



Análisis Económico

ISSN: 0185-3937

analeco@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad

Azcapotzalco

México

Ovando Aldana, Wendy; Rodríguez Pichardo, Oscar M.  
Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010

Análisis Económico, vol. XXVIII, núm. 67, 2013, pp. 59-76  
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco  
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41329570005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010

*(Recibido: julio/012–aprobado: noviembre/012)*

*Wendy Ovando Aldana\**

*Oscar M. Rodríguez Pichardo\**

## **Resumen**

La Teoría de la Segmentación de Mercados de Trabajo establece que la flexibilidad laboral se halla principalmente en los trabajos menos atractivos. La evidencia empírica sugiere que a partir de la flexibilización del trabajo han aumentado las desigualdades salariales. Este documento pretende evidenciar dicha relación, en la industria manufacturera mexicana, a partir de una regresión múltiple con un diseño jerárquico que relaciona el índice de Gini con cuatro tipos de flexibilidad laboral para las 32 entidades. Los resultados fueron significativos y positivos para la mayoría de los tipos de flexibilidad considerados. La evidencia sugiere que la flexibilidad salarial sí incide en la desigualdad salarial, pero no en la magnitud en que lo hacen la flexibilidad interna, externa y, sobre todo, extrema.

**Palabras clave:** mercados de trabajo, flexibilidad laboral, desigualdad salarial, índice de Gini.

**Clasificación JEL:** J0, J1, J3.

\* Profesores de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (gwenovando@live.com.mx) (osro40@hotmail.com).

## Introducción

Con el cambio de modelo económico –a partir de los años setenta– surgen nuevas formas de empleo relacionadas con la flexibilidad laboral. La política económica mexicana se reorienta al promoverse el modelo neoliberal mediante el Consenso de Washington, el cual fomentaba la estabilidad macroeconómica y el cambio estructural. Al mismo tiempo, en el interior de las empresas, se promovía una restructuración productiva para recuperar tanto la tasa de ganancia como los niveles de productividad del periodo de posguerra: se flexibilizaron los procesos productivos, pero también las relaciones con la mano de obra.

Con la modernización productiva de los años ochenta surgieron formas atípicas de trabajo relacionadas con la flexibilidad laboral. En otras palabras, aumentó el número de empleos temporales, tiempos parciales e informales, principalmente. Estas formas de trabajo flexible, sin embargo, poseen un efecto en la ampliación de las desigualdades salariales: el cambio de modelo económico ha fomentado la ampliación de jornadas de trabajo y menores prestaciones laborales, además de, entre otras cosas, módicos aumentos en los salarios (Harvey, 1998; Gutiérrez, 1999).<sup>1</sup>

La industria manufacturera mexicana, actividad económica de gran importancia, no es la excepción, se observan diferencias salariales: las industrias con empleos mejor remunerados generan pocos empleos, y las que concentran el mayor número de empleos generan una baja remuneración (Huerta, Cato y Mariña, 2007). Es por lo expuesto anteriormente, que el objetivo de esta investigación reside en analizar el impacto de la flexibilidad laboral sobre la ampliación de las desigualdades salariales, pero especialmente, en la industria manufacturera mexicana, ya que ésta presenta características propias para el presente análisis.

Para alcanzar tal objetivo, se toma como base teórica la Teoría de la Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT). Dicha teoría explica cómo el trabajo se ubica en diferentes segmentos de mercado, dentro de los cuales se pueden identificar “buenos trabajos” –que implican salarios altos y mejores condiciones laborales– y trabajos “no atractivos” –caracterizados por salarios bajos e inseguridad laboral–. De acuerdo con la TSMT, es precisamente en los segmentos con trabajos menos atractivos donde se identifican los trabajos flexibles (D’Addio y Rosholm, 2005) y por lo tanto, son ellos quienes sufren más sobre las cuestiones de desigualdad salarial.

<sup>1</sup> Al respecto, Harvey (1998) establece que la lógica del mercado, que sustituye al Estado Benefactor, ha traído consigo también altos niveles de desempleo estructural, destrucción de calificaciones y el retroceso sindical.

