad y la intensidad de capital que representa la industria automotriz nos habla de la trascendencia que en la dinámica manufacturera tiene la instalación del complejo automotriz, lo que permite señalar que dichas inversiones introducen procesos de producción con una elevada composición técnica de capital y niveles de productividad muy superiores a los que se desarrollan en la región.

En cuadro 1 se presenta el valor agregado censal bruto entre el personal ocupado en Saltillo y Hermosillo para 1998, 2003 y 2008, últimos tres años disponibles de los

Mercado laboral.indd 267 06/03/2014 10:27:45 a.m.

Censos Económicos. El valor agregado censal bruto es el valor de la producción menos los insumos. Se toma como medida de productividad promedio por trabajador en el sector automotriz y resto de la industria manufacturera. Se observa que en cada uno de los años de estudio, y para las dos áreas urbanas analizadas, la productividad por trabajador es mayor en la industria automotriz respecto al resto de la manufactura, una de las razones es que existe una mayor incorporación de tecnología y de capital en la fabricación de equipo de transporte que en el resto de las actividades manufactureras, y que de acuerdo a la teoría neoclásica quedaría reflejado en las remuneraciones relativas de los trabajadores de uno y otro sector.

En relación al comportamiento de la productividad laboral, Saltillo observa una tendencia creciente, tanto en automotriz como en el resto de la manufactura, lo que puede ser indicador de una actividad manufacturera con un relativo grado de consolidación, mientras que Hermosillo, sigue la misma tendencia aunque con mayor inestabilidad.

Cuadro 1. Valor agregado censal bruto (en miles de pesos), entre personal ocupado total.

1998		
Ciudad	Automotriz	Resto Manufactura
Saltillo	652.67	335.42
Hermosillo	2,729.51	183.94
2003		
Ciudad	Automotriz	Resto Manufactura
Saltillo	703.49	410.90
Hermosillo	698.85	311.19
2008		
Ciudad	Automotriz	Resto Manufactura
Saltillo	862.61	418.62
Hermosillo	1,267.46	500.67

Pesos de 2008.

Fuente: INEGI, Elaboración propia en base Censos Económicos 1999, 2004 y 2008.

Una vez presentados algunos indicadores del comportamiento de la productividad laboral de la industria automotriz y del resto de las manufacturas para Saltillo y Hermosillo, el siguiente aspecto es presentar la fuente de información y metodología que se utilizará para medir el comportamiento de la disparidad salarial.

Mercado laboral.indd 268 06/03/2014 10:27:46 a.m.

Datos y Metodología

Las bases de datos que se utiliza es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2011. Se analiza a los trabajadores remunerados de 16 a 65 años de edad que se encuentran laborando en la industria automotriz (rama 3360: fabricación de equipo de transporte) de Saltillo y Hermosillo y que durante la semana de referencia laboraron entre 24 y 60 horas. Para efectos de comparación en el tiempo los ingresos mensuales fueron deflactados tomando como base agosto de 2010, utilizando el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Descomposición del índice de Theil

Theil propone usar el concepto de entropía como indicador de desigualdad cuando ya existía una larga lista para ese propósito. El argumento central que utiliza para sostener las bondades del coeficiente entrópico sobre los restantes radica en su facilidad de descomposición y en el hecho de que cumple con los criterios que deben satisfacer los buenos indicadores de desigualdad. Se expresa como:

$$T = \sum_{g=1}^{G} qYg \log(Yg / ng)$$

Donde Yg es la proporción del ingreso percibido por el grupo g, y es la proporción de la población de ese estrato.

Componente intra y entre

Una de las virtudes que presenta el índice de Theil es que brinda la posibilidad de desagregar el indicador de desigualdad en dos partes. Las principales ventajas del enfoque son la posibilidad de interpretar los diferentes componentes que participan y la disponibilidad de comparaciones directas entre las disparidades de los distintos grupos y el indicador de desigualdad total. Con ello se busca identificar qué papel juegan, tanto los factores internos en los grupos como aquellos externos, dado que las implicaciones de cada uno son diferentes, así como las medidas necesarias para corregir o atenuar la disparidad.

Mediante la clasificación de la información por grupos, es posible determinar la parte de la inequidad total vinculada con las diferencias dentro de los grupos específicos,

Mercado laboral.indd 269 06/03/2014 10:27:46 a.m.

elemento que es conocido como el componente *Within*, es decir, la desigualdad dentro de los grupos, mientras que el factor atribuible a disparidades existentes entre grupos es conocido como el componente Between y representa el aporte a la desigualdad total de la desigualdad entre los promedios de ingreso de los distintos grupos. Considerando la descomposición en los componentes "intra" y "entre", el índice de Theil se expresa de la siguiente forma:

$$T = B + W$$

$$B = \sum_{g=1}^{G} Yg\ Log\ (Yg / ng)$$

$$W = \sum_{g=1}^{G} Yg \sum_{u \epsilon Sg} \left(\frac{Y\,gu}{Yg}\right) Log\left(\frac{Y\,gu}{Yg} / \frac{1}{Ng}\right)$$

Donde *B* captura la desigualdad "entre" grupos y W el componente "intra". Y_{gu} es la participación del u-ésima observación dentro del grupo g en el ingreso total. Para el caso de nuestro análisis, se establecen tres clasificaciones de los trabajadores asalariados: por sexo (hombres y mujeres), por nivel educativo (primaria incompleta, primaria completa, secundaria completa, preparatoria y técnicos, y licenciatura y más) y por rangos de edad (16 a 25 años, 26 a 35, 36 a 45, 46 a 55 y de 56 a 65 años).

Aplicación empírica

Una vez presentadas las fuentes de información, la delimitación de la población objetivo y la metodología a utilizar, se procede a realizar un análisis de los salarios de los trabajadores en las áreas de estudio (Saltillo y Hermosillo), así como un desglose descriptivo de los datos utilizados para posteriormente mostrar los resultados del análisis de desigualdad salarial.

Estructura de ocupación y salarios

De acuerdo con la ENOE, en el cuadro 2 se presenta la población ocupada en el sector manufacturero e industria automotriz para las áreas de estudio. Un primer aspecto a destacar es la sensibilidad de las actividades manufactureras en general y con mayor

Mercado laboral.indd 270 06/03/2014 10:27:47 a.m.

intensidad en la automotriz a los efectos de la crisis mundial del 2009, donde se aprecia una fuerte caída en los empleos aunque vale la pena señalar que el impacto negativo en la actividad relacionada con la fabricación de equipo de transporte fue el doble de lo observado para la manufactura. Un segundo elemento es la creciente participación del empleo en la industria automotriz dentro de la manufactura de las áreas de estudio, así, para Saltillo la contribución paso de 42.5 a 57.8, mientras que Hermosillo paso de 27.1 a 31.4 de 2005 a 2011,[2] destacando una tendencia similar aunque la actividad de fabricación de equipo de transporte es significativamente más importante en la capital de Coahuila en relación a la de Sonora.

Cuadro 2. Ocupación en la industria manufacturera y la rama automotriz de Saltillo y Hermosillo 2005-2011

	Saltillo			Hermosillo		
Año	Manufacturera A	Automotriz B	% (B/A)	Manufacturera A	Automotriz B	% (B/A)
2005	58,334	24,769	42.5	33,083	8,964	27.1
2006	60,291	23,771	39.4	36,609	12,237	33.4
2007	67,176	28,995	43.2	31,552	11,520	36.5
2008	62,453	28,156	45.1	33,559	10,910	32.5
2009	55,126	21,765	39.5	28,635	7,153	25.0
2010	68,113	36,468	53.5	29,828	9,134	30.6
2011	76,772	44,359	57.8	33,875	10,650	31.4

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE 2005-2011.

En el cuadro 3 se muestra la estructura de ocupación y la razón salarial por sexo para la industria manufacturera y el sector automotriz en Saltillo. En el análisis se revela que en el sector manufacturero y en la actividad automotriz existe una mayor ocupación de hombres, no obstante, se muestra que la participación de mujeres se ha ido incrementando con porcentajes de 25.1 en 2005 a 27.6 en 2011, sin embargo, este porcentaje es ligeramente menor para el sector automotriz aunque al final del periodo tiende a igualarse con la manufactura, ya que en la industria fue de 21.6 en 2005 a 26.4 en 2011. A pesar de ello, llama la atención que en el 2009 la participación de las

[2] Considerando la información de Censos Económicos 2009 con información de 2008 la participación de las actividades de fabricación de equipo de transporte aportan el 43.6 y 26.9 por ciento del empleo manufacturero en Saltillo y Hermosillo respectivamente, cifras ligeramente inferiores a las captadas por ENOE para el mismo año.

Mercado laboral.indd 271 06/03/2014 10:27:47 a.m.

mujeres se reduce y se incrementa en los años siguientes, lo que parece mostrar que en tiempos de crisis disminuye la ocupación de ellas en el mercado laboral. Por otro lado, al indagar en la razón salarial se revela que ésta opera a favor de los hombres y, además, que en los años en que las mujeres reducen su participación aumenta la brecha salarial entre sexos. Lo que indicaría que menor presencia ocupacional femenina ocasiona que los salarios promedios son más desiguales por sexo, hecho que puede tener dos interpretaciones: a) la menor participación de la mujer en las actividades manufactureras y automotriz en particular está vinculado con un aumento del desempleo, exceso de oferta, lo que deprime los salarios de las féminas; b) la contracción de la actividad económica afecta en mayor proporción el empleo de las mujeres con mayores niveles de calificación y remuneraciones salariales, lo que ocasiona una contracción en la remuneración media femenina.

Cuadro 3. Saltillo. Estructura de ocupación y razón salarial por sexo en la industria manufacturera y la rama automotriz, 2005-2011. Referencia Hombres

	Manufactura			Automotriz		
Año	Razón salarial	Hombres %	Mujeres %	Razón salarial	Hombres %	Mujeres %
2005	0.72	74.89	25.11	0.76	78.94	21.06
2006	0.70	78.87	21.13	0.80	86.26	13.74
2007	0.68	76.37	23.63	0.62	80.47	19.53
2008	0.83	73.58	26.42	0.75	77.56	22.44
2009	0.71	76.74	23.26	0.68	80.26	19.74
2010	0.76	72.95	27.05	0.77	77.56	22.44
2011	0.86	72.39	27.61	0.85	73.64	26.35

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE 2005-2011.

En el cuadro 4, se observa la estructura de ocupación y la evolución de la razón salarial de la industria manufacturera y el sector automotriz en la ciudad de Hermosillo. La mayor ocupación en la industria manufacturera y rama automotriz la tienen los hombres con porcentajes que oscilan de 63 y 65 por ciento en la manufactura y el sector automotriz respectivamente. Lo que llama la atención es que existe una mayor ocupación de mujeres en ambas actividades industriales respecto a Saltillo. La razón salarial en todos los casos se encuentra a favor de los hombres, con una cierta estabilidad en la manufactura y una mejora relativa para las mujeres en la industria automotriz en los últimos años de análisis, después de la crisis de 2009.

Mercado laboral.indd 272 06/03/2014 10:27:48 a.m.

En el cuadro 4 también se aprecia que en 2009 la ocupación femenina disminuye, junto a una pérdida salarial relativa respecto a los hombres. Esto coincide con lo que muestra Saltillo. Por lo anterior se puede establecer que la crisis económica iniciada en el 2008, afecto a ambas ciudades, pero por género impacto en una mayor magnitud al mercado laboral femenino, tanto en empleo como en remuneraciones.

Cuadro 4. Hermosillo. Estructura de ocupación y razón salarial por sexo en la industria manufacturera y la rama automotriz 2005-2011. Referencia Hombres

	Manufactura			Automotriz		
Año	Razón salarial	Hombres %	Mujeres %	Razón salarial	Hombres %	Mujeres %
2005	0.81	63.4	36.6	0.76	66.4	33.6
2006	0.79	63.0	37.0	0.75	65.0	35.0
2007	0.72	67.0	33.0	0.76	68.9	31.1
2008	0.85	64.4	35.6	0.81	67.2	32.8
2009	0.81	67.6	32.4	0.55	68.1	31.9
2010	0.86	63.9	36.1	0.84	65.3	34.7
2011	0.78	63.6	36.4	0.82	65.2	34.8

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE 2005-2011.

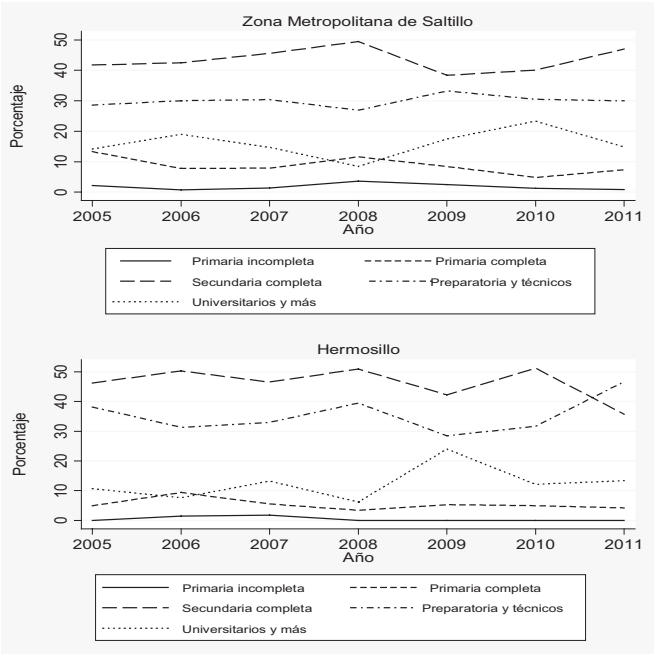
En la gráfica 1, se muestra la distribución de los trabajadores por nivel educativo en el sector automotriz de Saltillo del 2005 al 2011. Existe un mayor número de trabajadores con estudios de secundaria, preparatoria y universitarios con un promedio porcentual de 43, 29 y 15 por ciento respectivamente, indicando que existe una mayor demanda de trabajadores con bajo nivel de estudios en la industria automotriz, contrario a lo que sucede en los países desarrollados, donde ha aumentado el número de trabajadores con mayores niveles educativos (Acemoglu, 2002, y Autor *et allí*, 2003). Asímismo, en la ciudad de Hermosillo existe una elevada concentración de trabajadores con estudios de secundaria con tendencia decreciente al final del periodo, dando lugar al incremento en la participación de los individuos con preparatoria y nivel técnico.

Se puede determinar que en la industria automotriz de Saltillo y Hermosillo, se está contratado mano de obra con bajo nivel de calificación debido a que el gran peso de la distribución está concentrado por trabajadores con estudios de secundaria, sin embargo, para Hermosillo, al final del periodo, la mayor parte de la distribución se

Mercado laboral.indd 273 06/03/2014 10:27:48 a.m.

encuentra integrada por trabajadores que cuentan con nivel de preparatoria y técnicos, por lo que se observa que en la industria automotriz de Hermosillo se está contratando a individuos con un mayor nivel educativo, no obstante este no deja de ser bajo, respecto a lo que se esperaría encontrar, ya que Berman *et alli* (1993), Acemoglu (2002) y Autor *et alli* (2003) mencionan que en esta actividad se involucra más tecnología dentro de los procesos y en la organización en el trabajo y por lo tanto se contrata a más trabajadores calificados con un nivel educativo alto muy por encima de lo que se ha encontrado.

Gráfica 1. Estructura de ocupación por nivel de escolaridad en la industria automotriz. 2005-2011.



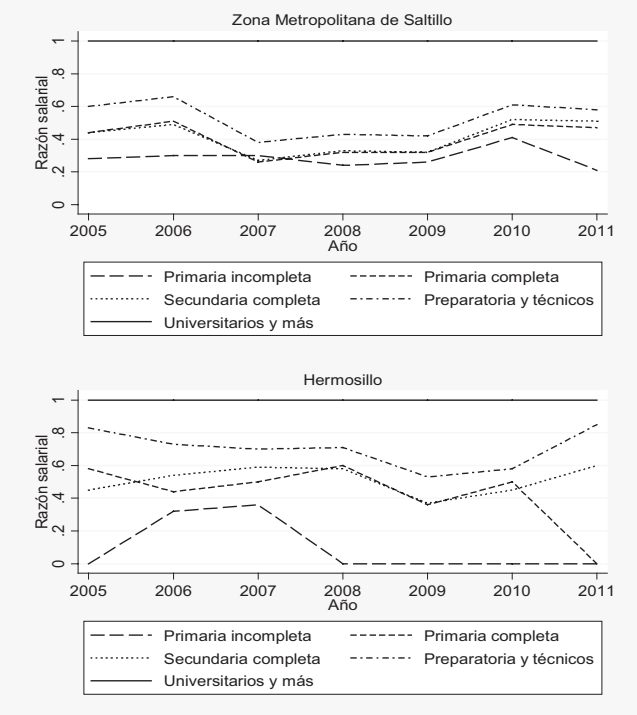
Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE.

En la gráfica 2, se muestra el diferencial salarial entre los trabajadores por nivel de escolaridad en la industria automotriz de 2005-2011. Tanto para Saltillo como Hermosillo, la razón opera a favor de los individuos con nivel universitario y más; el segundo nivel mejor posicionado en la gráfica lo tiene la mano de obra con estudios de preparatoria y nivel técnico. Al analizar esta relación dentro de las ciudades se

Mercado laboral.indd 274 06/03/2014 10:27:49 a.m.

puede apreciar que en Hermosillo existen menores diferencias salariales entre los universitarios y los individuos que cuentan con preparatoria y nivel técnico. Cabe aclarar que el denominador de la razón salarial es el nivel universitario y más por ser los trabajadores que cuentan con ingresos mayores respecto a los niveles educativos inferiores.

Gráfica 2. Razón salarial por nivel de escolaridad en la industria automotriz. 2005-2011.



Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE. Pesos del 2011

Desigualdad salarial

Descomposición del Índice de Theil

A continuación se analiza la desigualdad y se realiza por medio del índice de Theil y su desagregación, considerando los componentes "intra" y "entre" grupos, tal como se presentó en el apartado metodológico, donde, además, se estableció que los grupos

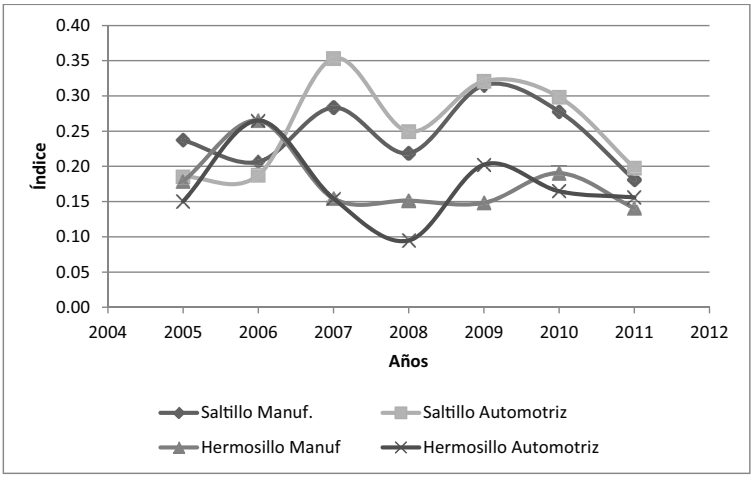
Mercado laboral.indd 275 06/03/2014 10:27:49 a.m.

se clasificarían en función del sexo, edad y nivel educativo con el objetivo de identificar cuanto de las diferencias provienen del interior y entre grupos.

Una primera aproximación es considerando el indicador agregado de la desigualdad, el cual se presenta en la gráfica 3, donde en primer término se aprecia que, durante el periodo de estudio, la desigualdad salarial mostró fluctuaciones importantes, expresándose con mayor intensidad en la actividad automotriz en relación a la manufactura. Un segundo aspecto a señalar es que la crisis de 2009 afecto negativamente sobre la distribución del ingreso dado que el índice de Theil aumentó significativamente, con excepción de la manufactura en Hermosillo, lo cual puede estar vinculado a una menor presencia de la actividad de fabricación de equipo de transporte y donde el resto de las manufacturas presentan menor vinculación con el mercado externo y finalmente, aunque no menos relevante, es que Saltillo muestra mayores niveles de desigualdad que Hermosillo, aunque al final del periodo se aprecia una tendencia hacia la convergencia.

Comparando estos resultados con otros estudios previos, como Castro y Morales (2011), se puede destacar que durante el periodo de análisis y para las áreas estudiadas, estas presentan niveles de desigualdad inferiores a las registradas a nivel nacional durante el periodo 1994—2003, aunque confirman la tendencia descendente de la desigualdad, hecho que se constata también en Rodríguez, *et alli* (2011) entre los años 2000 y 2008.

Gráfica 3. Saltillo y Hermosillo. Desigualdad salarial de trabajadores en manufactura e industria automotriz, 2005-2011. Índice de Theil



Mercado laboral.indd 276 06/03/2014 10:27:50 a.m.

Una vez presentado el comportamiento de la desigualdad agregada, resulta de interés identificar la fuente del comportamiento de la misma y, para ello, como ya se mencionó, desagregamos la desigualdad total en el componente intra y entre grupos, considerando las clasificaciones de sexo, edad y nivel educativo, los cuales se presentan en el cuadro 5, donde aparece la evolución de los componentes intra y entre del índice de Theil, así como el porcentaje que representan respecto a la desigualdad total en la industria manufacturera para Saltillo y Hermosillo.

La primera agrupación de los trabajadores que se presenta es el correspondiente a sexo, donde se puede apreciar que tanto en Saltillo como en Hermosillo más del 90.0 por ciento de la desigualdad es explicada por las diferencias al interior de los grupos. Un elemento adicional a comentar es que la participación del componente entre se incrementó durante la crisis de 2009, lo que puede estar vinculado con lo manifestado anteriormente, en el sentido de que la caída relativa de los ingresos femenino en relación a los masculinos impactaron sobre la desigualdad entre estos grupos. El comparativo del comportamiento entre áreas urbanas en el tiempo permite apreciar la existencia de una divergencia, dado que, mientras en Saltillo las diferencias entre grupos se reducen a lo largo del tiempo, en la capital de Sonora se incrementa, hecho que sin duda resulta preocupante, dado que en el último año, el componente "entre" representa más del 9.0 por ciento de la desigualdad total.

El segundo criterio de clasificación es la edad, donde se definieron cinco rangos de edad de 10 años cada uno, iniciando con 16 a 25 años y terminando con 56 a 65 años.En este criterio se aprecia, al igual que en el caso de sexo, que el componente intra grupo explica más del 90.0 por ciento de la desigualdad total, esto en las dos capitales analizadas. En cuanto a su desempeño en el tiempo se aprecia que aun cuando al inicio del periodo existen diferencias importantes, en cuanto a la participación de los componentes, al final se aprecia mayor convergencia junto a una tendencia a reducirse la contribución entre grupo, lo que permite establecer que no son las diferencias existentes entre los grupos de edad lo que explica la desigualdad salarial de los trabajadores manufactureros sino las disparidades dentro de los mismos. Finalmente, es importante señalar que la crisis de 2009 impacto en la inequidad salarial entre grupos, lo que parece ser un indicativo de que las crisis económicas afectan de manera diferencial a los trabajadores asalariados manufactureros de los distintos grupos de edad.

Una de las clasificaciones más relevantes cuando se desagrega la desigualdad de ingreso es por niveles de escolaridad. En este caso, como ya se mencionó previamente, se consideraron cinco grupos de trabajadores.

Tal y como se esperaría, en esta clasificación las diferencias entre grupos son más relevantes, dado que la escolaridad constituye un elemento central para explicar el

Mercado laboral.indd 277 06/03/2014 10:27:50 a.m.

nivel salarial de los trabajadores. A partir de las últimas dos columnas del cuadro 5 es posible identificar algunos elementos que consideramos relevantes. Un primer aspecto a destacar es que, no obstante la importancia del factor educativo para explicar la construcción de los salarios, las diferencias al interior de los distintos grupos constituyen la principal fuente de desigualdad; un segundo elemento a señalar es la diferencia en la contribución intra grupos entre las áreas urbanas analizadas, con una mayor presencia en Hermosillo, lo que parece indicar que en la capital sonorense la escolaridad es menos relevante para explicar el salario en el sector manufacturero que en Saltillo; finalmente, es importante observar que durante el periodo analizado se aprecia que las diferencias entre grupos ganaron mayor relevancia dentro de la desigualdad total, mostrando que las diferencias de ingreso promedio entre los distintos niveles de escolaridad se ampliaron y la varianza dentro de los grupos se redujo, este fenómeno se aprecia para ambas áreas urbanas, aunque con mayor intensidad en la capital de Coahuila.

Cuadro 5. Saltillo y Hermosillo descomposición del índice de Theil por grupos en la manufactura, 2005-2011.

	Componente	Año	Total	Sexo	%	Edad	%	Nivel educativo	%
		2005	**0.23723**						
Saltillo	Intra			0.22498	94.8	0.2161	91.1	0.16291	68.7
	Entre			0.01225	5.2	0.02113	8.9	0.07432	31.3
		2006	**0.20651**						
	Intra			0.19747	95.6	0.19366	93.8	0.13759	66.6
	Entre			0.00904	4.4	0.01284	6.2	0.06892	33.4
		2007	**0.28347**						
	Intra			0.27463	96.9	0.26212	92.5	0.17571	61.99
	Entre			0.00884	3.1	0.02135	7.5	0.10775	38.01
		2008	**0.21873**						
	Intra			0.21522	98.4	0.20403	93.3	0.12952	59.2
	Entre			0.00352	1.6	0.0147	6.7	0.08921	40.8
		2009	**0.31522**						
	Intra			0.30399	96.4	0.29183	92.6	0.1946	61.7
	Entre			0.01124	3.6	0.02339	7.4	0.12062	38.3
		2010	**0.27787**						
	Intra			0.2675	96.3	0.26059	93.8	0.163	58.7
	Entre			0.01036	3.7	0.01727	6.2	0.11487	41.3
		2011	**0.181**						
	Intra			0.17666	97.6	0.16698	92.3	0.11278	62.3
	Entre			0.00434	2.4	0.01402	7.7	0.06822	37.7

Continúa...

Mercado laboral.indd 278 06/03/2014 10:27:51 a.m.

...continuación

		2005	**0.17883**						
Hermosillo	Intra			0.17416	97.4	0.15438	86.3	0.14426	80.7
	Entre			0.00467	2.6	0.02445	13.7	0.03456	19.3
		2006	**0.26505**						
	Intra			0.25751	97.2	0.23988	90.5	0.21499	81.1
	Entre			0.00755	2.8	0.02517	9.5	0.05006	18.9
		2007	**0.15438**						
	Intra			0.14179	91.8	0.14448	93.6	0.12456	80.7
	Entre			0.01258	8.2	0.0099	6.4	0.02982	19.3
		2008	**0.15134**						
	Intra			0.1476	97.5	0.14585	96.4	0.13581	89.7
	Entre			0.00375	2.5	0.00549	3.6	0.01554	10.3
		2009	**0.14822**						
	Intra			0.13996	94.4	0.13774	92.9	0.10336	69.7
	Entre			0.00827	5.6	0.01048	7.07	0.04487	30.3
		2010	**0.19034**						
	Intra			0.18794	98.7	0.17705	93.0	0.14502	76.2
	Entre			0.00239	1.3	0.01328	7.0	0.04532	23.8
		2011	**0.14067**						
	Intra			0.12787	90.9	0.13069	92.9	0.10928	77.7
	Entre			0.01281	9.1	0.00999	7.1	0.03139	22.3

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE. Varios años.

Una vez presentada la desigualdad salarial en el sector manufacturero, su comportamiento en el tiempo y desagregación en componentes, intre y entre grupos, corresponde analizar si la actividad de fabricación de equipo de transporte muestra el mismo desempeño o en su defecto sigue una dinámica particular, información que se presenta en el cuadro 6.

A partir de los indicadores de desigualdad salarial del índice de Theil para la actividad automotriz, se puede señalar que los niveles de disparidad salarial, además de ser más elevados que el total de la manufactura, mostraron mayor volatilidad, mientras que por otra parte se aprecian niveles más elevados en Saltillo en relación a la capital de Sonora.

La desagregación por grupos indica que en el caso de la clasificación por sexo no se presentan diferencias significativas respecto al comportamiento de la manufactura, sin embargo, sí se aprecia en el caso de la clasificación por rangos de edad, donde la participación del componente entre resulto ser más relevante que el correspondiente de la manufactura, en el especial para la ciudad de Hermosillo.

Frecuentemente en los estudios sobre capital humano se utiliza la edad como forma de aproximarnos a la experiencia, en este sentido, el hecho de que existan di-

Mercado laboral.indd 279 06/03/2014 10:27:52 a.m.

ferencias salariales importantes entre diferentes rangos de edad puede interpretarse como que la experiencia puede estar jugando un papel más relevante en las remuneraciones salariales de las actividades automotrices que en el sector manufacturero.

Finalmente, la clasificación por niveles de escolaridad, como se comentó anteriormente, resulta de sumo interés, dado el vínculo entre educación y salarios y esta relación se aprecia en la importancia que el componente entre grupo representa dentro de la desigualdad salarial y que para los años de crisis contribuyeron con más del 50 por ciento de toda la inequidad, así se puede establecer que, en periodos de crisis, el aumento de la desigualdad total tiene como fuente principal el incremento de las diferencias en el salario medio por nivel educativo y se reduce la disparidad salarial relativa dentro de los grupos, es decir, la variación al interior de los grupos pero, una vez iniciada la recuperación económica, las disparidades entre grupos se reducen y ganan relevancia las diferencias intra grupos, este comportamiento se aprecia con mayor fuerza en la actividad automotriz en relación a la manufactura, lo que puede estar indicando que dado el mayor grado de exposición de la fabricación de equipo de transporte, la desigualdad salarial muestra mayor volatilidad, donde el factor educativo juega un papel relevante, en especial el componente asociado a la disparidad entre grupos.

Cuadro 6. Saltillo y Hermosillo descomposición del índice de Theil por grupos en la automotriz, 2005-2011.

	Componente	Año	Total	Sexo	%	Edad	%	Nivel educativo	%
		2005	**0.18544**						
Saltillo	Intra			0.17877	96.4	0.17334	93.5	0.12835	69.2
	Entre			0.00667	3.6	0.0121	6.5	0.05709	30.8
		2006	0.18748						
	Intra			0.18557	99.0	0.17464	93.2	0.11497	61.3
	Entre			0.00191	1.0	0.01284	6.8	0.07251	38.7
		2007	0.35315						
	Intra			0.34135	96.7	0.3078	87.2	0.1863	52.8
	Entre			0.0118	3.3	0.04535	12.8	0.16685	47.2
		2008	0.2493						
	Intra			0.24444	98.1	0.20547	82.4	0.11865	47.6
	Entre			0.00486	1.9	0.04383	17.6	0.13065	52.4
		2009	0.32089						
	Intra			0.30804	96.0	0.29469	91.8	0.15774	49.2
	Entre			0.01284	4.0	0.0262	8.2	0.16314	50.8

Continúa...

Mercado laboral.indd 280 06/03/2014 10:27:52 a.m.

...continuación

		2010	0.2983						
	Intra			0.29059	97.4	0.26801	89.8	0.16641	55.8
	Entre			0.00772	2.6	0.03029	10.2	0.13189	44.2
		2011	0.19774						
	Intra			0.19459	98.4	0.18337	92.7	0.1169	59.1
	Entre			0.00315	1.6	0.01437	7.3	0.08084	40.9
		2005	**0.1503**						
Hermosillo	Intra			0.1426	94.9	0.10845	72.2	0.11117	74.0
	Entre			0.00771	5.1	0.04185	27.8	0.03913	26.0
		2006	0.26505						
	Intra			0.25751	97.2	0.23988	90.5	0.21499	81.1
	Entre			0.00755	2.8	0.02517	9.5	0.05006	18.9
		2007	0.15438						
	Intra			0.14179	91.8	0.14448	93.6	0.12456	80.7
	Entre			0.01258	8.2	0.0099	6.4	0.02982	19.3
		2008	0.09486						
	Intra			0.09467	99.8	0.09382	98.9	0.06962	73.4
	Entre			0.00019	0.2	0.00104	1.1	0.02524	26.6
		2009	0.20238						
	Intra			0.17492	86.4	0.16007	79.1	0.09482	46.9
	Entre			0.02746	13.6	0.04231	20.9	0.10756	53.1
		2010	0.16469						
	Intra			0.16243	98.6	0.15476	94.0	0.09089	55.2
	Entre			0.00226	1.4	0.00993	6.0	0.07381	44.8
		2011	0.15592						
	Intra			0.14536	93.2	0.12146	77.9	0.11189	71.8
	Entre			0.01056	6.8	0.03447	22.1	0.04403	28.2

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENOE. Varios años.

Conclusiones

El estudio de la desigualdad salarial, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, es un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países y los resultados indican que no obstante la utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste su presencia, donde México no es la excepción y los estudios previos así lo muestran.

Mercado laboral.indd 281 06/03/2014 10:27:53 a.m.

Algunos investigadores coinciden en mencionar que en la industria manufacturera y, específicamente, la rama automotriz son donde se ha incorporado mayor tecnología en sus procesos de producción, formas de organización laboral y a su vez han contratado trabajadores con mayores nivel de estudios, así como calificación laboral. Es por ello que resulta interesante el análisis de la desigualdad salarial en la manufactura y en particular en la fabricación de equipo de transporte en las áreas urbanas de Saltillo y Hermosillo, localidades donde esta actividad tiene una importante presencia, misma que se caracteriza por elevados niveles de productividad y además con un tendencia creciente.

El análisis de la estructura ocupacional del sector manufacturero y de la industria automotriz permite identificar un predominio de la fuerza laboral masculina, aunque a lo largo del periodo analizado se aprecia una leve tendencia a ganar mayor participación el sexo femenino, proceso que se interrumpió durante la crisis de 2009, lo que indica que este fenómeno impacto proporcionalmente más al sexo femenino y en especial dentro de la actividad automotriz y en términos espaciales, Hermosillo muestra una estructura ocupacional más equilibrada por sexo que Saltillo.

En lo relativo a las remuneraciones, la razón salarial por género permite establecer que esta es a favor de los hombres, tanto en la manufactura como automotriz en ambas áreas urbanas, aunque existe una tendencia al cierre de brechas y los eventos externos negativos de finales de la década pasada, impactaron desfavorablemente las remuneraciones de las mujeres, al igual que en el caso de la estructura ocupacional por sexo, hecho que sin duda constituye un resultado relevante, por las implicaciones que esto tiene en materia de equidad de género y desigualdad salarial.

El comportamiento de la estructura ocupacional por nivel educativo indica que la demanda de trabajo de la fabricación de equipo de transporte se centra fundamentalmente en trabajadores con nivel secundaria y, en segundo lugar, preparatoria. A lo largo del periodo analizado no se aprecian cambios sustanciales en la estructura, hecho que permite establecer dos elementos a modo de hipótesis: a) que esta actividad en las ciudades estudiadas no se caracteriza por la utilización de mano de obra con elevada dotación de capital humano, o b) que las calificaciones de la fuerza laboral en la industria automotriz no son captados mediante educación formal, debido a reciben capacitación específica dentro de la empresa para utilizar y apropiarse de las tecnologías utilizadas en los procesos de producción.

Por su parte, la brecha salarial por niveles educativos en la automotriz muestra dinámicas distintas entre regiones. Por una parte, Saltillo sigue un comportamiento estable entre niveles educativos intermedios (secundaria y preparatoria) y una ligera reducción de la brecha con respecto al nivel superior mientras, en Hermosillo, la

Mercado laboral.indd 282 06/03/2014 10:27:53 a.m.

relación es inestable junto a una fuerte reducción de la diferencia salarial entre preparatoria y educación superior.

La desigualdad salarial, medida por el índice de Theil, muestra que durante el periodo analizado, la industria automotriz presenta niveles más elevados que las manufacturas, junto con mayor volatilidad, sin una tendencia definida e importantes incrementos en los años de crisis, además de que el índice es mayor en Saltillo respecto a la capital de Sonora.

Por otra parte, la desagregación del índice en la parte explicada vinculada con la desigualdad al interior de grupos y entre ellos, permite identificar algunos elementos relevantes: a) dentro de la clasificación por sexo, el componente entre no es relevante, no así para las clasificaciones por grupos de edad y escolaridad; b) la disparidad dentro de los grupos (edad y escolaridad) es más importante en la actividad de fabricación de equipo de transporte que la manufactura y c) el incremento de la desigualdad durante los años de crisis económica tiene como fuente principal el componente entre, tanto en los grupos de edad como escolaridad.

Referencias

Acemoglu, Daron. (2002). "Technical change, inequality and the labor market". *Journal of Economic Literature.* Vol. 40. Num.1. pp. 7—72.

Autor David; Frank Levy y Murnane Richard. (2003). "The skill content of recent technological change: An empirical exploration". *Quarterly Journal of Economic.* 118(4). Harvard University Department of Economic. Cambridge. Pp. 1279—1333.

Baca Tavira Norma. (2002). "El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales". *Gaceta Laboral*, septiembre—diciembre, año/vol. 08, número 003, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, pp. 311—338.

Berman Eli; Bound John y Griliches Zvi. (1993). "Changes in the demand for skilled labor within U.S. manufacturing industries: evidence from the annual survey of manufacturing". National Bureau of Economic Research. Working paper series. Num. 4255. Pp. 1—38.

Blanco, Juan M., Empar Pons. (2004). "Educación y capacidad innata en el mercado de trabajo". *Revista de Economía Aplicada,* vol. XII, núm. 36, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España, pp. 5—24.

Mercado laboral.indd 283 06/03/2014 10:27:53 a.m.

Carrillo-Huerta, Mario M., Haydee V. Vázquez Mateos. (2005).”Desigualdad y polarización en la distribución del ingreso salarial en México”. Problemas del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 36, núm. 141, abril—junio, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México, pp. 109—130.

Castro Lugo David y Berenice Morales Sandoval. (2011). “Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994—2003”. *Frontera Norte*, Vol. 23, Núm. 45, enero-junio, pp . 35—66.

Castro Lugo David y Luis Huesca Reynoso. (2007).”Desigualdad salarial en México: una revisión”. *Papeles de población*. octubre-diciembre, número 054, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Pp. 225-264.

Gallo P., César R. 2010. ¿Es posible explicar los ingresos laborales de todos los grupos de ocupación en Venezuela a través de su perfil educativo? Comparación entre 1997 y 2007”. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. XVI, núm. 1, enero—junio, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela, pp.111—136.

Germán-Soto Vicente, Nohemí M. Ríos González. (2011). “El vínculo Inversión Extranjera Directa y desigualdad salarial en los estados mexicanos”. Equilibrio Económico, *Revista de Economía, Política y Sociedad*. Año XII, Vol. 7 No. 2, pp. 119—149.

Ghiara Ranjeeta y Eduardo Zepeda. (2004). “Desigualdad Salarial, Demanda de Trabajo calificado y modernización: lecciones del caso de Tijuana, 1987—1994”. *Región y Sociedad*, Vol. XVI, núm. 29, págs. 3—43.

Herrera Francisco. (1994). La industria automotriz en México: ¿Del fordismo al posfordimo? *Estudios Sociológicos*. Vol. 12. Num.35. El colegio de México. Pp. 319—331.

Huesca Reynoso Luis, Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez. (2008). “Salarios y calificación laboral en México” Problemas del desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, Vol. 39, núm. 154, julio-setiembre, pp. 61-86.

Katz Jorge. (1999). “Cambios estructurales y evolución de la productividad laboral en la industria latinoamericana en el periodo 1970-1996”. Cuaderno de trabajo de la CEPAL. Pp. 1-43.

Mendoza Cota, Jorge Eduardo. (2002). “Educación, experiencia y especialización manufacturera en la frontera norte de México”. *Comercio Exterior*. Vol. 52. Núm. 4. Pp. 300—308.

Meza González, Liliana. (1999). “Cambios en la estructura salarial de México en el periodo de 1988-1993 y el aumento en el rendimiento de la educación superior”. *El Trimestre Económico*. Vol. LXVI (2). Num.262. pp. 189-226.

Mercado laboral.indd 284 06/03/2014 10:27:53 a.m.

Meza González, Liliana. (2005). "Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México". *El Trimestre Económico*. 72(1). 285. Fondo de Cultura Económica. México. Pp. 133—178.

Muller Rodríguez Federico Ricardo y Arnoldo Ochoa Cortés. (2011). "Saltillo Coahuila de la anarquía inercial en el crecimiento económico a la competitividad urbana", *Equilibrio Económico*, enero-junio, año XII vol.7 núm. 1. Universidad Autónoma de Coahuila. Pp. 31-69.

Ochoa Cortes, Arnoldo. (2011). *Sistemas de producción y eficiencia productiva en la industria automotriz de la región sureste de Coahuila. Procesos económicos, laborales y urbanos en la frontera noreste en el contexto de la apertura económica*. Coordinadores. Vásquez Galán Belem, Jurado Montelongo Mario y Castro Ruiz, Jose. Colef y UAdeC. Pp. 175-206.

Plascencia López, Ismael. (2009). "Liberalización económica y desigualdad salarial en 12 áreas urbanas de México, 1987-2002: la hipótesis de la "U" invertida de Kuznets". *Región y Sociedad,* Vol. XXI, Núm. 44, enero-abril, El Colegio de Sonora. pp. 9-42.

Posso, Christian Manuel. (2010). "Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria". *Desarrollo y Sociedad*, núm. 66, Universidad de Los Andes. Bogotá, Colombia, pp. 65-113.

Ramírez, José Carlos. (2001). "Convergencia tecnológica y nacimiento de las maquiladoras de tercera generación". *Región y Sociedad*. Vol. XIII. Num.21. Colegio de Sonora.

Rodríguez Pérez Reyna Elizabeth, Mario Camberos Castro. 2007. "Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora". *Política y Cultura,* otoño, número 028, Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, Distrito Federal, México, pp. 219-250.

Rodríguez Pérez Reyna Elizabeth. (2010). *Cambio tecnológico y desigualdad salarial en el mercado de trabajo de México y sus regiones*. Tesis de doctorado. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.

Rodríguez Pérez Reyna, Luis Huesca Reynoso y Mario Camberos Castro. (2011). "Mercado laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional". *Frontera Norte,* Vol. 23, Núm. 45, enero -junio, pp. 7-34.

Samuelson Paul y William Nordhaus. (2005). *Economía*. McGraw Hill. Decimooctava edición.

Varela Llamas Rogelio; Juan Manuel Ocegueda Hernández, Ramón Castillo Ponce, Gerardo A. Huber Bernal. (2010). "Determinantes de los ingresos salariales en

Mercado laboral.indd 285 06/03/2014 10:27:53 a.m.

México: una perspectiva de capital humano". *Región y Sociedad,* vol. XXII, núm. 49, El Colegio de Sonora, Sonora, México, pp. 117-142.

Villarreal Peralta, Edna María. (2008). "Evolución histórica de los rendimientos educativos en México: 1987—2004". *Estudios Sociales*. 16(32). Centro de Investigación y Desarrollo, Hermosillo. Pp. 59—78.

Mercado laboral.indd 286 06/03/2014 10:27:53 a.m.

Cambio tecnológico y empleo en el sector manufacturero de las regiones Mexicanas*

Luis Huesca Reynoso
David Castro Lugo
Mario Camberos Castro

Introducción

En los últimos cincuenta años, el cambio tecnológico ha impuesto en los países desarrollados la pauta de una creciente demanda relativa a nivel mundial de trabajadores con mayor grado de habilidades y calificación laboral, donde el proceso ha explicado más de una tercera parte de los cambios producidos en la estructura laboral de estos países (Autor, *et al*. 2003 y Autor, *et al*., 2008). En los Estados Unidos (EE.UU.) ha llegado a explicar entre el 30 y 40% de dichos cambios y autores como Bowles *et al.* (2001) comprueban que ciertamente las habilidades cognitivas y aprendizaje en las rutinas de los trabajadores tienen un papel central en la decisión final de contratación por parte de las empresas.

La demanda de trabajo calificado aumentó rápidamente durante este tiempo a causa de la revolución tecnológica proveniente de los países desarrollados, basada en la utilización de las computadoras personales, el internet y el desarrollo de los microchips, donde el cambio tecnológico reciente se ha sesgado en los países industrializados hacia los trabajadores más calificados ya que los trabajadores menos calificados han tendido a ser desplazados beneficiando a los primeros y provocando desigualdad

* Los autores agradecen el apoyo otorgado por Conacyt para la realización de este trabajo mediante el financiamiento al proyecto CB-2008-01-106684.

Mercado laboral.indd 287 06/03/2014 10:27:54 a.m.

salarial entre ambos grupos de trabajadores (Berman *et al*. 1993 y 1997; Katz y Murphy 1992; Murphy et al 1998; Autor, *et al.,* 2008; Acemoglu, 1998, 2002, 2001a, 2001b).

El comportamiento de los salarios y los rendimientos derivados de la escolaridad en estos países indican que el cambio tecnológico se ha basado en las habilidades adquiridas por los trabajadores durante las seis décadas pasadas del siglo XX (Acemoglu y Autor, 2010); además, las evidencias recientes muestran que las habilidades basadas en las tecnologías son más redituables y que las empresas transnacionales tienen más incentivos para invertir en su desarrollo y la adopción de las mismas. Acemoglu (2002), Autor *et al.* (2003 y 2008), Mañe (2001) y Gallego (2006) encontraron para EE.UU., España y Chile que la maquinaria y las nuevas tecnologías, en lugar de sustituir al trabajo calificado, lo han complementado, dando como resultado mayores beneficios y la formación de trabajadores con más habilidades. Por ello, es altamente probable que el reciente cambio tecnológico presente efectos sobre la distribución de la mano de obra y su premio salarial.

Entonces subyace la pregunta esencial que plantea este trabajo¿cuáles son los efectos del cambio tecnológico en el mercado laboral de México y sus elementos más importantes? Consideramos que se pueden subrayar dos elementos: el primero es la reducción relativa del precio de la tecnología (conforme resulta más barata, se presenta un mayor incentivo para incorporarla al proceso productivo); y el segundo, la era de la computación y la informática que han permitido incorporar un mayor número de actividades dentro del concepto de tareas rutinarias sustituyéndolas (Autor, et al. 2003). El proceso anterior ha ampliado y acelerado la sustitución de la mano de obra (en actividades rutinarias) por maquinaria o equipo de cómputo, pero no sucede así en las actividades no rutinarias, cognitivas y analíticas, ya que, por el contrario, observan una mejora de las remuneraciones e incremento gradual en su demanda (Autor *et al*, 2003 y 2008).

En México, estudios recientes asumen que, con la apertura comercial iniciada en los años ochenta, se han establecido en distintos puntos del país empresas trasnacionales, en su mayoría ensambladoras, que cuentan con procesos de trabajo que utilizan maquinaria y equipos sofisticados que han venido a simplificar el proceso de producción, generando cambios en la demanda de trabajo (Aguilar 1998; Burgos y Mungaray 2008). De tal manera, se ha observado una tendencia en los cambios de la demanda laboral hacia mayores requerimientos de calificación laboral por las empresas y con fuerza en el sector manufacturero. Por lo anterior, una de las aportaciones que este trabajo ofrece es la combinación de dos enfoques en cuanto a probar las hipótesis de cambio técnico en el empleo calificado: 1) un enfoque con información a nivel

Mercado laboral.indd 288 06/03/2014 10:27:54 a.m.

agregado o de nivel macro (censos económicos); y 2) el enfoque micro con información a nivel del trabajador (microdatos).

Bajo el primer enfoque, se confirma un incremento en la dotación tecnológica por trabajador con efectos directos y positivos sobre la productividad y las remuneraciones, aunque se identifican impactos distintos por tipo de trabajador con efectos regionales diferenciados; y, bajo el segundo, analíticamente se distingue la diferencia entre ocupaciones en áreas tecnológicas y no tecnológicas por tipo de calificación en el trabajo y para su aplicación empírica se añaden variables de corte institucional que controlan algunas de las características principales del mercado laboral mexicano en materia de seguridad social, contratación y jornada de trabajo. De manera análoga, los hallazgos principales con el enfoque micro otorgan evidencia de un grado alto de sustitución con y sin controles institucionales por el orden de 8 puntos a favor del trabajo calificado en áreas tecnológicas.

En la segunda parte del trabajo se hace una revisión de la literatura sobre el tema del cambio tecnológico y sus efectos sobre el mercado laboral, así como sus implicaciones en materia laboral que lo relaciona con el mercado de trabajo, la dotación de equipo de cómputo y su impacto en la productividad y salarios. La tercera parte muestra los aspectos metodológicos y realiza un análisis de la información evaluando un periodo de hasta 13 años durante 1998-2010 que cubre prácticamente toda la década actual. Finalmente, en la cuarta parte se presentan las conclusiones.

Literatura reciente

La generación de empleo precario en México ha sido una constante en décadas recientes, aun cuando siendo trabajos formales que cuentan con seguridad social presentan remuneraciones reducidas, contratos eventuales y jornadas laborales fuera de ley. Existen estudios en años recientes que muestran como los niveles de desempleo formal en la economía mexicana se han visto reducidos de manera específica en las ciudades más importantes y en las localizadas en la frontera norte (Valenzuela y Vargas, 2009; y Mendoza, 2010), incluso los trabajos citados muestran que el nivel de ingreso en la franja fronteriza del norte de México es de los más altos del país, sin embargo, una consecuencia del incremento de la población en esta zona ha provocado baja productividad, salarios reducidos en el sector formal, además de un considerable incremento de empleos temporales (Huesca, 2010; Huesca, 2011).

Estos indicadores de empleo manifiestan la existencia de una imposibilidad del mercado laboral para absorber a una oferta de trabajo creciente que ha determinado que el desempleo y el subempleo, así como la migración hacia los Estados Unidos se

Mercado laboral.indd 289 06/03/2014 10:27:54 a.m.

convirtieran en una de las principales características del mercado laboral mexicano de los últimos años (Zabala, 2009; y Calderón y Huesca, 2010). Lo anterior revela la existencia de la generación de empleos formales con baja remuneración que, para el caso de este estudio, indican como gran parte de los trabajos formales generados en años recientes han sido dentro del sector manufacturero y en el de los servicios para la misma región fronteriza.[1]

La literatura sobre el mercado laboral y cambio tecnológico muestra que los rendimientos de la escolaridad presentan una relación directa con la habilidad o calificación de los trabajadores, así como en las diferencias salariales entre los mismos. En el caso de EE.UU se observa que el rendimiento de los trabajadores con estudios universitarios se redujo bruscamente durante la década de 1970 debido, principalmente, al incremento en la oferta de mayor calificación en el trabajo, donde el proceso continuó hasta la década de los 80. El mismo caso se presentó España, donde los rendimientos a la escolaridad se estancaron en un nivel algo superior al 5% como premio en el mercado de trabajo por cada año de educación, lo que señalizó un problema de sobre-educación de la oferta laboral española (Oliver, *et al*., 2001).

Ambos procesos han sido de los principales hechos que motivan a la literatura empírica de la desigualdad y cambio técnico, así como de las dotaciones de tecnología y el impacto que estas han generado en el trabajo y los salarios (Berman, Bound, y Griliches, 1993; Katz y Murphy, 1992; Acemoglu, 1998 y 2002). Destaca el planteamiento de Acemoglu (2002), quien demuestra la relación entre el cambio tecnológico a través de la demanda, la calificación de la oferta de trabajo para conformar el mercado laboral, y el impacto en los salarios que determinará finalmente, tanto las diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados, como el comportamiento en su demanda. Sin duda, son varios los factores que afectan la distribución de los salarios pero un punto de partida natural continúa siendo por el lado de la oferta y la demanda laboral.[2]

El otro grupo de estudios sobre el tema lo constituyen los trabajos que intentan aproximar, de manera más directa, la relación entre el papel de la tecnología sobre

[1] Un estudio reciente establece como la pobreza urbana de los trabajadores ubicados en el sector formal afecta en mayor medida en la Frontera Norte de México en términos relativos con respecto del país, con proporciones de 13.4% en situación de pobreza en el empleo formal contra 7.8% en el informal (Huesca, 2011).

[2] Tinbergen (1974 y 1975) menciona que lo importante es la diferencia disponible entre cualidades y cantidades exigidas por la demanda de trabajo, específicamente en las empresas e instituciones.

Mercado laboral.indd 290 06/03/2014 10:27:54 a.m.

los cambios en la estructura salarial.[3] Uno de los trabajos pioneros que analizan de esta forma la relación antes mencionada es el de Tan y Batra (1995), y para ello utiliza información a nivel de planta, referente a 1992. Los autores parten de que la inversión en capacidad tecnológica genera un mayor nivel de eficiencia y que las empresas que llevan a cabo estas inversiones tienen ventajas de productividad, sin embargo, el incentivo para invertir en tecnología es diferente por tamaño de unidad económica e industria, además, no todo tipo de inversión en tecnología genera un efecto homogéneo sobre el salario de los trabajadores calificados.