La contribución de este artículo consiste en identificar en qué medida la flexibilidad laboral influye en las desigualdades salariales. Se sabe que la flexibilidad ha aumentado las diferencias en el ingreso, sin embargo se desconoce en qué grado; por lo cual se pretende coadyuvar al estudio de ese impacto.

El documento consta de cinco secciones. En la primera se plantea el antecedente sobre flexibilidad laboral y desigualdad salarial en los mercados de trabajo. La segunda, esboza la base teórica que fundamenta el estudio y presenta la hipótesis. En una tercera sección se aborda la metodología así como las técnicas empleadas, y se especifican las cuatro formas de flexibilidad adoptadas para el trabajo (interna, externa, salarial y extrema) relacionadas con el Índice de Gini como indicador de desigualdad salarial para las 32 entidades de México. La sección final analiza los resultados obtenidos y concluye el documento.

## **1. Reestructuración económica y flexibilidad laboral**

Durante la década de los setenta, el capitalismo mundial se encontraba en crisis: la tasa de ganancia y la productividad habían disminuido (Brenner, 2009). Con el fin de mantener en equilibrio las variables macroeconómicas, se esgrimió una serie de medidas correctivas, principalmente para las economías en desarrollo, por medio del Consenso de Washington: disminuir el Estado de Bienestar del keynesianismo, ceder su lugar al mercado como el mecanismo más eficiente de asignación de recursos, y a la apertura comercial como la base del nuevo modelo económico (Harvey, 1998; García Castro *et al.*, 2009).

En el interior de las empresas, la disminución de los costos, principalmente salariales, se convirtió en un mecanismo recurrente para recuperar el declive de la tasa de ganancia y la productividad (Harvey, 1998; Brenner, 2009). Se flexibilizaron las formas de producción y las relaciones con la mano de obra. En otras palabras, se inició un proceso de reestructuración productiva que implicaba cambios en los modelos de producción rígidos a flexibles, en las formas de organización, la localización de las empresas, en la relación con los proveedores y, sobre todo, en el nexo con los trabajadores (Garza, 2006).

Bajo este marco de modernización productiva se intensifica la desregulación laboral y la flexibilización del trabajo. Los cambios en los mercados de trabajo coinciden con la ruptura del modelo de producción y de la organización del trabajo predominantes desde la Segunda Guerra Mundial (Castillo, 2009). Las “nuevas” formas de trabajo, o también llamado trabajo flexible o atípico, se relacionan con trabajo de medio tiempo, temporal, estacional, casual, agencias de trabajo; así como, trabajadores independientes (los cuales laboran por proyectos) y a domicilio

(empleados de una firma quienes no laboran bajo sus premisas) y, el autoempleo (Edwards, 2006).

Es importante mencionar que para este documento el trabajo flexible se entenderá como formas de trabajo que permitan modificar con las menores restricciones legales posibles, la cantidad, estructura, funciones y costo de la mano de obra (Palacio y Álvarez, 2004). Ahora bien, de acuerdo a diversos autores existen diferentes tipos de flexibilidad laboral, a saber: interna, también funcional o cualitativa; externa, numérica o cuantitativa; salarial, vinculada con los ajustes salariales dependiendo de la productividad; y extrema, relacionada con el empleo de migrantes y la economía sumergida (Bouzas y De la Garza, 1998; Palacio y Álvarez, 2004).

Los tipos de trabajo flexible difieren dependiendo del contexto espacial (Whiteside, 2000). Así por ejemplo, estudios recientes efectuados en países desarrollados revelan una mayor preocupación por la reducción de las horas de trabajo, como es el caso de Francia (Raess, 2006) y el mayor empleo femenino, característico de la flexibilidad laboral (Whiteside, 2000; Ghilarducci y Lee, 2005). Sin embargo, el principal tema se ubica en los trabajos temporales, ya que cada vez es mayor el número de trabajos en tales condiciones (Booth, Francesconi y Frank, 2000; D'Addio y Rosholm, 2005).