Los trabajos de Berman *et al.* (1993), Katz y Murphy (1992), y Acemoglu (1998) muestran como las dotaciones de equipo de cómputo por trabajador en los EE.UU. son indicativo regular y preciso del cambio tecnológico, y que en su principales efectos se cuenta el de ampliar las brechas de la desigualdad salarial entre trabajadores calificados y no calificados durante los años 80 en aquel país.

Por su parte, Rodríguez *et al.* (2011), a partir de la utilización de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para 2000 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2008, analizan el comportamiento de los trabajadores en su estructura ocupacional y los salarios, y muestran que la presencia del diferencial salarial en favor de mayores remuneraciones entre trabajadores calificados dentro de los sectores tecnológicos y no tecnológicos (lo que en principio apoyaría la hipótesis de cambio tecnológico sesgado) ha reducido las brechas con respecto de los no calificados en el período con una gradual reducción en la desigualdad salarial, sin embargo, consideramos que la discusión sobre este tema no ha sido agotada, ya que su análisis se ha elaborado a partir de información de las encuestas a hogares que, si bien aportan información valiosa a nivel de individuos sobre las características demográficas y ocupacionales de los trabajadores, no se dispone de información sobre la dotación de tecnología de las empresas.

A partir de lo anterior, se puede establecer que, no obstante la existencia de estudios previos que discuten sobre la desigualdad salarial y el cambio tecnológico, en realidad son escasos los documentos que abordan directamente esta temática, por lo que es necesario continuar con esta discusión. Es por esto que el objetivo de este documento es hacer una exploración de los efectos de un cambio tecnológico que pudiera haber experimentado el sector manufacturero por regiones durante el periodo reciente de 1998-2010.

3 Al respecto Huesca *et al* (2010) establece una discusión sobre los efectos del cambio tecnológico actual en el mercado de trabajo, donde destaca precisamente diferentes mecanismos mediante los cuales se puede realizar un análisis de esta relación.

Mercado laboral.indd 291 06/03/2014 10:27:54 a.m.

En cuanto a la demanda de trabajo calificado, se observa cómo para los EE.UU Acemoglu y Autor (2010) recientemente calcularon elasticidades (sin ajuste de control institucional) por el orden de 1.67 y que no superan el valor de 2, mientras que existe poca evidencia empírica para América Latina, entre la cual se encuentran los estudios de Arango *et al.* (2005) para Colombia y Gallego (2006) para Chile. Ambos trabajos estiman tasas de elasticidad de sustitución que oscilan entre 11 y 20%, tasas de sustitución que son consideradas altas de acuerdo con la teoría del cambio tecnológico, sin embargo, los autores proveen una serie de explicaciones que muestran la importancia de aplicar algún tipo de controles institucionales a la información de tal manera que los resultados puedan tener matices que deben ser entendidos en el propio contexto laboral de cada mercado laboral referido.

El modelo de sustitución: enfoque micro

En este apartado se presenta el modelo empírico para probar la hipótesis de cambio técnico sesgado a favor del trabajo calificado. Considerando el trabajo pionero de Acemoglu (2002), y Acemoglu y Autor (2010), se asume que la oferta relativa es inelástica a los salarios y que las cantidades demandas de trabajo se aproximan con el nivel de ocupación. Una función CES con una producción agregada *Yt* y dos factores con calificados (H) y no calificados (L):

$$Y(t) = \left[\left(A_l(t)L(t)\right)^{\rho} \left(A_h(t)H(t)\right)^{\rho} \right]^{1/\rho} \qquad \rho \in (0,1)$$

Derivando con respecto de H y L se obtienen los salarios para cada grupo de trabajadores calificados y no calificados respectivamente:

$$w_H = \frac{\partial Y}{\partial H} = A\frac{\rho}{l}[A\frac{\rho}{l}(H/L) - \rho + A\frac{\rho}{l}](1-\rho)/\rho \qquad (2)$$

$$w_L = \frac{\partial Y}{\partial L} = A\frac{\rho}{l}[A\frac{\rho}{l} + A\frac{\rho}{h}(H/L)\rho](1-\rho)/\rho \qquad (3)$$

Si $\partial wH/\partial H/L\langle 0$ entonces los salarios de H –factor abundante— tenderán a caer. Así, combinando (2) y (3) se logra calcular el premio salarial para el factor H como:

Mercado laboral.indd 292 06/03/2014 10:27:55 a.m.

$$\omega = \frac{wH}{wL} = \left(\frac{Ah}{Al}\right)^{\rho}\left(\frac{H}{L}\right)^{-(1-\rho)} = \left(\frac{Ah}{Al}\right)^{(\sigma-1)/\sigma}\left(\frac{H}{L}\right)^{-1/\sigma} \qquad (4)$$

La elasticidad teórica al asumir una reducción salarial para el factor barato $L(wl)$ derivando parcialmente los términos h y l con respecto de ρ como $\partial(\ln wh / \partial(\ln \rho 1$ se obtiene la respuesta en la expresión (5) de la siguiente manera:

$$\sigma = \frac{\partial \ln(wh / wl)}{\partial \ln \rho} = -\frac{1}{1-\rho} \qquad (5)$$

Los resultados anteriores aportan elementos que, si no con toda contundencia, sí apoyan la presencia de un cambio tecnológico en el sector manufacturero, siempre que el factor de elasticidad $\rho > 1$, sin embargo, debemos destacar que la información es agregada a nivel de sector, donde al interior de este existen actividades que pueden tener comportamientos distintos, además de la necesidad de incorporar controles institucionales para disponer de estimaciones robustas y con mayor sustento estadístico.

Información, especificación de modelos y resultados

Bajo el enfoque agregado, el objetivo particular es identificar si los factores asociados al cambio tecnológico tienen un impacto agregado sobre la productividad y las remuneraciones, así como establecer si existen diferencias regionales y temporales. Para dar respuesta a los elementos anteriores, es pertinente realizar estimaciones econométricas considerando los censos económicos 1999, 2004 y 2009, a través de una desagregación, considerando seis regiones referidas a los tres últimos años censales a nivel de subsectores.[4]

Utilizamos la regionalización del territorio mexicano sugerida por Hanson (2004) que divide al país en seis 6 regiones: Frontera, Norte, Capital, Centro, Sur y Península de Yucatán.[5],[6]

[4] De acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN).

[5] Las ciudades son 32 y se pueden observar en el Cuadro A1 del anexo.

[6] De acuerdo a Hanson (2004), las regiones se conforman de la siguiente manera: Frontera: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas; Norte: Aguascalientes, Baja

Mercado laboral.indd 293 06/03/2014 10:27:56 a.m.

La justificación de Hanson (2004) en su regionalización no solamente se basa en que los estados que las integran tengan características geográficas y económicas en común, sino que además intenta captar los impactos de la liberalización del comercio, los flujos migratorios, la estructura de la inversión extranjera directa, los salarios y la demanda de trabajo calificado y no calificado. La citada regionalización apoya a Hanson (2004) en examinar: 1) el crecimiento de las industrias manufactureras y el efecto que tiene este fenómeno en la demanda laboral; 2) las diferencias salariales; y 3) la convergencia salarial entre México y los EE.UU., lo cual es de suma utilidad para el objetivo de este trabajo.

A partir de la revisión teórica de los efectos del cambio técnico sobre el mercado laboral es posible establecer tres elementos que permiten captar esta relación:[7] i) cambios en la estructura ocupacional entre trabajadores calificados y no calificados (trabajadores de cuello blanco y cuello azul) a favor de los primeros; ii) modificaciones en los salarios relativos nuevamente favoreciendo a los primeros e incrementando la desigualdad salarial, iii) crecimiento en la productividad laboral y, como consecuencia de lo anterior, esperaríamos también modificaciones en los salarios.

Los primeros dos elementos se abordan en este trabajo con ambos enfoques (micro y macro), empleando controles institucionales, en tanto que el último aspecto (y que ha sido menos estudiado) se aborda bajo el enfoque macro con la información a nivel agregada censal, que en combinación con los resultados del enfoque micro permitirán explicar con mayor precisión la medición del cambio tecnológico, ya sea medido como indicador conjunto de los factores o de manera individual.

El análisis se realiza solamente para el sector manufacturero, considerando la posibilidad de heterogeneidad al interior del mismo, se aplica una desagregación a nivel de subsector y por región en el país que, además, permitirá disponer de una mayor cantidad de datos para la estimación y de explorar diferencias espaciales, que sin duda constituyen un elemento relevante en el caso mexicano dada la dispar dinámica que se ha mostrado en las últimas décadas.

La información y su ordenamiento

Las bases de datos empleadas en este trabajo bajo el esquema del enfoque micro, corresponden a la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) 2000-2004 y la Encues-

California Sur, Durango, Nayarit, SLP, Sinaloa, Zacatecas; Centro: Colima, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Veracruz; Capital: DF, Edo. México; Sur: Chiapas, Guerrero, Oaxaca; y Yucatán: Campeche, Tabasco, Quintana Roo, Yucatán.

[7] Para una revisión sobre los efectos del cambio tecnológico sobre el mercado de trabajo véase Huesca *et al* 2010.

Mercado laboral.indd 294 06/03/2014 10:27:56 a.m.

ta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2010. Ambas encuestas se homogenizaron utilizando las áreas metropolitanas contenidas en la ENEU 2004, ya que son las que se mantienen para todo el periodo analizado. Al igual que la parte previa con los datos agregados, se utiliza la misma regionalización para conectar los resultados.

Los trabajadores en áreas tecnológicas son aquellos que se encuentran en ocupaciones que involucra el manejo de maquinaria y equipo sofisticado, investigación y desarrollo, software, redes y telecomunicaciones y, por el lado del área no tecnológica, se encuentran los trabajadores que desempeñan ocupaciones en actividades tradicionales como la agricultura, ganadería, pesca, comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas, trabajadores del arte, espectáculos y deportes, vigilancia, fuerzas armadas y servicios domésticos. Respecto del trabajo calificado, de acuerdo con Acemoglu y Autor (2010), se seleccionan aquellos individuos como calificados con al menos 17 años de escolaridad terminada (universitarios) y los no calificados con un nivel de estudios inferior a 17 entre 16 a 65 años de edad.

Cuadro 1.Clasificación de ocupaciones en áreas tecnológicas y no tecnológicas

Ocupación Tecnológica	Ocupación no Tecnológica
Profesionistas	Trabajadores de la educación
Técnicos	Trabajadores del arte, espectáculos y deportes
Funcionarios directivos de los sectores público, privado y social	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca
Jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento	Trabajadores en apoyo en actividades administrativas
Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento	Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas
Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial	Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios
Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial en actividades de reparación y mantenimiento.	Trabajadores en servicios personales en establecimientos
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	Trabajadores en servicios domésticos
Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios	Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, Clasificación Mexicana de Ocupaciones.

Mercado laboral.indd 295 06/03/2014 10:27:57 a.m.

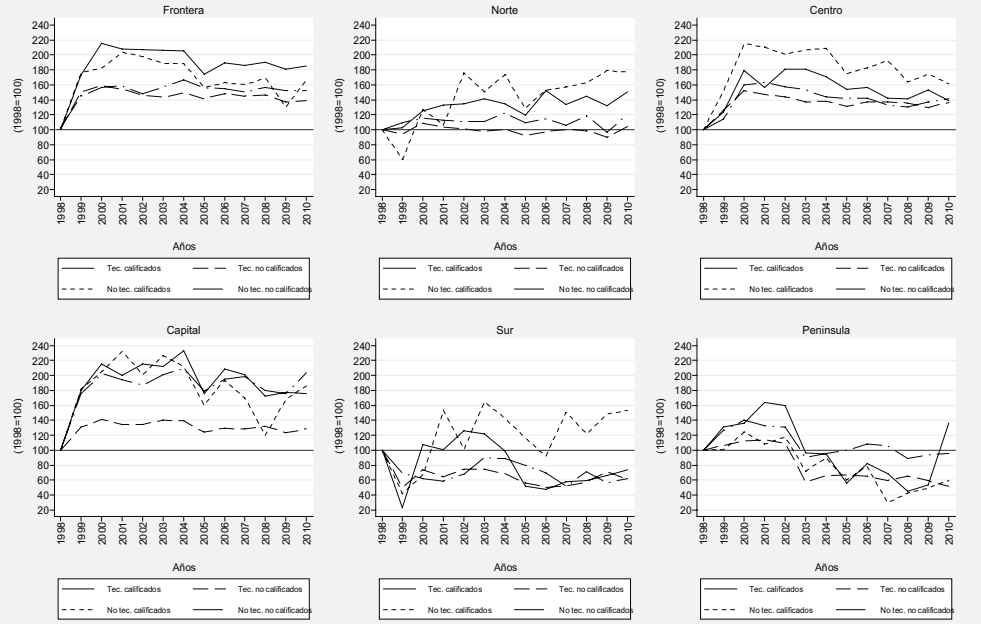
Los salarios de los trabajadores son captados por la encuesta de forma mensual en pesos corrientes mexicanos y los trasformamos a dólares constantes del 2000 por hora referidos al tercer trimestre, deflactándolos por el índice de precios al consumidor por estratos de salario del Banco de México con el tipo de cambio promedio del trimestre referido. Las variables de control son dicotómicas con respecto de su cualidad institucional, considerando las horas trabajadas (jornada laboral jl) en su jornada identificando aquellos trabajadores con jornadas normales (entre 40 y 48 horas a la semana) de aquellas cortas (<40 horas semana) y jornadas largas (> 48); el tipo de contrato (contrato) identificando el de base con 1 de aquellos contratos distintos con cero, y la afiliación en algún sistema de seguridad social con valor de 1 si la tenían (sm).

La información descriptiva de las encuestas para cada año en la base de datos y sus tendencias regionales se presenta a continuación. Se observa en la gráfica 1 que la manufactura tiene mayor demanda por trabajo calificado en áreas tecnológicas (línea sólida) pero solamente en aquellas regiones con dicha vocación (Frontera, Capital, Centro y en menor grado la Norte) y que la incidencia es mayor en la Capital y la Frontera. En distinción el empleo que más ha crecido es el calificado pero ubicado en áreas no tecnológicas para la región del Centro y cambios poco significativos y por debajo del índice base (1998=100) para la región Sur y de la Península.

Uno de los puntos relevantes es que la región del Sur se caracteriza por estar empleando trabajo calificado pero dentro del área no tecnológica, como resultado del tipo de trabajos que esta región demanda en las manufacturas y que no tienen fuerte vínculo con las áreas tecnológicas. El caso de la región de la Península presenta un comportamiento en la demanda por empleo similar a la del Sur.

Mercado laboral.indd 296 06/03/2014 10:27:57 a.m.

Gráfica 1. Cambios en la ocupación según area tecnológica del sector manufacturero en regiones de México, 1998-2010.



Fuente: Elaboración propia con base en ENEU-ENOE años respectivos, Proyecto C. Básica Conacyt 2008-1(106684).

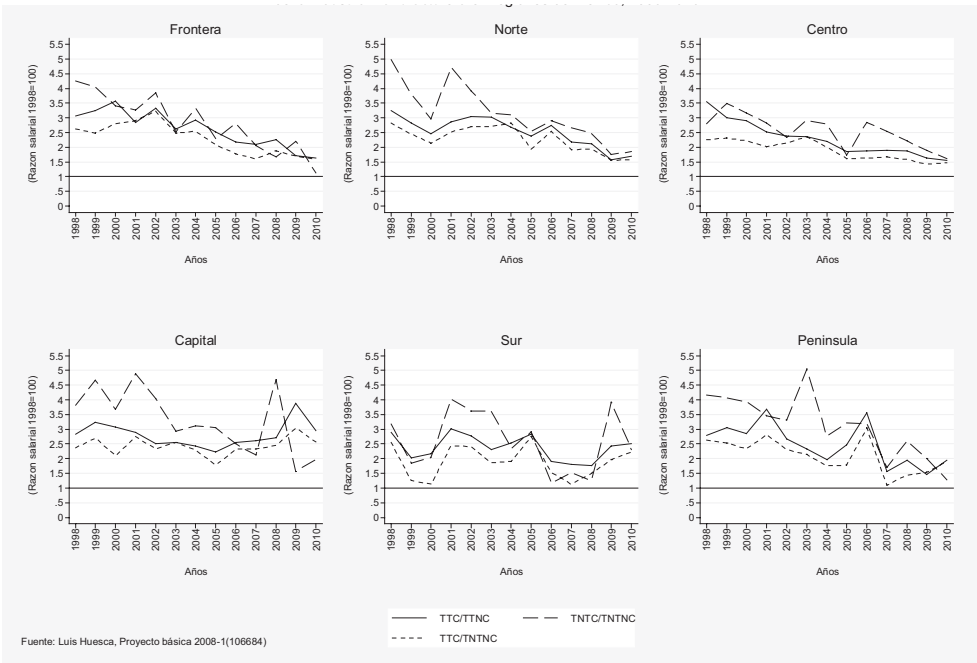
Los cambios en las remuneraciones se observan con las razones salariales de los colectivos de trabajadores calificados y no calificados en cada área respectiva en la gráfica 2. Se combinan tres tipos de razones salariales empleando el promedio de remuneraciones para trabajo calificado en áreas tecnológicas con respecto del no calificado (TTC/TTNC), la del trabajo calificado en áreas no tecnológicas con respecto del no calificado (TNTC/TNTNC), y combinando la del trabajo calificado en áreas tecnológicas con el no calificado en área no tecnológica (TTC/TNTNC).

En general todas las razones marcan una pauta gradual de reducción a lo largo del período y con mayor incidencia en su caída para el trabajo calificado en áreas no tecnológicas (TNTC/TNTNC). La caída es más notoria en la Frontera y el Norte, y se observan más erráticas pero con tendencia a la baja en el resto de las regiones donde tiene menor incidencia las actividades manufactureras, proceso que ciertamente debe su comportamiento a la volatilidad por la que ha transcurrido la economía norteame-

Mercado laboral.indd 297 06/03/2014 10:27:58 a.m.

ricana de 2001 a la fecha y que ha impactado directamente en los niveles de empleo calificado de nuestro país seguramente con un exceso de oferta del mismo.

Gráfica 2. Razones salariales en la ocupación según area tecnológica de la industria manufacturera en regiones de México, 1998-2010.



Fuente: Luis Huesca, Proyecto básica 2008-1(106684)

De acuerdo con la teoría del cambio técnico esta evidencia es señal de un posible abaratamiento del trabajo calificado debido a un exceso de oferta laboral en dicho colectivo (Acemoglu y Autor, 2010), sin embargo en la parte siguiente del estudio realizaremos las estimaciones respectivas para calcular su premio de habilidad así como elasticidad respectiva de sustitución.

Formación de Pool de Datos

Para formar la base de datos que se utilizará en el enfoque micro y modelo de la sustitución, se replicó el proceso año con año en cada encuesta, para cada grupo distinto de trabajadores agrupándolos por ciudad y por rama de actividad, obteniendo

Mercado laboral.indd 298 06/03/2014 10:27:59 a.m.

la media de sus salarios, el total de trabajadores, la media de años de escolaridad; en tanto que las variables de control se estandarizaron al pasarlas de dicotómicas a continuas considerando el porcentaje de personas que cumplían con el criterio sustrayéndole su desviación estándar tanto en los casos del contrato, seguridad social y jornada laboral. Cada tabulación que nos muestra la información por año se fusionó hacia el año consecutivo hasta formar la nueva base de datos en forma de pool.

Información a nivel agregado

Con respecto de los datos agregados para el enfoque macro, se emplearon los censos económicos, específicamente censo industrial 1999, 2004 y 2009, con información referenciada al año anterior y se desagrega a nivel de subsector con la misma agrupación regional descrita previamente, así como también las idénticas 32 ciudades o áreas metropolitanas (cuadro A1), mientras que la información nacional corresponde a la agregación de estas ciudades. Una vez organizados los datos donde se eliminó el subsector 324 correspondiente a "fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón" por la falta de información y algunos otros subsectores para regiones y años específicos quedaron 348 observaciones.

Aun cuando el concepto de tecnología puede estar claro y la ejemplificación de la misma también, medirla no es tarea sencilla, sin embargo, algunos autores (Autor *et al* 2003, Acemoglu 2001, Levy 2010) establecen que un indicador utilizable para capturar cambio tecnológico puede ser la disponibilidad y uso de computadoras, en este sentido, disponer de información sobre este herramienta puede ser un punto de referencia.

Los Censos Económicos no permiten identificar directamente el uso de computadoras en el sector manufacturero, pero sí es posible obtener el valor de los equipos de cómputo disponibles, por tal motivo un primer indicador de tecnología es el correspondiente a la dotación de equipo de cómputo promedio por trabajador para la manufactura en general, así como entre personal operativo y administrativo, información que se presenta en el cuadro 2.[8]

A partir de esta información se pueden destacar algunos elementos. Un primer aspecto es el crecimiento que se observa a nivel nacional y en todas las regiones durante el periodo de estudio. Para el caso del personal operativo, el promedio nacional era de 3,440 pesos en 1998[9] y al final del periodo esta cifra era superior en casi

[8] La información del censo no específica quien hace uso del equipo, por tanto el valor se obtiene de dividir el valor del equipo de cómputo entre los trabajadores correspondientes.

[9] Pesos del año 2000.

Mercado laboral.indd 299 06/03/2014 10:27:59 a.m.

50.0 por ciento, mientras que para el personal administrativo el incremento fue superior al 100.0 por ciento.

Cuadro 2. Dotación promedio de equipo de cómputo por trabajador, 1998-2008. Miles de pesos del 2000

	Personal Operativo			Personal administrativo		
Región	**1998**	**2003**	**2008**	**1998**	**2003**	**2008**
Frontera	5.36	7.72	8.45	22.92	36.84	48.35
Norte	6.70	8.20	10.75	22.39	34.94	53.74
Centro	6.05	8.17	8.96	20.46	35.86	39.81
Capital	10.41	12.55	14.47	24.70	36.21	50.56
Sur	3.44	5.66	8.74	8.97	31.44	40.51
Península	3.59	2.73	4.58	11.24	15.26	24.55
México	7.37	9.32	10.57	22.76	35.74	46.74

Fuente: elaboración propia a partir de Censos Económicos 1999, 2004 y 2009.

Un segundo elemento a señalar es que dentro de las regiones existen importantes diferencias, especialmente en lo referente al personal operativo, la Capital presenta los mayores niveles, con $14,470 en 2008, mientras que la Península es la que muestra mayor rezago. En lo que respecta al personal administrativo se aprecia una tendencia hacia la convergencia, dado que las regiones con menor dotación per cápita crecieron a un ritmo mayor.

La brecha tecnológica en principio se ha reducido con respecto de la región de referencia y con mayor peso en las regiones del Sur y de la Península (Cuadro 3). El cuadro 4 muestra el índice de productividad relativa regional por año, tomando como referencia la Capital. El comportamiento que para el caso de los trabajadores operativos en la región Capital es que se mantiene con los mayores niveles de eficiencia, no así para el caso del personal administrativo, aunque es evidente la diferencia respecto a las regiones Sur y Península.

Un elemento adicional que es importante destacar, es que las remuneraciones tanto de los operativos como administrativos muestran una conducta divergente, donde las diferencias entre las regiones con mayores retribuciones promedio (Frontera y Capital) aumentan la brecha respecto a la Sur y Península, quienes disponen de remuneraciones más bajas, comportamiento que parece ir en la dirección contraria si lo comparamos con la dotación de equipo de cómputo por trabajador y la productividad laboral.

Mercado laboral.indd 300 06/03/2014 10:27:59 a.m.

Cuadro 3. Brecha tecnológica por regiones en el sector manufacturero, 1998-2008. Referencia: región capital

	Personal operativo			Personal administrativo		
Región	**1998**	**2003**	**2008**	**1998**	**2003**	**2008**
Frontera	1.94	1.62	1.71	1.08	0.98	1.05
Norte	1.55	1.53	1.35	1.10	1.04	0.94
Centro	1.72	1.54	1.61	1.21	1.01	1.27
Capital	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sur	3.02	2.22	1.65	2.75	1.15	1.25
Península	2.90	4.60	3.16	2.20	2.37	2.06
Desviación	0.79	1.29	0.74	0.74	0.55	0.41

Fuente: elaboración propia a partir de Censos Económicos 1999, 2004 y 2009.

Cuadro 4. Manufactura productividad laboral relativa por regiones, 1998-2008. Referencia: región capital

	Personal operativo			**Personal administrativo**		
Regiones	**1998**	**2003**	**2008**	**1998**	**2003**	**2008**
Frontera	1.19	1.12	1.10	0.66	0.67	0.67
Norte	1.16	1.09	1.20	0.82	0.74	0.84
Centro	1.19	0.94	1.16	0.84	0.62	0.91
Capital	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sur	1.77	1.73	2.00	1.61	0.90	1.51
Península	2.13	2.14	2.27	1.62	1.11	1.48

Fuente: elaboración propia a partir de Censos Económicos 1999, 2004 y 2009.

El cuadro 5 presenta las remuneraciones relativas entre regiones tomando como referencia la Capital, donde se puede observar que al inicio del periodo, con excepción de la Frontera, las mayores retribuciones se encuentran en la región de referencia, pero a lo largo del periodo las remuneraciones relativas parecen mostrar un comportamiento dispar, se reducen las diferencias para los salarios (operativos), aspecto que resulta razonable dado la reducción de la brecha tecnológica de las regiones frente a la de referencia.

Mercado laboral.indd 301 06/03/2014 10:28:00 a.m.

Cuadro 5. Manufactura. Remuneraciones relativas entre regiones, 1998-2008, Referencia: región Centro.

	Personal operativo			Personal administrativo		
Regiones	**1998**	**2003**	**2008**	**1998**	**2003**	**2008**
Frontera	1.09	0.93	0.86	0.96	0.98	1.05
Norte	1.28	1.07	1.07	1.36	1.25	1.23
Centro	1.11	1.04	1.06	1.16	1.17	1.37
Capital	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sur	1.70	1.41	1.72	2.50	2.05	2.81
Península	1.68	1.52	1.48	2.15	2.07	2.13

Fuente: elaboración propia a partir de Censos Económicos 1999, 2004 y 2009.

Especificación de los modelos

En una primera aproximación (nivel macro), la pregunta a responder es: ¿inciden los factores tecnológicos de manera significativa en el comportamiento de la productividad laboral y sobre los salarios de los trabajadores en el sector manufacturero de México? Y en la segunda (nivel micro) se pretende responder si el cambio tecnológico ha inducido en todas las regiones del país sustitución del empleo no calificado por calificado con impactos de mejora salarial en favor de los primeros

Para dar respuesta al primer punto especificamos la siguiente ecuación:

$$Log\,\theta = \alpha + log\,\beta\, i \sum T\, i + \varepsilon \qquad (7)$$

Donde Θ se refiere a la productividad laboral, T como los indicadores de la tecnología, y ε es un término de error que se supone con distribución normal y no correlacionado. Para este caso, la productividad laboral es definida como el valor agregado censal bruto promedio de los trabajadores en cada subsector manufacturero, mientras que como indicadores de tecnología se utilizan dos parámetros: i) valor promedio del equipo de cómputo por trabajador (EC) y, ii) valor promedio de la maquinaria y equipo de producción por trabajador (MyE), lo que permitirá identificar, en primera instancia, si estos elementos son relevantes en la productividad del trabajador, y posteriormente su contribución, en ambos casos se espera un efecto positivo sobre la productividad.

Con respecto del segundo punto a responder, empíricamente Acemoglu (2002) y Acemoglu y Autor (2010) estiman el grado de sustitución bajo la siguiente especifi-

Mercado laboral.indd 302 06/03/2014 10:28:01 a.m.

cación econométrica a nivel de trabajadores y que en este estudio utiliza los salarios por hora para su estimación en el sector laboral i de la región j:

$$\log(w_{ij}^{h}) = \beta_0 + \beta_1\left(S_{ij}^{h}\right) + \beta_2\left(\log\frac{N^{h}}{N_{l}}\right)_{ij} + \beta_3(z_{ij}^{h}) + \mu_{ij} \qquad (8)$$

Donde S^{h}_{ij} mide retornos a la escolaridad, β_2 el coeficiente de oferta para la elasticidad y β_3 el impacto de Z_{ij}, controles laborales referidos al tipo de contrato, seguridad social y la jornada laboral de los trabajadores calificados.

Considerando la expresión (5) en la sección previa del documento, el parámetro β_2 de la ecuación (6) otorga la forma funcional relativa de la ocupación entre N^h N_l y donde la expresión (7) deriva del despeje al medir las proporciones relativas del trabajo calificado con respecto del no calificado y empíricamente permite obtener el coeficiente de elasticidad (Autor, *et al*. 2008: 306):

$$\sigma \equiv -\frac{1}{(\beta_2)} \qquad (9)$$

Primer enfoque (Macro)

El cuadro 6 presenta los resultados, considerando a todos los trabajadores. En las dos primeras columnas se muestra la estimación incluyendo únicamente los indicadores tecnológicos como variables explicativas de la productividad laboral. Como se esperarían presentan coeficientes positivos y significativos, mostrando que ambos indicadores inciden favorablemente sobre la productividad, donde se puede apreciar además que tienen efectos similares, así se puede establecer que tanto la disponibilidad de equipo de cómputo como de maquinaria y equipo impactan favorablemente sobre la productividad laboral.[10] [11]

[10] Cabe aclarar qué equipo de cómputo no forma parte de maquinaria y equipo para la producción.

[11] Todas las estimaciones incluyen varianzas y errores estándar consistentes con heteroscedasticidad de White, aunque no presentan diferencias importantes con los errores estándar que se obtienen mediante estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios sin corrección, lo que parece indicar que no existen problemas graves de heteroscedasticidad.

Mercado laboral.indd 303 06/03/2014 10:28:02 a.m.

Esto se obtiene bajo el supuesto de que estos efectos se mantienen invariables a lo largo del tiempo (no cambios estructurales) y de las diferentes regiones del país (no efectos espaciales), así como que no existen elementos que pudieran alterar las condiciones iniciales preestablecidas (no cambios coyunturales). A partir de lo anterior, podemos preguntarnos si estos supuestos iniciales se cumplen. En las próximas columnas se estiman modelos que exploran estas consideraciones. Las columnas 3 y 4 incluyen un modelo que analiza si durante el tiempo de análisis se presentaron cambios estructurales que modificaron los parámetros, para ello se incluye una variable que es producto de la interacción entre las variables tecnológicas y *dummies* de años, que intenta capturar si existió una modificación en el efecto de la tecnológicas sobre la productividad; gráficamente sería como preguntar si existió un cambio en la pendiente de la relación.

Cuadro 6. Estimaciones del efecto tecnológico sobre la productividad laboral en el sector manufacturas. Variable dependiente: Valor agregado censal bruto promedio por trabajador.

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
Constante	**4.406773** 0.052682	**2.737706** 0.111973	**4.409742** 0.051692	**2.770517** 0.104909	**4.338961** 0.065020	**2.635854** 0.113263	**4.489351** 0.093323	**2.967605** 0.118734
Equipo de cómputo (EC)	**0.527200** 0.038665		**0.498093** 0.047695		**0.512066** 0.038533		**0.4725700.** 043597	
Maq. y equipo (MyE)		**0.507790** 0.023468		**0.471877** 0.022267		**0.497934** 0.021795		**0.479469** 0.023023
EC*2003			0.010168 0.052841					
EC*2008			0.060258 0.059173					
MyE*2003				0.024731 0.013247				
MyE*2008				**0.060696** 0.013515				
A2003					0.097781 0.075715	**0.150351** 0.063784		
A2008					**0.168926** 0.081712	**0.296016** 0.066078		
Frontera							**0.231059** 0.080783	0.103105 0.075549
Norte							0.066690 0.093119	—0.149595 0.083671
Centro							0.108187 0.094056	—0.062007 0.084914
Sur							**—0.276888** 0.139842	**—0.222893** 0.096185
Península							**—0.231798** 0.115386	**—0.274873** 0.100747
R^2Ajustado	0.434670	0.585769	0.434726	0.606608	0.438688	0.606480	0.472868	0.604986
Observaciones	348	348	348	348	348	348	348	348

Nota: Los coeficientes en negrillas son significativos al 95.0 por ciento de confianza.
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Censos Económicos, 1999, 2004 y 2009.

Mercado laboral.indd 304 06/03/2014 10:28:03 a.m.

La columna 3 indica que la disponibilidad de equipo de computo mantiene un efecto positivo sobre la productividad y que este permanece invariable en el tiempo, dado que los coeficientes de las interacciones, aun cuando presentan un signo positivo, no son significativamente distintos de cero, sin embargo, esta situación no se mantiene cuando se considera maquinaria y equipo (columna 4) dado que la interacción con el año 2008 muestra un coeficiente positivo y significativo, indicando que la disponibilidad de MyE tiene un efecto mayor sobre la productividad laboral de la que existía diez años antes, lo que puede ser interpretado como la presencia de cambios tecnológicos importantes en la MyE del sector manufacturero que permitieron incrementar los niveles de producción por trabajador.

Un modelo alternativo para explorar la presencia de efectos coyunturales de las variables tecnológicas sobre la productividad, se hace introduciendo variables *dummies* temporales dentro del modelo base, tomando como referencia 1998, en términos gráficos se busca identificar si el intercepto de la relación presenta modificaciones para los años considerados, aun cuando la pendiente permanece sin cambios. Los resultados se presentan en las columnas 5 y 6, donde se puede apreciar que, para el caso de la variable de maquinaria y equipo, existen efectos temporales positivos tanto para el años 2003 como 2008, mientras que cuando se considera la dotación per cápita de equipo de cómputo solo para el último año se registran efectos temporales significativos y, además, son de menor magnitud, así nuevamente las estimaciones parecen indicar la existencia de impactos diferenciados de los indicadores tecnológicos sobre la productividad, aspecto que encuentra referencia en el documento de Tan y Batra (1995).

La especificación de los modelos anteriores permite establecer la presencia de efectos estructurales ó coyunturales dentro de la relación entre indicadores tecnológicos y productividad laboral en el sector manufacturero en el periodo 1998 y 2008. Las columnas 7 y 8 ratifican el efecto positivo de la dotación de equipo de cómputo, y maquinaria y equipo sobre la productividad laboral, lo que muestra que los coeficientes son consistentes pero además establece la presencia de efectos regionales, donde la Sur y Península muestran una desventaja en relación a la región Capital, esto se confirma en los dos indicadores, mientras que en el resto de las regiones, se precia efectos espaciales significativos únicamente en la disponibilidad de equipo de cómputo, esto para la región Frontera, el cual resulta favorable.

Las valoraciones, considerando efectos conjuntos, se presentan en el cuadro 7. Las primeras dos columnas incluyen, además de los indicadores tecnológicos, los aspectos estructurales y espaciales, en el cual se puede detectar la consistencia de los coeficientes, destacando la importancia de la disponibilidad de equipo de cómputo y de maquinaria y equipo en el desempeño de la productividad laboral, de igual forma

Mercado laboral.indd 305 06/03/2014 10:28:03 a.m.

la presencia de cambios estructurales en este último indicador, así como la heterogeneidad espacial, manifestando desventajas de las regiones Sur y Península, mientras que en la Frontera se observa una ventaja relativa en el indicador de equipo de cómputo.

Cuadro 7. Efecto tecnológico sobre la productividad laboral en el sector manufacturas. Variable dependiente: Valor agregado censal bruto promedio por trabajador.