En los países en desarrollo, específicamente en América Latina, los estudios sobre los mercados de trabajo están más enfocados a la informalidad (Tokman, 2004); al trabajo femenino (Gutiérrez, 1999; García Guzmán, 2001; Zúñiga y Orlando, 2001) y al juvenil (Gutiérrez, 1999; De Oliveira, 2006) grupos más susceptibles de hallarse en los mercados de trabajo flexibles; así como las cuestiones sobre precariedad laboral (Aquevedo, 2000; García Guzmán, 2001) y terciarización del mercado de trabajo (Weller, 2004); esta última, actividad característica de la flexibilidad laboral.

No obstante las diferencias regionales, los resultados de la flexibilidad laboral, en estudios recientes, parecen estar asociados con una desaceleración del crecimiento del salario real, generando con ello el aumento de las desigualdades del ingreso laboral (Peck, 1996; Tattara y Valentini, 2006).

En otras palabras, la reducción de costos principalmente laborales ha sido un mecanismo empresarial para recuperar la caída en la tasa de ganancia de los años setenta. Sin embargo, estas nuevas formas de trabajo se podrían asociar con el aumento en las desigualdades de ingreso laboral, dado que los trabajos menos atractivos o peor remunerados van en aumento, y además, se han reducido los salarios con el cambio de modelo económico, principalmente de los trabajadores menos calificados (BID, 2003).

De acuerdo al BID (2003) uno de los elementos que marca las diferencias salariales es el sector de la actividad económica.<sup>2</sup> Es de esperar que el sector primario sea el que remunere en menores niveles; que el terciario –sobre todo las actividades financieras– pague mucho más; y que el nivel medio de remuneraciones se encuentre en el sector de la transformación.

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

En los últimos años se han ampliado las diferencias laborales en la industria manufacturera mexicana; a pesar de ser el motor de las exportaciones mexicanas. Las industrias con empleos mejor remunerados generan pocos empleos, y las industrias que concentran el mayor número de empleos generan una baja remuneración; asimismo, esta industria emplea de manera intensiva la fuerza de trabajo (Garza, 2006; Huerta, Cato y Mariña, 2007). Pese a los hallazgos en los empleos manufactureros, éstos no han recibido suficiente atención y análisis (Dussel, 2007) y en cuanto a las diferencias regionales, los estudios son fragmentados y heterogéneos: sólo estudian un subconjunto de regiones o ciudades (García Guzmán, 2009).

Es por todo lo anterior que resulta importante analizar el impacto que la flexibilidad laboral posee en la ampliación de las desigualdades salariales en la industria manufacturera. En aras de sustentar la relación flexibilidad laboral y desigualdad salarial, se abordará la TSMT en la siguiente sección.

## **2. Flexibilidad laboral mediante la TSMT**

Dicha teoría tiene sus antecedentes en la corriente institucionalista norteamericana que surge en los años cuarenta y cincuenta (Palacio y Álvarez, 2004).<sup>3</sup> Una de las

<sup>2</sup> Otros elementos determinantes de las diferencias salariales son: el nivel de instrucción, el género, el tipo de empleo y la edad (BID, 2003).

<sup>3</sup> Los institucionalistas cuestionan el término mercado de trabajo: éste no se puede explicar cómo en el mercado de productos, existe una multitud de mercados y más de un solo precio (salario), que puede ser pagado en cada mercado (Kerr, 1950; Peck, 1996). En cambio, para la teoría ortodoxa o neoclásica este mercado es uno más, donde el precio (salario) se determina por las fuerzas de la oferta y de la demanda, para quienes no hay distinción entre el trabajo y cualquier otra mercancía. Las formas y funciones de la regulación social varía enormemente: desde trabajo legalmente formal hasta formas de trabajo socialmente arraigados; desde discriminación del trabajador hasta formas de acciones de unión (sindicatos) (Peck, 1996).

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

Respecto de la visión macroeconómica de la segmentación de mercados de trabajo existen dos grandes segmentos o sectores.<sup>4</sup> En el primer segmento se ubican los “buenos trabajos” que contienen: al trabajo más estable, los miembros más privilegiados de la fuerza laboral, las mejores remuneraciones, las unidades productivas con alta concentración de capital, trabajo calificado y formas institucionales que dan soporte a las relaciones económicas. En el segundo, se ubican los trabajos “no atractivos”: trabajo inseguro o poco atractivo con remuneraciones pobres; el dotado por mujeres, jóvenes, grupos minoritarios, migrantes, campesinos de media jornada y otros grupos señalados por algunos como marginales o en desventaja; y las empresas con baja tecnología y uso intensivo de la mano de obra, con ausencia de normatividad interna y formas institucionales (Piore, 1978; Gutiérrez, 1999).

La estructura dual de los mercados de trabajo se puede dividir a su vez en diversos segmentos;<sup>5</sup> generando algo mucho más complejo por analizar; es decir, se puede admitir la existencia de más de dos segmentos (Palacio y Álvarez, 2004; Neffa, 2008).

Ahora bien, una de las consecuencias de la división del mercado laboral, para los segmentaristas, es la consolidación de formas particulares de empleo (FPE): contratación de duración determinada, empleo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, trabajo temporario, subcontratación, etc. (Neffa, 2008), en otras palabras: el asentamiento del trabajo flexible; el cual se ubica en el segmento secundario debido a que son trabajos menos estables que los trabajos permanentes (D’Addio y Rosholm, 2005). Por lo que la flexibilidad laboral alienta el aumento de la injusticia social (Whiteside, 2000).

En los países desarrollados, a partir de la crisis de los años setenta, se observa el aumento del desempleo, la desaceleración del crecimiento del salario real, y la

<sup>4</sup> Existen dos visiones de la segmentación: una microeconómica y otra macroeconómica. La primera está orientada hacia los mercados de trabajo que surgen en el interior de la empresa; la segunda se concentra en una visión más agregada (Neffa, 2008), en ella se enfoca este artículo.

<sup>5</sup> En otras palabras, dentro de los segmentaristas, a su vez, existen diversas posiciones respecto de la división del mercado: los hay quienes consideran la existencia de mercados duales como Piore (1978), mercados con tres segmentos (Reich, Gordon y Edwards, 1973), o incluso subdivisiones del modelo de segmentación tripartita (Gittleman y Howell, 1995).

ampliación de las desigualdades en el mercado de trabajo. Se perciben varias formas de trabajo precario: nuevos y más problemas sobre desempleo de largo plazo, inseguridad laboral y desigualdades de pago (Peck, 1996; Tattara y Valentini, 2006).

Ahora bien, si la TSMT establece que existe más de un mercado de trabajo, que las condiciones de flexibilidad laboral se hallan en el mercado periférico o secundario; y que además, la revisión de literatura señala que estas formas atípicas de trabajo generan desigualdades en el mercado laboral; y una de estas desigualdades está identificada por el ingreso laboral, entonces, se puede formular la siguiente hipótesis:

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

Para corroborar dicha hipótesis, que toma como evidencia la industria manufacturera mexicana, se plantea a continuación la metodología.

### **3. Metodología**

#### *3.1 Datos y muestra*

Se considerará a la población ocupada por entidad de la industria manufacturera, ya que el análisis de flexibilidad laboral se puede capturar en la población trabajadora. Los datos empleados en este documento son de tipo secundario y se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que emite el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) mensual y trimestralmente. La encuesta permite obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, estatal, local y de ciudad; así como otras variables demográficas y económicas que permiten profundizar en el análisis de los aspectos laborales (ENOE, 2011). La muestra, es una fusión de las encuestas antecesoras: la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Su publicación inicia en 2005; por lo que el análisis de la flexibilidad laboral y su relación con la desigualdad salarial inician, precisamente, en 2005 para que los datos puedan ser comparables. Para el presente estudio se toman los datos del segundo trimestre de cada año (de 2005 a 2010), por ser considerado como el más estable.<sup>6</sup>

Como se observa en el Cuadro 1 el número de observaciones a nivel nacional de 2005 a 2010 se ubica, en promedio, en 25,900 personas ocupadas,

<sup>6</sup> Otros estudios sobre aspectos laborales consideran el segundo trimestre, véase García Guzmán (2009).



predominando la mano de obra masculina con más de 60% de participación en las actividades productivas de la industria manufacturera.