Variables	1	2	3	4
Constante	**4.500916**	**3.013885**	**4.422117**	**2.874702**
	0.093775	0.110416	0.092947	0.116396
Equipo de cómputo (EC)	**0.429128**		**0.451723**	
	0.055441		0.044817	
Maq. y equipo (MyE)		**0.440198**		**0.467268**
		0.022128		0.021260
EC*2003	0.021303			
	0.051868			
EC*2008	0.079512			
	0.055994			
MyE*2003		**0.026615**		
		0.013024		
MyE*2008		**0.062161**		
		0.013159		
A2003			0.116101	**0.156891**
			0.075292	0.062518
A2008			**0.198659**	**0.303194**
			0.080321	0.064262
Frontera	**0.227311**	0.100701	**0.223660**	0.102093
	0.079619	0.070553	0.080224	0.071041
Norte	0.067144	—0.146996	0.063182	—0.146115
	0.093117	0.080367	0.092557	0.080765
Centro	0.107536	—0.060931	0.103872	—0.060117
	0.093161	0.081481	0.093964	0.082098
Sur	**—0.290995**	**—0.237513**	**—0.299076**	**—0.237065**
	0.140939	0.094417	0.140284	0.094749
Península	**—0.242628**	**—0.281909**	**—0.249389**	**—0.282301**
	0.118289	0.098219	0.117018	0.098008
R^2Ajustado	0.475082	0.627204	0.479940	0.627229
AIC	1.757314	1.415103	1.748016	1.415037
Observaciones	348	348	348	348

Nota: Los coeficientes en negrillas son significativos al 95.0 por ciento de confianza.
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Censos Económicos, 1999, 2004 y 2009.

Las columnas 3 y 4 reportan los resultados de la incorporación de efectos temporales y espaciales, donde se confirma el impacto positivo y consistencia de los coeficientes de los indicadores tecnológicos, así como de los efectos temporales. Además, en comparación con el cuadro 6, se aprecia una mayor capacidad explicativa de los

Mercado laboral.indd 306 06/03/2014 10:28:04 a.m.

modelos cuando se incorpora conjuntamente a las variables tecnológicas elementos espaciales y temporales ó estructurales. De acuerdo al Criterio de *Akaike* (AIC), las especificaciones 3 y 4 son las mejores, aunque las dos primeras pueden considerarse de buena calidad.[12]

A partir de los resultados econométricos, se puede establecer que la tecnología, representado por la dotación promedio por trabajador de equipo de cómputo, y la disponibilidad de maquinaria y equipo para la producción por trabajador, tiene un efecto favorable sobre la productividad laboral, con incrementos en el tiempo y diferencias entre regiones, desfavorable para el Sur y Península en relación a la capital y favorable para la Frontera. Un elemento adicional a destacar es el hecho que ambos indicadores presentan niveles de elasticidad muy similares, en promedio se ubican en 0.45, lo cual puede ser elevado, aunque no disponemos de estudios previos que nos permitan comparar estos resultados.

Los resultados anteriores corresponden a estimaciones incluyendo a todos los trabajadores ocupados en los diferentes subsectores manufactureros. Una de las predicciones del cambio técnico es la existencia de una mayor productividad para los trabajadores más calificados. La información de censos reporta información de trabajadores operativos y administrativos por separado, por lo cual, una manera de determinar si existen diferencias en los niveles de productividad laboral entre operativos y administrativos es estimar la productividad laboral por separado y contrastar las elasticidades; mismos que se muestran en el cuadro 8.[13]

Las primeras dos columnas presentan las estimaciones, considerando como variable relevante la disponibilidad de equipo de cómputo, además de efectos temporales y espaciales, donde se puede destacar dos elementos principales. El primero es que existen diferencias significativas en la sensibilidad de la productividad laboral por tipo de trabajadores, donde los operativos registran los mayores niveles; el segundo aspecto es que la productividad laboral de los trabajadores administrativos muestra la presencia de efectos temporales y espaciales importantes, lo que hace suponer mayor variabilidad. Las columnas 3 y 4 consideran como indicador de tecnología la dotación de maquinaria y equipo per cápita, donde se confirma el comportamiento

[12] La inclusión de efectos coyunturales y estructurales genera alteraciones en la estimación, misma que puede estar asociada a la correlación de estas variables, generada por la relativamente poca disponibilidad de información temporal.

[13] La información de Censos no permite identificar la cualificación de los trabajadores, pero podemos suponer, en promedio, una mayor dotación de capital humano de los trabajadores administrativos y de control frente a los operativos. Esta estimación se valida con el modelo de elasticidad a nivel microdatos en la siguiente sección.

Mercado laboral.indd 307 06/03/2014 10:28:04 a.m.

descrito en las dos primeras columnas. Así, se puede establecer que la disponibilidad de la tecnología impacta favorablemente sobre la productividad laboral pero, especialmente, sobre los trabajadores operativos; además, esta conducta parece ser más estable en el tiempo y en el territorio en relación a la productividad de los trabajadores administrativos, aunque vale la pena destacar el hecho de que, en el caso de los últimos, no se aprecia diferencias de la Capital respecto a las regiones Sur y Península, mientras que en los trabajadores operativos sí.

Cuadro 8. Sector manufacturas. Efecto tecnológico sobre la productividad laboral de administrativos y operativos.

(Variable dependiente: Valor agregado censal bruto promedio por trabajador)

Variables	Administrativo (1)	Operativo (2)	Administrativo (3)	Operativo (4)
Constante	**5.390328**	**4.516874**	**3.892413**	**2.889566**
	0.153679	0.099366	0.205237	0.118164
Equipo de cómputo (EC)	**0.359441**	**0.497451**		
	0.049706	0.041812		
Maq. y equipo (MyE)			**0.412078**	**0.498471**
			0.031239	0.020677
A2003	**0.304156**	0.066960	**0.328003**	0.115505
	0.079646	0.074134	0.062273	0.064172
A2008	**0.475180**	0.129014	**0.532462**	**0.248746**
	0.086621	0.079321	0.060438	0.065937
Frontera	**0.370819**	**0.204446**	**0.262644**	0.069310
	0.072943	0.081899	0.064234	0.075424
Norte	**0.193667**	0.044627	0.003643	**—0.181211**
	0.086978	0.095120	0.074260	0.085400
Centro	**0.179644**	0.094892	0.034906	—0.083105
	0.086106	0.095978	0.072859	0.086376
Sur	—0.094966	**—0.282873**	**—0.036616**	**—0.233219**
	0.132227	0.139775	0.089487	0.097923
Península	—0.166100	**—0.234056**	—0.173288	**—0.283366**
	0.115028	0.116827	0.096031	0.100020
R^2Ajustado	0.430232	0.519651	0.592113	0.644215
Observaciones	344	348	344	348

Nota: Los coeficientes en negrillas son significativos al 95.0 por ciento de confianza.
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Censos Económicos, 1999, 2004 y 2009.

Anteriormente se estableció la existencia de una relación positiva entre la disponibilidad de tecnología y la productividad laboral. Una pregunta natural es si el comportamiento de la productividad impacta directamente sobre las remuneraciones laborales como plantea la teoría económica. Los resultados muestran que, efectivamente, las remuneraciones se ven afectadas directamente por la productividad e in-

Mercado laboral.indd 308 06/03/2014 10:28:05 a.m.

directamente por la disponibilidad de tecnología, donde la elasticidad de la productividad sobre los salarios es en promedio de 0.50; sin embargo, el efecto de la productividad sobre el salario es mayor si ésta es generada vía disponibilidad de equipo de cómputo, aunque los resultados de los cuadros 6 y 7 no muestran diferencias significativas en la respuesta de la productividad a los distintos indicadores de tecnología. Por lo anterior procedemos con la estimación bajo el enfoque micro y complementar los hallazgos.

B. Segundo enfoque (Micro)

A continuación mostramos los resultados para los modelos de sustitución de trabajo en las áreas tecnológicas dentro del contexto regional para México en el sector manufacturero sin incluir controles institucionales y con ellos en los cuadros 9 y A2 (anexo) de forma respectiva. Se observa que al no incluir controles institucionales de mercado laboral (cuadro 9), las estimaciones de elasticidad con respecto del trabajo calificado son positivas como señal de mayor sustitución por trabajo calificado en dicho sector de referencia (área tecnológica) y que resultó ser el caso para la Frontera y la Capital. El resto de las regiones muestra elasticidades a favor del trabajo no calificado pero, a nivel país, la elasticidad fue significativa y con un valor por el orden de 6.4 y de 7.7.

Los rendimientos a la escolaridad son de casi 7 puntos porcentuales para México y superiores para la frontera con 13.8 puntos y de 8 para la región Capital. Son menores para este tipo de trabajo en las regiones con menor ritmo en su actividad manufacturera, con niveles de rentabilidad más bajos pero que al mismo tiempo no son estadísticamente significativos.

Cuadro 9. Premio salarial, elasticidad y oferta calificada en manufacturas del área tecnológica para México y regiones (pool de datos 1998-2010 sin controles y MCGF*).

Variables	Coef.	z	P>|t|
México			
Años educativos	**0.0684277**	1.900	0.091
Razón de participación	—0.1560777	5.420	0.000
Const	1.068372	3.300	0.001
Sustitución (1/coef. Razón part)	**6.4070664**	—5.420	0.000
Number of obs	415		
R—squared (MCO)	0.0603		

Continúa...

Mercado laboral.indd 309 06/03/2014 10:28:06 a.m.

...continuación

Frontera			
Años educativos	**0.1380991**	6.070	0.000
Razón de participación	—0.1019309	—2.290	0.022
Const	—1.266999	—2.800	0.005
Sustitución (1/coef. Razón part)	**9.8105666**	2.290	0.022
Number of obs	78		
R—squared (MCO)	0.233		
Norte			
Años educativos	0.0288157	0.960	0.335
Razón de participación	—0.0035212	—0.060	0.955
Const	0.5987157	1.040	0.298
Sustitución (1/coef. Razón part)	283.99434	0.060	0.955
Number of obs	93		
R—squared (MCO)	0.0302		
Centro			
Años educativos	0.0371456	1.290	0.198
Razón de participación	0.1144807	2.120	0.034
Const	0.750438	1.330	0.185
Sustitución (1/coef. Razón part)	**—8.7350979**	—2.120	0.034
Number of obs	130		
R—squared (MCO)	0.0458		
Capital			
Años educativos	**0.0829492**	1.920	0.103
Razón de participación	—0.3339209	—3.840	0.000
Const	—0.3318988	—0.460	0.648
Sustitución (1/coef. Razón part)	**2.9947208**	3.840	0.000
Number of obs	26		
R—squared (MCO)	0.2405		
Sur			
Años educativos	0.0059759	0.130	0.896
Razón de participación	0.1536523	2.290	0.022
Const	1.14961	1.320	0.188
Sustitución (1/coef. Razón part)	**—6.5082022**	—2.290	0.022
Number of obs	39		
R—squared (MCO)	0.012		
Península			
Años educativos	0.0347891	0.730	0.465
Razón de participación	0.093031	1.520	0.129
Const	0.718126	1.010	0.313
Sustitución (1/coef. Razón part)	—10.749107	—1.520	0.129
Number of obs	52		
R—squared (MCO)	0.0215		

*Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles. Los coeficientes en negrilla son significativos estadísticamente al 95%.
Fuente: elaboración propia con las bases de datos de las ENEU/ENOE, años respectivos.

Hasta aquí la evidencia encontrada en las regiones del Centro y del Sur indicaría que la demanda por trabajo responde en mayor medida hacia el trabajo de menor calificación, cuando de antemano se conoce que en dichas regiones y con énfasis en la del Sur, las

Mercado laboral.indd 310 06/03/2014 10:28:07 a.m.

actividades manufactureras no tienen mayor presencia y, seguramente, sus resultados reflejan que el trabajo calificado en dichas regiones tiene mayor demanda en los servicios y el comercio, objetivo que queda fuera del alcance de este documento.

Cuando introducimos los controles de mercado laboral de la seguridad social (cuadro A2-anexo), la jornada laboral y el tipo de contrato, los modelos responden con mayor información y de forma robusta confirman que la Frontera y la Capital son las regiones que responden a una mayor demanda por trabajo calificado en las áreas tecnológicas, con valores de sustitución de 8 en la frontera y un incremento para la capital por el orden de 11. Los coeficientes van en línea con el enfoque usando datos a nivel agregado así como con lo acontecido en las citadas regiones, además de ser comparativos con los estimados por Gallego *et al.* (2006) y Arango *et al.* (2005) para Chile y Colombia respectivamente, con niveles en alrededor de 18 puntos. En el caso de EE.UU., el único trabajo que aplica controles (salario mínimo y desempleo) en nuestro conocimiento muestra una estimación de elasticidad por el orden de 2.48, calculo que indicaría un incremento ya que sin el uso de controles la elasticidad se reduce a un valor de 1.57 para el período de 1963-2005 (Autor, *et al*. 2008: 307).

Es relevante añadir cual es el impacto de los controles sobre los salarios de los trabajadores calificados en área tecnológica para México y regiones. Podemos argumentar algunas hipótesis, como el tipo de contrato que a nivel país si presenta un impacto de forma positiva lo que confirma la situación de que trabajadores calificados buscan estabilidad en el empleo y que la variable salarial tiene un segundo plano por cuanto se refiere a los ingresos obtenidos. Por otro lado, en la Frontera, ninguno de los controles resulta ser significativo estadísticamente, lo que puede confirmar el hecho de que la flexibilidad laboral ha tenido mayor fuerza en esta zona geoeconómica que en el resto del país, además de no modificar sustancialmente la elasticidad por demanda calificada de trabajo (un punto a la baja solamente).

En el Sur, la jornada y el tipo de contrato son estadísticamente significativos, siendo la primera negativa sobre los salarios de los calificados, donde seguramente existen jornadas largas que no remuneran con base a la productividad de los trabajadores; en tanto que la seguridad social presenta un impacto negativo sobre los salarios en la Península.

Conclusiones

Teniendo como objetivo hacer una exploración del cambio tecnológico que pudiera haber experimentado el sector manufacturero por regiones durante el periodo 1998-2010, procedimos a probarlo empíricamente para el caso de México y sus regiones

Mercado laboral.indd 311 06/03/2014 10:28:07 a.m.

utilizando dos enfoques con información de tipo agregado (censos) y de tipo micro (encuestas). Se pudo establecer que, a partir del análisis descriptivo de la información, se observa un incremento en la dotación de tecnología por trabajador, capturada por el valor del equipo de cómputo, en general y para todas las regiones. Asímismo, se observa una relación positiva entre la dotación de tecnología y la productividad laboral, tanto en el caso de personal administrativo como operativo, sin embargo, la evolución de las remuneraciones para el trabajo calificado han venido reduciendo su distancia con respecto de su contraparte no calificada, señal de un posible exceso de oferta de acuerdo con los resultados de la teoría del cambio tecnológico.

Con la información agregada, se observa que los salarios de los trabajadores operativos (cuello azul) presentan un crecimiento permanente a lo largo del periodo de análisis, con excepción de la región Sur, mientras que los sueldos del personal administrativo (cuello blanco) indican en el último lustro un estancamiento generalizado, comportamiento que cuestiona el vínculo entre productividad y remuneraciones, lo que lleva a pensar que existen elementos adicionales que están incidiendo sobre el desempeño de las retribuciones al trabajo asociado a actividades administrativas y de control.

Los resultados empíricos permiten establecer a nivel agregado que los factores tecnológicos tales como la dotación de equipo de cómputo, disponibilidad de maquinaria y equipo per cápita, impactan positivamente sobre los niveles de productividad pero, además, durante el periodo de análisis se presentaron efectos estructurales y coyunturales, especialmente para el último indicador, comportamiento que puede interpretarse como una señal de mayor eficiencia en la utilización de estos factores en el tiempo por el trabajador y, además, que su trayectoria no es constante, sino que puede verse afectada por aspectos coyunturales.

Se detecta una heterogeneidad espacial donde las regiones ubicadas al sur del país muestran condiciones de desventaja en relación a la Capital, mientras que las zonas urbanas de la frontera norte presenta condiciones más favorables para impulsar la productividad laboral mediante las disponibilidad de equipo de cómputo y no así en lo relativo a maquinaria y equipo. Lo anterior revela que el efecto de la tecnología sobre la productividad no es independiente de los indicadores utilizados.

Los resultados econométricos, bajo este enfoque, permiten establecer que la tecnología, tiene un efecto favorable sobre la productividad laboral, independientemente de los indicadores utilizados, con incrementos en el tiempo y diferencias entre regiones, desfavorable para el Sur y Península en relación a la capital y favorable para la Frontera, lo que confirma lo descrito previamente. Por otra parte, los resultados econométricos del modelaje con información micro revelan una sustitución elevada

Mercado laboral.indd 312 06/03/2014 10:28:07 a.m.

del trabajo calificado por el orden promedio de 8, significando que 8 empleos no calificados han venido siendo desplazados en los últimos 13 años por cada empleo calificado contratado dentro del sector manufacturero; aun incluyendo controles institucionales, la elasticidad se reduce ubicando su valor en 6 cuando para EE.UU un modelo similar ubica su valor en 2.48 siendo inferior a la mexicana.

En suma, pareciera que se presenta en México un proceso en el que la HCTS no se viene presentando como ha sido en los países desarrollados, dado que sí se observa un aumento en la demanda de mano de obra más especializada, pero con una reducción en su premio salarial; sin embargo, atinadamente la hipótesis indica que la razón principal de que se reduzcan los salarios es un desfase entre oferta y demanda por un exceso de la primera, proceso que en México tiene fundamento por la estructura laboral en la que cada día, más y más trabajo calificado no encuentra empleos acorde a su formación y existe un sector informal permanente que aglutina al 50% de la fuerza laboral remunerada.

Referencias.

Acemoglu, Daron (2001). "Directed Technical change", National Bureau of Economic Research *Working Paper* No. 8287. May 2001.