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

<i>Personal/Año</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	26,569	27,169	27,050	26,529	23,618	24,497
Mujeres %	37.02	37.01	36.81	37.31	36.65	36.65
Hombres %	62.98	62.99	63.19	62.69	63.35	63.35

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE (2005-2010) segundo trimestre.

### 3.2 Operacionalización de las variables

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

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

Donde:

n = representa el número de grupos;

$X_i$  = la proporción acumulada de población en el grupo i;

$Y_i$  = el ingreso acumulado en el grupo i.

Para su cálculo se considera el ingreso mensual de la población ocupada en la industria manufacturera por entidad. Los datos para el cálculo del Índice de Gini, de acuerdo a la ENOE, están representados por el ingreso mensual. Es importante señalar que este indicador se calculó a precios de 2003.

La variable independiente flexibilidad laboral será entendida como:“(…) la capacidad de poder realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o coste del factor trabajo utilizado en el proceso productivo” (Palacio y Álvarez, 2004: 219). En este documento se

han identificado cuatro formas de flexibilidad de acuerdo a las aportaciones de diversos autores: 1) interna (funcional o cualitativa) relacionada con variaciones en los horarios, cambios en tipos de tareas, movilidad geográfica, horas extras y trabajo de tiempo parcial; 2) externa (numérica o cuantitativa), que implica contratos temporales, subcontratación y externalización de tareas de producción, así como empleos en zonas diferentes; 3) flexibilidad salarial, vinculada a ajuste del salario a la baja de acuerdo a la productividad; y 4) extrema: empleo de migrantes y economía sumergida (contratación de trabajadores al margen de las leyes fiscales y laborales) (Bouzas y De la Garza, 1998; Palacio y Álvarez, 2004).

Con base en la información disponible en la ENOE, en esta investigación la flexibilidad laboral se mide de la siguiente manera: para cada dimensión de la flexibilidad (interna, externa, salarial y extrema) se han seleccionado algunos de sus elementos, dependiendo de la información disponible por la fuente oficial para las 32 entidades.

Para la flexibilidad interna, se seleccionaron: a) trabajo de tiempo parcial; y b) horas extras. El primero se mide por el porcentaje de población ocupada en la industria manufacturera que trabaja menos de 35 horas a la semana y, el segundo por el porcentaje de población ocupada estatal en la industria manufacturera que labora más de 49 horas a la semana.

En el caso de la flexibilidad externa se tomó la externalización de tareas de producción, cuantificándola por porcentaje de población ocupada en la industria manufacturera que trabaja por cuenta propia.

Respecto de flexibilidad salarial se consideró salarios a la baja, los cuales son medidos por el porcentaje de población ocupada en la industria manufacturera que trabaja y no recibe ingresos, así mismo, gana desde uno hasta dos salarios mínimos. Ambos datos se suman previamente.

Finalmente, en la flexibilidad extrema se ubicó a la economía sumergida bajo dos aspectos: a) al margen de las leyes fiscales, medida por porcentaje de población ocupada en la industria manufacturera que trabaja en el sector informal; y b) al margen de las leyes laborales, medida por el porcentaje de población ocupada en la industria manufacturera que no cuenta con prestaciones.

### 3.3 Variables de control<sup>7</sup>

Para esta investigación se ha empleado un conjunto amplio de variables de control con el fin de eliminar hipótesis alternativas. Las primeras son variables *dummy* o

<sup>7</sup> Las variables de control son un tipo de variables independientes empleadas en las investigaciones cuantitativas. Se incorporan porque potencialmente pueden influir en la variable dependiente (Creswell, 2009).

bien variables dicotómicas o ficticias por año de estudio (de 2005 a 2010). Su incorporación permite englobar a ciertas variables no medidas por periodo de tiempo en la desigualdad, como eventos macroeconómicos no tomados en cuenta (crisis, apertura comercial, etc.) o bien microeconómicos.