Acemoglu, Daron (2002), "Technical Change, Inequality, and the Labor Market", *Journal of Economic Literature,* Vol. 40, No. 1(Mar), pp. 7-72.

Acemoglu, Daron y David Autor (2010) "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings", *Working Paper series* núm. 16082 (http://www.nber.org/papers/w16082), Junio, CA. Massachusetts.

Aguilar, Ismael (1998), "Competitividad y precarización del empleo: El caso de la industria del televisor en color en la frontera norte de México", *Papeles de población,* Núm. 18, Universidad Autónoma del Estado de México, Pp. 99-121.

Arango, Luis, Carlos Posada y José Uribe (2005), "Cambios en la estructura de los salarios urbanos en Colombia 1984—2000", *Lecturas de Economía,* núm. 63, Julio-diciembre, pp. 7-39.

Autor, David, Katz, Lawrence y Kearney, Melissa (2008), "Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economic and Statistics*, Vol. XC, Num 2. Pp. 300—323.

Autor, David, Katz, Lawrence y Krueger, Alan (1998). "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113 Núm.4 Pp.1169-1213.

Mercado laboral.indd 313 06/03/2014 10:28:07 a.m.

Berman E, Bound J y Griliches Z (1993). "Changes in the demand for skilled labor within U.S. Manufacturing industries: evidence from the annual survey of manufacturing". NBER wWorking paper series.Working paper No. 4255, enero.

Bowles, Samuel, Herbert Gintis y Melissa Osborne (2001), "The determinants of earnings: A behavioral approach", *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, No. 4, pp. 1137-1176.

Burgos, Benjamín y Mungaray, Alejandro (2008), "Apertura externa, inequidad salarial y calificación laboral en México, 1984-2002", *Problemas del Desarrollo*, revista latinoamericana de Economía, Vol. 39, Num. 152, Pp. 87-111.

Campelo, P. (2000), *Cambio tecnológico y cualificación laboral: presentación de un estudio de caso en el País Vasco.* Universidad del País Vasco, pp. 351-359.

Huesca, Luis (2011), "Las expectativas de los trabajadores informales urbanos en situación de pobreza", en: *La Pobreza Urbana de México: Retos y Desafíos,* Coord. Gerardo Ordoñez Barba, El Colegio de la Frontera Norte, México, en prensa.

Huesca, Luis, David Castro Lugo y Reyna Rodríguez (2010). "Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: Una revisión analítica". Revista *Economía, Sociedad y Territorio,* No. 34, pp.749-779.

Huesca, Luis y Cuauhtémoc Calderón Villarreal (2010), "La Crisis económica de los Estados Unidos de América y la evolución de las remesas en México", en: *Comunidades Mexicanas en Estados Unidos: Diáspora, Integración y Desarrollo en México,* Jerjes Itzcoatl Aguirre y José O. García (Coordinadores), El Colegio de Tlaxcala, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 1ª ed., Marzo, pp. 451-467.

Huesca, Luis y Reyna Rodríguez (2008). "Salarios y calificación laboral en México. Problemas del Desarrollo". *Revista latinoamericana de Economía*. Vol. 39. N°154, pp. 61-86.

Gallego, Francisco (2006), "Skill preminun in Chile: Studying the skill bias technical change hypothesis in the south". Workingpaper No. 363, pp. 1-46.

Hanson, Gordon (2004), "What has happened to wages in Mexico since NAFTA? Implications for hemispheric free trade", en: *FTAA and Beyond: Prospects for Integration in the Americas*, Tony Estevadeordal, Dany Rodrick, Alan Taylor, Andres Velasco, eds. Cambridge Harvard University Press.

Katz, Lawrence, y K. Murphy (1992) "Changes in Relative Wages, 1063-1987: Supply and Demand Factors", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107.

Levy F. (2010) "How Technology Change Demands for Human Skills", OECD *Education Working Papers*, núm. 45. Pp. 13.

Mercado laboral.indd 314 06/03/2014 10:28:07 a.m.

Mañe Vernet, Ferran (2001), *Cambio tecnológico y calificaciones en la industria española: una aproximación estructural.* Tesis doctoral, Departamento de Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona.

Oliver Alonso Josep, Raymond Bara José Luís y Sala Lorda Héctor (2001a). "Necesidad de formación en el mercado de trabajo español: composición del empleo y estructura productiva". *Departamento de economía Aplicada*. Universidad Autónoma de Barcelona. Documento de trabajo. Núm. 01.17. Pp. 1-30.

Rodríguez, R., Huesca, Luis y Mario Camberos (2011), "Mercado laboral Inequidad salarial y cambio tecnológico regional". *Frontera Norte*, vol. 23, número 45, pp. 7-34.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (ENOE). Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) Disponible en: www.inegi.org.mx.

Mendoza, Eduardo (2010), "El mercado laboral en la frontera norte de México: estructura y políticas de empleo", *Estudios Fronterizos*, núm. 21, enero-junio, pp. 9-42.

Tan H. y Batra G. (1995) "Technology and Industry Wage Differentials: Evidence from Three Developing Countries", *PSD Occasional Paper*, núm. 5, The World Bank.

Tinbergen, Jan (1975) "Substitution of academically trained by other manpower" Review of World Economics, Springer, Vol. 111(3) pp. 466-76.

Tinbergen, Jan (1974) "Substitution of Graduates by Other Labour" Kiklos, Blackwell Publishing, Vol. 22(2) pp. 199-202, Junio.

Valenzuela, J. y Vargas, G. (2009), "Condiciones de trabajo en la Frontera Norte de México", *Revista Universidad de Sonora*. N° 24-3.

Zabala, M. (1997). *Cambios demográficos y sociales en la frontera Norte de México: familia y mercados de trabajo*. Université de Paris X-Nanterre, CREDAL. Pag. 93-120.

Mercado laboral.indd 315 06/03/2014 10:28:07 a.m.

Anexo

Cuadro A1. Ciudades que conforman las regiones.

Regiones	Estado	Ciudades
Frontera	Baja California	Tijuana
	Sonora	Hermosillo
	Chihuahua	Chihuahua
	Coahuila	Saltillo
	Nuevo León	Monterrey
	Tamaulipas	Tampico
Norte	Aguascalientes	Aguascalientes
	Baja California sur	La Paz
	Durango	Durango
	Nayarit	Tepic
	San Luis Potosí	San Luis Potosí
	Sinaloa	Culiacán
	Zacatecas	Zacatecas
Centro	Colima	Colima
	Guanajuato	León
	Hidalgo	Pachuca
	Jalisco	Guadalajara
	Michoacán	Morelia
	Morelos	Cuernavaca
	Puebla	Puebla
	Querétaro	Querétaro
	Tlaxcala	Tlaxcala
	Veracruz	Veracruz
Capital	Distrito Federal	Cd. De México
	Estado de México	Toluca
Sur	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez
	Guerrero	Acapulco
	Oaxaca	Oaxaca
Península	Campeche	Campeche
	Tabasco	Villahermosa
	Quintana Roo	Cancún
	Yucatán	Mérida

Fuente: Elaboración propia con base en el Marco Nacional de Viviendas 2002, y conciliación de Manuales de la ENEU y ENOE, años 1998—2010.

Mercado laboral.indd 316 06/03/2014 10:28:08 a.m.

Cuadro A1. Premio salarial, elasticidad y oferta calificada en manufacturas del área tecnológica para México y regiones (pool de datos 1998-2010 con controles y MCGF*).

Variables	Coef.	z	P>|t|
México			
Años educativos	0.003896	0.2100	0.8330
Razón de participación	**—0.1285548**	4.5000	0.0000
Jornada	0.1425486	1.4200	0.1560
Seguridad social	—0.0923523	—1.0230	0.3170
Contrato	**0.7141045**	6.0800	0.0000
_cons	0.8320579	2.6400	0.0080
Sustitución (1/coef. Razón part)	**7.7787811**		
Number of obs	415		
R—squared (MCO)	0.1377		
Frontera			
Años educativos	**0.1180015**	4.5300	0.0000
Razón de participación	**—0.1192781**	—2.4200	0.0160
Jornada	0.2073171	1.1300	0.2580
Seguridad social	0.0985857	0.9700	0.3300
Contrato	0.0836606	0.4200	0.6770
_cons	—1.241428	—2.6500	0.0080
Sustitución (1/coef. Razón part)	**8.383768**		
Number of obs	78		
R—squared (MCO)	0.2476		
Norte			
Años educativos	0.0216209	0.6700	0.5040
Razón de participación	0.0363657	0.5500	0.5850
Jornada	0.0274588	0.1300	0.8990
Seguridad social	**—0.4088693**	—2.2000	0.0270
Contrato	**0.4871688**	2.1600	0.0310
_cons	0.6974	1.1900	0.2330
Sustitución (1/coef. Razón part)	—27.498436		
Number of obs	93		
R—squared (MCO)	0.1201		
Centro			
Años educativos	**0.0623483**	1.9500	0.0510
Razón de participación	**0.0955075**	1.6500	0.0990
Jornada	0.1983937	1.0300	0.3150
Seguridad social	**—0.5566468**	—3.0700	0.0020
Contrato	0.2581206	1.0900	0.2760
_cons	0.3273954	0.5400	0.5890
Sustitución (1/coef. Razón part)	**—10.470383**		
Number of obs	130		
R—squared (MCO)	0.1213		
Capital			
Años educativos	**0.0984261**	2.4200	0.0160
Razón de participación	**—0.083973**	—2.0901	0.0401
Jornada	**—1.172308**	—3.0300	0.0020

Continúa...

Mercado laboral.indd 317 06/03/2014 10:28:09 a.m.

...continuación

Seguridad social	**—0.4259606**	—2.3600	0.0180
Contrato	**1.252001**	3.5100	0.0000
_cons	—0.4495563	—0.5200	0.6050
Sustitución (1/coef. Razón part)	**11.908581**		
Number of obs	26		
R—squared (MCO)	0.4813		
Sur			
Años educativos	—0.0290474	—0.8200	0.4110
Razón de participación	**0.1073592**	1.6100	0.1070
Jornada	**—0.272084**	—2.0500	0.0410
Seguridad social	0.2011641	1.1800	0.2370
Contrato	**0.6145594**	4.5300	0.0000
_cons	1.149476	2.1400	0.0320
Sustitución (1/coef. Razón part)	**—9.3145282**		
Number of obs	39		
R—squared (MCO)	0.2288		
Península			
Años educativos	0.0369377	0.8100	0.4190
Razón de participación	**0.1294166**	2.1000	0.0360
Jornada	—0.0100708	—0.0500	0.9610
Seguridad social	**—0.7616737**	—3.2300	0.0010
Contrato	**0.9946051**	3.2100	0.0010
_cons	0.4622672	0.6800	0.4940
Sustitución (1/coef. Razón part)	**—7.726986**		
Number of obs	52		
R—squared (MCO)	0.1092		

*Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles. Los coeficientes en negrilla son significativos estadísticamente al 95 y 90%.

Fuente: elaboración propia con las bases de datos de las ENEU/ENOE, años respectivos.

Mercado laboral.indd 318 06/03/2014 10:28:10 a.m.

Colaboradores

Gilberto Aboites Manrique

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara, CIESAS. Profesor-investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE), Universidad Autónoma de Coahuila, Profesor de Sociología en la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro. Líneas de investigación: Estructura y cambios socioeconómicos en el hogar, Mercado laboral y propiedad intelectual de variedades vegetales, miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ultimas publicaciones: Martínez Francisco, Gilberto Aboites y Douglas H. Constance (2013). "Neoliberal Restructuring and the Mexican Poultry Industry" *Agriculture, Food and Human Values*. Springer, vol. 30, no. 1, spring, pp. 1-18; Llamas Huitrón Ignacio, Humberto Armando Charles Leija, Gilberto Aboites Manrique (2012). "Gasto en alimentos y bebidas fuera del hogar. El caso de México 1992 y 2008" revista *Economía: Teoría y Práctica*. México, UAM-I, número 37. jul-dic, pp.177-200; Aboites Manrique Gilberto (2012). *Semillas, negocio y propiedad intelectual. Tomando como estudio de caso al maíz en México. México,* Trillas_UAdeC, ISBN -978-607-17-1048-2, 184 p. Dirección institucional. Edificio S Unidad Camporedondo Saltillo, Coahuila CP.25070, Teléfono 844-4121113 ext. 115, Correo electrónico. g_aboites@yahoo.com.mx

José Antonio Altamirano Abad

Doctor en Economía Regional por el Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Universidad Autónoma de Coahuila, adscrito a la Escuela Nacional para Maestras de

Mercado laboral.indd 319 06/03/2014 10:28:10 a.m.

Jardines de Niños, Unidad de planeación Estadística e información, Profesor–Investigador de Medio Tiempo, Líneas de investigación: a) Pobreza y terciarización y b) Educación e interculturalidad

Publicación: Altamirano J, (2008) "Identificación de la información en el sistema de cuentas nacionales para el estudio de la distribución del ingreso y la pobreza en México" en *Tiempo Económico*, (8): 5-14, Dirección postal institucional: Gustavo E. Campa 94. Colonia Guadalupe Inn Álvaro Obregón, Álvaro Obregón, 1020, Teléfono institución: 55936120, correo electrónico. altabaduama@yahoo.com.mx

Alessandro Bonanno

Doctorado (Ph.D.) en Sociologia, University of Kentucky (EEUU) Sam Houston State University, Department of Sociology, Scholar in Residence, College of Humanity and Social Sciences, Sam Houston State University, líneas de investigación:

Globalización de la agricultura con enfoque en la nuevas relaciones laborales., Últimas publicaciones: 2013 *The Neoliberal Regime in the Agri—Food Sector.* New York: Routledge. Compilado con Steven Wolf 290 paginas, 2011 *Globalization and the Time—Space Reorganization*. Bingley, UK: Emerald Publishing. Compilado con Josefa Salete Barbosa Cavalcanti 312 páginas, dirección: BOX 2509, Sam Houston State University, Huntsville, TX 77341-2509 USA, Teléfono (936) 294—2455, correo electrónico: soc_aab@shsu.edu

Mario Camberos Castro

Doctorado en Ciencias Económicas en la Universidad Autónoma de Baja California. Profesor—investigador en la Coordinación de Desarrollo, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD), Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, ganador del Premio Nacional de Investigación Social y de Opinión Pública 2011, convocado por la Cámara de Diputados y reconocido por el CONACYT. Líneas de interés: Estudios de la pobreza y desigualdad. Publicaciones recientes: Bracamontes N. Joaquín y Mario Camberos C. (2011), "La pobreza en México y sus regiones: un análisis de impacto del programa Oportunidades en el período 2002-2006", Papeles de Población, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Vol. 17 Núm. 67, Enero-Marzo, Pp. 135-175; Bracamontes N. Joaquín, J. David Ledezma T, Mario Camberos C. (2011),"El efecto de Oportunidades en la pobreza de México y la Región Norte, 2002-2006", Economía Sociedad y Territorio, El Colegio Mexiquense A.C.,

Mercado laboral.indd 320 06/03/2014 10:28:10 a.m.

Vol. XI, Núm. 35, Enero-Abril, Pp. 41-93; Bracamontes N. Joaquín, Mario Camberos C. y Luis Huesca R. (2011), El Programa Oportunidades y el Ejercicio de Focalización en México, Editorial Académica Española eae, ISBN- 978-3-8465-6319-9, Saarbrücken, Alemania, 100 p. Dirección: Carretera a La Victoria km 0.6 C.P. 83304, Hermosillo, Sonora, Teléfono: +52 (662) 289-24-00, correo electrónico: mcamberos@ciad.mx

David Castro Lugo

Doctor en Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona, Profesor-Investigador en el Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE), Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) y Coordinador de Posgrado del CISE. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Líneas de investigación: mercado laboral y economía regional. Últimas publicaciones: Rodríguez R. y Castro D. (2012) "Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo regionales de México: estructura ocupacional y salarial". *Revista Estudios Fronterizos*. Vol. 13, núm. 26, julio-diciembre de 2012, pp. 141-174; Rodríguez R. y Castro D. (2012) "Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones", *Revista Equilibrio Económico*, Vol. 8, núm. 1. Enero-junio de 2012, pp. 31-66; Gutiérrez L; Castro D. y Lobato D. (2012) "La estimación de los tiempo de salida de la pobreza en Nuevo León, en Dimensiones socioeconómicas de la pobreza en México, Coord. Aboites G. y Félix G. ed. Plaza y Valdés - Universidad Autónoma de Coahuila, pp. 229-252. Dirección: Unidad Camporredondo Edificio "S", C.P. 25080, Saltillo, Coahuila. Tel. (844)4121113 ext. 109, Correo electrónico: david.castro@uadec.edu.mx

Douglas H. Constance

PhD. Rural Sociology, University of Missouri, Sam Houston State University, Editor-in-Chief, Journal of Rural Social Sciences y Vice President, Rural Sociological Society, lineas de investigación: Community impacts of the globalization of the agrifood system and Alternative and sustainable agricultural systems. últimas publicaciones: Constance, Douglas, Francisco Martinez, Gilberto Aboites, and Alessandro Bonanno. 2013. "The Problems with Poultry Production and Processing." Pp. 155-176 in The Ethics and Economics of Agrifood Competition edited by Harvey James. New York: Springer Press.; Martinez, Francisco, Gilberto Aboites, and Douglas H. Constance. 2013. "Neoliberal Restructuring, Neoregulation, and the Mexican Poultry Industry."

Mercado laboral.indd 321 06/03/2014 10:28:11 a.m.