Por otro lado, se ha considerado introducir a la población juvenil (15 y 29 años de edad de acuerdo a INEGI, 2012) y femenina, como porcentaje de la población ocupada en la industria manufacturera por representar grupos de población característicos del mercado laboral con empleos “menos atractivos”, los cuales resultan ser quienes padecen en alto grado los estragos de la desigualdad salarial (Piore, 1978; Gutiérrez, 1999). Además, se ha incorporado el porcentaje de la población ocupada de la industria manufacturera con nivel de instrucción bajo (primaria incompleta, primaria completa y secundaria), ya que las desigualdades laborales en el salario también están determinadas por el nivel de instrucción (BID, 1998). Finalmente se incorpora el tamaño de la empresa; para operacionalizar esta variable se estudia el porcentaje de población ocupada de la industria manufacturera, ubicada en pequeños establecimientos, puesto que se considera que las empresas de menor tamaño, cuentan con baja tecnología y se ubican en el sector secundario de los mercados de trabajo (Gutiérrez, 1999).

### *3.4 Tipo de técnica para analizar los datos*

Para estudiar la relación de la flexibilidad laboral (cambios en las relaciones capital-trabajo) y su impacto en las desigualdades salariales por entidad, se empleará una regresión múltiple con un diseño jerárquico.

Cabe mencionar que con el fin de realizar la regresión, se acudió al paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 19.

## **4. Flexibilidad laboral y su incidencia en la desigualdad salarial**

### *4.1 Resultados*

El Cuadro 2 reporta los estadísticos descriptivos y las correlaciones para las variables empleadas en este estudio: Índice de Gini y los elementos considerados para cada tipo de flexibilidad laboral. Las más altas correlaciones con la variable explicada se encuentran en trabajo de tiempo parcial, externalización de tareas y economía sumergida en sus dos variantes; indicando con ello relaciones lineales fuertes y estadísticamente significativas.

**Cuadro 2**  
**Estadísticos descriptivos y correlaciones**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Índice de Gini	30,23	68,57	50,40	4,59	1,00										
2. Mujeres	23,99	58,52	37,87	6,66	0,32	1,00									
Sig. (bilateral)					0,00										
3. Jóvenes	26,02	49,24	36,92	4,84	-0,43	-0,22	1,00								
Sig. (bilateral)					0,00	0,00									
4. Nivel de instrucción	64,67	91,44	77,93	5,15	-0,02	0,34	0,23	1,00							
Sig. (bilateral)					0,75	0,00	0,00								
5. Pequeños establecimientos	2,22	26,51	8,64	4,46	-0,17	-0,40	0,17	-0,12	1,00						
Sig. (bilateral)					0,02	0,00	0,02	0,10							
6. Trabajo de tiempo parcial	4,56	49,85	24,28	9,78	0,50	0,54	-0,45	0,37	-0,38	1,00					
Sig. (bilateral)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00						
7. Horas extras	5,94	43,13	26,68	6,59	0,10	0,02	0,05	0,25	0,04	0,14	1,00				
Sig. (bilateral)					0,18	0,83	0,52	0,00	0,57	0,05					
8. Externalización de tareas	4,01	52,89	20,07	11,81	0,51	0,66	-0,52	0,43	-0,50	0,85	0,22	1,00			
Sig. (bilateral)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
9. Salario a la baja	9,20	76,27	42,13	15,64	0,43	0,63	-0,28	0,41	-0,36	0,75	0,28	0,79	1,00		
Sig. (bilateral)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
10. Economía sumergida (sin_prest)	12,25	89,83	46,72	19,56	0,54	0,60	-0,47	0,39	-0,38	0,84	0,29	0,92	0,82	1,00	
Sig. (bilateral)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
11. Economía sumergida (sec_informal)	4,72	77,24	31,45	16,44	0,51	0,67	-0,45	0,44	-0,42	0,82	0,28	0,93	0,85	0,95	1,00
Sig. (bilateral)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Fuente: Elaboración propia.  
n=192.

Como se puede observar, también las variables de trabajo de tiempo parcial, externalización de tareas, salarios a la baja y economía sumergida presentan entre ellas altas correlaciones estadísticamente significativas. Lo anterior podría confirmar que dichas variables expliquen el fenómeno de la flexibilidad laboral de manera individual.

El Cuadro 3 expone los resultados de los modelos empleados para verificar la hipótesis, relacionada con la flexibilización laboral y su incidencia en la ampliación de las desigualdades salariales. El modelo A presenta el efecto de las variables control sobre la desigualdad salarial. Este modelo indica que sólo las mujeres y los jóvenes fueron significativamente asociados a la desigualdad del ingreso. Aunque, los últimos con un efecto negativo no esperado. Las variables *dummy* (años), el nivel de instrucción y los pequeños establecimientos no fueron estadísticamente significativos, lo cual significa que no existe relación alguna entre estas variables y la desigualdad salarial.

**Cuadro 3**  
**Resultados de la regresión múltiple sobre la desigualdad salarial**

Control	Modelo A	Sig.	Modelo B	Sig.	Modelo C	Sig.	Modelo D	Sig.	Modelo E	Sig.	Modelo F	Sig.	Modelo G	Sig.
Año 2006 ( <i>dummy</i> )	-1,584	0,350	-2,994	0,061	-1,333	0,430	-1,350	0,387	-0,548	0,740	-1,231	0,427	-1,182	0,451
Año 2007 ( <i>dummy</i> )	-2,357	0,169	-3,556	0,027	-2,192	0,199	-1,646	0,298	-1,102	0,511	-1,704	0,278	-1,756	0,269
Año 2008 ( <i>dummy</i> )	-1,919	0,268	-1,793	0,264	-1,942	0,259	-1,212	0,448	-0,319	0,852	-1,345	0,397	-1,428	0,373
Año 2009 ( <i>dummy</i> )	-0,984	0,579	-3,375	0,048	-0,665	0,707	0,135	0,934	-0,071	0,967	-0,023	0,989	-0,303	0,854
Año 2010 ( <i>dummy</i> )	-1,174	0,505	-2,852	0,087	-1,167	0,504	-1,376	0,396	-0,943	0,578	-1,199	0,456	-1,734	0,288
Mujeres	0,278	0,002	0,125	0,149	0,290	0,001	0,030	0,747	0,100	0,299	0,079	0,367	0,025	0,786
Jóvenes	-0,587	0,000	-0,262	0,032	-0,574	0,000	0,006	0,967	-0,441	0,000	-0,164	0,196	-0,174	0,178
Nivel de instrucción	-0,041	0,710	-0,331	0,004	-0,096	0,396	-0,485	0,000	-0,205	0,071	-0,357	0,002	-0,400	0,001
Pequeño establecimiento	-0,022	0,856	0,116	0,313	-0,034	0,778	0,273	0,026	0,049	0,678	0,098	0,381	0,131	0,254
<i>VARIABLES DEL MODELO</i>														
Trabajo de tiempo parcial*		0,398	0,000		0,143	0,064		0,463	0,000		0,176	0,000		0,21885
Horas extras*														0,000
Externalización de tareas**														0,000
Salario a la baja***														0,000
Economía sumergida (sim_prest)****														0,000
Economía sumergida (sec_inform)*****														0,277
F	6,682	0,000	10,103	0,000	6,441	0,000	10,484	0,000	8,070	0,000	10,820	0,000	10,201	0,000
R <sup>2</sup>	0,248		0,358		0,262		0,367		0,30836		0,374		0,360	
Cambio en F			30,989		3,462		33,854		15,7035		36,377		31,7262	
Cambio en R <sup>2</sup>			0,110		0,014		0,118		0,06001		0,126		0,1121	