Agriculture and Human Values (forthcoming: Vol. 30: Spring); Constance, Douglas H., Mary Hendrickson, Philip H. Howard, and William D. Heffernan. 2013. "Economic Concentration in the Agrifood System: Impacts on Rural Communities and Emerging Responses." Forthcoming in Rural America in a Changing World edited by Connor Bailey, Leif Jensen, and Elizabeth Ransom. Morgantown, WV: West Virginia University Press. Dirección: Department of Sociology, Sam Houston State University, Campus Box 2446, 1901 Avenue I, Huntsville, Texas, USA 77341, Teléfono 01-036-294-1514, Correo electrónico: Soc_dhc@shsu.edu

Laura Myriam Franco Sánchez

Doctor en Urbanismo UNAM. Profesora Investigadora del Área de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Líneas de Investigación empleo y migración. Publicaciones recientes La migración en Estado de Hidalgo, un enfoque de desarrollo regional, ISBN 978-607-482-183-3, Editorial UAEH. Con Silvia Aguilar "La inserción laboral en una zona metropolitana del Estado de Hidalgo; La Zona Metropolitana de Pachuca" en Cambios sociales y precariedad en el empleo Franco y Mejía (2011), ISBN 9-786079 567255, Editorial UAEH-LITOGRAPO. Cedicso Carretera Pachuca Actopan Km 4.5, CP 42084. Teléfono 01 771 1384 326.maryiam_franco@hotmail.com

Salvador González Andrade

Es Doctor en Economía por El Colegio de Postgraduados (CP). Es profesor investigador en el Departamento de Estudios Económicos de El Colegio de la Frontera Norte. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1, CONACYT. Sus líneas de investigación son: Criminalidad y Crecimiento Económico, Mercado Laboral Mexicano, Desarrollo Rural, Migración Internacional, Estudios de Pobreza, Sistemas Productivos Locales, Desarrollo Económico Regional. *publicaciones recientes:* González Andrade, Salvador y Rocío Rosas Vargas, "Los proyectos productivos de mujeres rurales como una alternativa para eliminar la pobreza", en *International Journal of Latin American Studies*, ISNN: 2234-0718, Vol. 3, No. 1, January-June 2013, pp. 33-63., González Andrade, Salvador, "Construcción de una matriz de contabilidad social aplicada a poblaciones rurales (MCSAP) para analizar el combate a la pobreza", en Rosas Vargas, Rocío (coord.) *Metodología de las ciencias sociales. Aproximaciones desde diversas disciplinas,* México: Universidad de Guanajuato y Altres Costa-

Mercado laboral.indd 322 06/03/2014 10:28:11 a.m.

Amic Editores, pp. 275-298, ISBN: 978-607-8154-26-5, Diciembre de 2012, y Fuentes Flores, Noé Arón y Salvador González Andrade, "Medición de las remesas familiares de los migrantes mexicanos en EUA, 1993-2007", en *Análisis Económico*, ISSN: 0185-3937, Vol. XXVII, núm. 65, segundo cuatrimestre de 2012, pp. 151—-. *Dirección*, El Colegio de la Frontera Norte, Km. 18.5 Carretera Escénica Tijuana-Ensenada, San Antonio del Mar, Tijuana, B. C., c.p. 22709, México.*Teléfono:* 664—6316363 y 6316314, *Correo electrónico*: salvador@colef.mx

José Aurelio Granados Alcantar

Doctor en Planificación Territorial y Desarrollo Regional. Profesor Investigador del Área de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales de la UAEH. Líneas de Investigación empleo y migración. Publicaciones recientes: "Las cifras proyectadas las cifras obtenidas" en la Revista Este País, Mayo del 2011. Con José Vences "Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México" en Cambios sociales y precariedad en el empleo Franco y Mejía (2011), ISBN 9-786079 567255, Editorial UAEH-LITOGRAPO. CEDICSO Carretera Pachuca Actopan Km 4.5, CP 42084. Teléfono 01 771 1384 326. joseg@uaeh.edu.mx

Luis Gutiérrez Flores

Doctor en economía por la Universidad Autónoma de Baja California. Director y Profesor del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila. Líneas de investigación: distribución del ingreso, desigualdad, movilidad y pobreza; economía regional, crecimiento económico y los efectos de la innovación sobre la productividad regional. Profesor con Perfil Deseable del PROMEP y miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. Últimas publicaciones: Barajas H. y Gutiérrez L. (2012) "La importancia de la Infraestructura Física en el Crecimiento Económico de los Municipios de la Frontera Norte", *Estudios Fronterizos, Nueva Época,* Vol. 13, Núm. 25, enero-junio, pp. 57-88. ISSN: 0187-6961; German-Soto V. y Gutiérrez L. (2012) "A Standardized Coefficients Model to Analyse the Regional Patents Activity: Evidence from the Mexican States", *Journal of the Knowledge Economy* (Aceptado para su publicación) ISNN (impreso): 1868-7865 (en línea): 1868-7873. DOI: 10.1007/s13132-012-0101-z; y Gutierrez L. (2013) "Dinámica y transición del ingreso en los adultos mayores de México", en Luis Huesca,

Mercado laboral.indd 323 06/03/2014 10:28:11 a.m.

Patricia Aranda, Jorge Horbath y Enrique Valencia (coordinadores), *Alternativas en la Crisis para la Transformación de las Políticas Sociales en México*, Ed. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo y El Colegio de Sonora. ISBN: 978-607-7900-11-5 (pp. 217-234). Dirección: Edificio "S" 2º Piso, Unidad Camporredondo de la Universidad Autónoma de Coahuila. C.P. 25280 Saltillo, Coahuila. Tel: (844) 412 90 29 ext. 114 Fax: (844) 414 64 60. Correo Electrónico: luis.gutierrez@uadec.edu.mx

Juan Manuel Hernández Vázquez

Doctor en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, profesor-investigador en el departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, líneas de investigación: resultados sociales de la educación, reforma universitaria y mercados de trabajo de las profesiones, Últimas publicaciones: 2013, Próxima publicación del artículo "Beneficios de la educación sobre la percepción del bienestar en salud de la población adulta en México, 2006". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, pp.19 (APROBADO para su publicación en el Vol.15 No. 2, programado para el 30 de agosto de 2013), 2013. Coautor del libro *Panorama educativo de México 2012*. *Indicadores del Sistema Educativo Nacional. Educación básica y media superior.* México D.F.: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). pp.575 y 2012. Coautor del capítulo "El mercado de trabajo de los trabadores de la educación". En De la Garza (Coord.). *La Situación del Trabajo en México 2012. El trabajo ante la crisis.* México D.F.: Plaza y Valdés/ UAMI, pp. 313-344. Dirección: Universidad Autónoma Metropolitana—-, Edificio H, cubículo H145, San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, 09340, México Tel.: 5804 4600 ext. 2773, correo electrónico: jmher@xanum.uam.mx

Luis Huesca Reynoso

Doctor en Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es Investigador Titular D en el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD) y docente de cátedra en el Tecnológico de Monterrey Campus Sonora-Norte. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 2. Premio Nacional a la Investigación Laboral 2006 otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Línea de investigación: Economía laboral, fiscal, la distribución del ingreso y eva-

Mercado laboral.indd 324 06/03/2014 10:28:11 a.m.

luación de políticas públicas. Miembro del Comité de redacción de la revista Frontera Norte y del Consejo editorial de la Revista Equilibrio Económico. Dirección: Carretera a La Victoria km 0.6 C.P. 83304, Hermosillo, Sonora, Teléfono: + 52 (662) 289-24-00, correo electrónico: lhuesca@ciad.mx

José Martín Lima Velázquez

Licenciado en Economía por la Universidad Iberoamericana. Actualmente se desempeña como Jefe de Departamento de Análisis de Programas Sociales para el Combate de la Pobreza del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Sus líneas de investigación son la pobreza, el mercado laboral y la medición del capital social. Sus publicaciones más recientes son: "La utilidad de la información estadística oficial en la medición de la pobreza en México", con Enrique Minor en Realidad, datos y espacio, revista internacional de estadística y geografía, INEGI, 2012, México. "Capital social, ingreso y pobreza en México", en "Capital social y política pública en México", El Colegio de México – Instituto Nacional de las Mujeres, 2012. Dirección: Blvd. Adolfo López Mateos 106. Col San Ángel Inn, Del. Álvaro Obregón, México D.F. C.P. 01060. Teléfono: (55) 5481-7275, Correo electrónico: jlimav@gmail.com

Ignacio Llamas Huitrón

Ph D. Economía de la Educación, Universidad de Stanford, USA, Profesor investigador del Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Líneas de investigación: Economía laboral y economía de la educación. Últimas publicaciones Ignacio Llamas, Humberto Charles y Gilberto Aboites, 2012, "Gasto en alimentos y bebidas fuera del hogar. El caso de México, 1992 y 2008" en *Economía teoría y práctica,* No. 37, julio-diciembre, 22 págs; Juan Manuel Hernández, Ignacio Llamas y Nora Garro, 2012, "El mercado de trabajo de los trabajadores de la educación" en Enrique de la Garza T. (Coordinador) *La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis, México:* UAM y Plaza y Valdés, 31 págs. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa Av. San Rafael Atlixco No. 146 Col. Vicentina, Delegación Iztapalapa CP 09340 México, D. F. Teléfono o fax. Tel. 55-58044600, correo electrónico: llamas.huitron@hotmail.com; llamas@xanum.uam.mx

Mercado laboral.indd 325 06/03/2014 10:28:11 a.m.

Francisco Martínez Gómez

Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Desarrollo Regional por la Universidad de Guadalajara y el CIESAS-Occidente. Profesor- Investigador en el Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1, Línea de investigación: globalización, agricultura y política públicas. Últimas publicaciones: Martínez F., D. Constance, G.Aboites 2013. Neoliberal Restructuring, Neoregulation and The Mexican Poultry Industry. Journal of Agriculture and Human Values, Accepted To be published in 2013. Douglas H. Constance, Francisco Martinez, Gilberto Aboites, and Alessandro Bonanno. 2012. The Problems with Poultry Production and Processing. En The Ethics and Economics of Agrifood Competition.Edited by Editor, Harvey S. James, Jr. Published by Springer. P. 155-175. ISBN-13: 9789400762732. Dirección Postal. Edificio "S" Unidad Camporredondo. Saltillo, Coahuila C.P. 25280. Tel. (844) 4121113 etx. 110. correo electrónico: martinezgomezfrancisco@gmail.com.

Enrique Eliseo Minor Campa

Estudios de maestría y doctorado en Economía en El Colegio de México. Actualmente se desempeña como Director de Análisis y Diagnóstico del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Profesor e investigador en la Escuela de Graduados en Administración y Políticas Públicas (EGAP) del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Ciudad de México. Sus líneas de investigación son economía y finanzas públicas, economía de la educación, pobreza y mercados laborales. Su publicaciones más recientes son: "Determinantes económicos: Evolución del costo de las calorías en México", en "Obesidad en México: Recomendaciones para una política de Estado". México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2012. "Cambios en los patrones de consumo alimentario en zonas rurales ante la crisis de precios de alimentos en México" en "Dimensiones socioeconómicas de la pobreza en México", Plaza y Valdés, 2013, México. Dirección: Blvd. Adolfo López Mateos 106. Col San Ángel Inn, Del. Álvaro Obregón, México D.F. C.P. 01060. Teléfono: (55) 5481-7216, Correo electrónico: minorcampa@gmail.com

Mercado laboral.indd 326 06/03/2014 10:28:11 a.m.

Berenice Morales Sandoval

Dra. en Economía Regional por el Centro de Investigaciones Socioeconómicas (CISE), Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC). Funcionaria en la Dirección General de Investigación y Evaluación, Auditoría Especial del Gasto Federalizado, Auditoría Superior de la Federación (ASF). Línea de investigación actual: Evaluación de las políticas públicas y Gasto Federalizado; Últimas publicaciones: Castro D. y Morales B. (2011) "Evolución de la desigualdad salarial en México, 1994-2003", *Revista Frontera Norte.* Vol. 23, núm. 45, Enero-junio 2011, pp. 35-64; Castro D y Morales B. (2011) "Desigualdad salarial y rendimiento educativo en las zonas urbanas de México" en *Bienestar y desarrollo en el siglo XXI*, Huesca L., Camberos M. y Calderón C. (Coord.) CIAD- Plaza y Valdes, pp. 61-82.; Morales B. (2012) *Impacto económico regional de la flexibilidad laboral en México: 1994-2009,* Tesis doctoral, Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Universidad Autónoma de Coahuila. Dirección: Carretera Picacho Ajusco Núm.167, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, C.P. 14140, Delegación Tlalpan, México D.F., Teléfono. 01—55—52001500 ext 10375; Correo electrónico. Institucional: bmorales@asf.gob.mx, Personal doncris32@hotmail.com

Eduardo Rodríguez Juárez

Maestro en Economía Regional, Doctorante del Programa de Doctorado en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana; Coordinador de la Licenciatura en Economía, facultad de Economía, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Líneas de investigación: Empleo, salarios y precarización del trabajo. Últimas publicaciones: Rodríguez, E., & Gaona, E. (2010). La Reforma Laboral ¿Promueve la competitividad y el empleo? En A. Terrones C., *Globalización Crisis y Crecimiento Económico en México* (pág. 198). Pachuca: Plaza y Váldez y Gaona, E., & Rodríguez, E. (2012). Equidad en el empleo: El caso de las mujeres trabajadoras en las entidades federativas de México. En M. L. Franco, & C. Mejía, *Cambios sociales y precariedad en el empleo* (págs. 141-155). México D.F.: Lito Grapo; Teléfono 01 7717172000 Ext. 4120, correo electrónico: roje77@hotmail.com

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Es doctora en Ciencias por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo. Actualmente es profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad

Mercado laboral.indd 327 06/03/2014 10:28:12 a.m.

Autónoma de Coahuila. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Su línea de investigación actual es Economía laboral. Entre sus últimas publicaciones destacan: En coautoría "Mercado laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional". *Frontera Norte*. Colegio de la Frontera Norte. Vol. 23. Enero-junio. 2011. Pp.7-33; en coautoría "Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones ". Equilibrio Económico. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Vol. 8 (1) semestre enero-junio. 2012. Núm. 33. Pp. 31-66; en coautoría "Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo regionales en México". *Estudios Fronterizos. Nueva Época.* Universidad Autónoma de Baja California. Vol. 13. Septiembre-diciembre. 2012. No. 26. Pp. 141-174 y Desigualdad salarial como efecto del cambio tecnológico en el mercado laboral de México y sus regiones. Editorial Académica Española. 2012. Unidad Campo redondo edificio "E" planta baja, CP 25000; correo electrónico: reynarodriguez@uadec.edu.mx. Tel. 52(844)4128782 ext. 117.

Odra Angélica Saucedo Delgado

Doctorado en Estudios sobre Desarrollo, Universidad de East Anglia, Reino Unido. Profesora de la Facultad de Economía y Negocios, Universidad Anáhuac-Norte, Titular de la "Cátedra Levi Strauss – Anáhuac en Libertad de Asociación en la Industria del Vestido", líneas de investigación: Género, mercados laborales y protección social. Últimas publicaciones: 2013. The Gendered Reading of Conditionality in Antipoverty Programmes: Unintended Effects on Mexican Rural Households Interactions with Public Health Institutions. ISSN (Printed): 0261-3050. ISSN (Electronic): 1470-9856, *Bulletin of Latin American Research,* Vol.32, Pag.61-77, 2009. La Moralidad de la Protección Social: El caso ilustrativo del México Rural. ISSN: 0122-1450, Cuadernos Desarrollo Rural, Vol.6, Pag.11-30, Dirección: Av. Universidad Anáhuac no. 46, Col. Lomas Anáhuac, Huixquilucan, Edo. de México. Teléfono o fax: (55) 5627.0210 (Ext. 8467), correo electrónico: odra.saucedo@anahuac.mx

Alejandra B. Trejo Nieto

Doctorado en Estudios del Desarrollo, School of Development Studies, University of East Anglia, Reino Unido, Investigadora del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales (CEDUA), El Colegio de México. Líneas de investigación: Economía regional y urbana, desarrollo económico. Publicaciones recientes: Ruiz

Mercado laboral.indd 328 06/03/2014 10:28:12 a.m.

Rivera, Naxhelli y Trejo Nieto, Alejandra (2012). "Mercados laborales y pobreza en espacios de transición rural-urbana", En Dimensiones socioeconómicas de la pobreza en México. Gilberto Aboites y Gustavo Félix (Editores). Coahuila, México. Ed. Plaza y Valdés. Pp 117-146. Trejo Nieto, Alejandra (2012). "Economic Efficiency of the Mexican Metropolitan Regions between 1998 and 2008", Documentos de Investigación del CEDUA No. 4. Distrito Federal. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México. Pp. 1-26 y Trejo Nieto, Alejandra Berenice, (2011). "Territorial Competitiveness in a Globalised Economy: Regional Efficiency of the Mexican Service Sector", en Chinese Business Review, Vol. 10, No. 4, pp. 239-254. Dirección: CEDUA, El Colegio de México, A.C., Camino al Ajusco 20, Pedregal de Santa Teresa, 10740. México, Distrito Federal. Tel. 55 5449 3000 Ext. 4060. Correo electrónico: abtrejo@colmex.mx

Daniel Velázquez Orihuela

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana; Profesor investigador en la Facultad de Economía, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Líder del Cuerpo Académico de Economía; Líneas de investigación: Empleo y ciclos económicos. Últimas publicaciones: Noriega Fernando, Velázquez Daniel (2010); "Rigideces y pleno empleo", en Revista de economía política de BS., Año 4 Vol. 7,8 pp. 145—177; Vargas Juan R., Velázquez Daniel (2011); "Temas selectos de economía", Pachuca; Editorial Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. pp. 234. Teléfono 017717172000 Ext. 4120; correo electrónico: danielvelazquezo@yahoo.com.mx

Mercado laboral.indd 329 06/03/2014 10:28:12 a.m.

El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México
se terminó de imprimir en enero 2014
El tiraje consta de 1, 000 ejemplares

Mercado laboral.indd 331 06/03/2014 10:28:12 a.m.