*continúa...*

### Cuadro 3 Resultados de la regresión múltiple sobre la desigualdad salarial

Variable	Modelo H	Modelo I	Modelo J	Modelo K	Modelo L	Modelo M						
Control	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.						
Año 2006 ( <i>dummy</i> )	-2,536	0,104	-1,207	0,455	-1,292	0,392	-0,848	0,597	-1,259	0,400	-1,200	0,451
Año 2007 ( <i>dummy</i> )	-2,971	0,060	-1,966	0,230	-1,523	0,320	-1,348	0,408	-1,704	0,262	-1,766	0,269
Año 2008 ( <i>dummy</i> )	-1,564	0,318	-1,649	0,317	-1,003	0,517	-0,626	0,707	-1,212	0,429	-1,317	0,388
Año 2009 ( <i>dummy</i> )	-2,112	0,214	-0,342	0,843	0,348	0,827	0,002	0,999	0,164	0,917	-0,100	0,949
Año 2010 ( <i>dummy</i> )	-1,922	0,242	-0,862	0,608	-1,000	0,524	-0,692	0,674	-0,862	0,580	-1,249	0,423
Mujeres	0,182	0,035	0,289	0,002	0,064	0,472	0,166	0,081	0,108	0,204	0,073	0,419
Jóvenes	-0,283	0,018	-0,526	0,000	-0,030	0,838	-0,424	0,000	-0,189	0,124	-0,230	0,064
Nivel de instrucción	-0,217	0,063	-0,068	0,547	-0,398	0,002	-0,119	0,293	-0,262	0,021	-0,274	0,021
Pequeño establecimiento	0,125	0,265	0,036	0,759	0,296	0,014	0,084	0,465	0,104	0,347	0,120	0,274
<i>VARIABLES DEL MODELO</i>												
Trabajo de tiempo parcial	0,494	0,000										
Variable moderadora (entidad)	-0,013	0,015										
Interacción (menos de 35 horas-entidad)	0,464	0,002										
Horas extras			0,222	0,095								
Variable moderadora (entidad)			0,337	0,157								
Interacción (más de 49 horas-entidad)			-0,004	0,618								
Externalización de tareas					0,494	0,000						
Variable moderadora (entidad)					0,293	0,007						
Interacción (cuenta propia-entidad)					-0,006	0,216						
Salario a la baja							0,201	0,001				
Variable moderadora (entidad)							0,413	0,009				
Interacción (menos de 35 horas-entidad)							-0,005	0,101				
Economía sumergida ( <i>sin_prest</i> )									0,272	0,000		
Variable moderadora (entidad)									0,443	0,002		
Interacción (más de 49 horas-entidad)									-0,006	0,037		
Economía sumergida ( <i>sec_inform</i> )											0,417	0,000
Variable moderadora (entidad)											0,517	0,000
Interacción (cuenta propia-entidad)											-0,013	0,000
F	9,824	0,000	7,410	0,000	10,520	0,000	8,287	0,000	10,964	0,000	11,122	0,000
R <sup>2</sup>	0,397	0,332	0,414	0,414	0,414	0,414	0,357	0,424	0,424	0,427	0,427	0,427
Cambio en F	5,767	9,303	7,142	7,142	7,142	7,142	6,792	7,686	7,686	7,686	10,418	10,418
Cambio en R <sup>2</sup>	0,039	0,069	0,047	0,047	0,047	0,047	0,049	0,049	0,049	0,049	0,067	0,067

Notas: \*Flexibilidad interna. \*\*Flexibilidad externa. \*\*\*Flexibilidad salarial y \*\*\*\*Flexibilidad extrema.

Para cada uno de los modelos se verificaron las siguientes pruebas: normalidad, linealidad, heterocedasticidad y multicolinealidad. En todos ellos las pruebas resultaron satisfactorias.

Fuente: Elaboración propia.

La hipótesis sugiere que: “La flexibilización laboral tiene una incidencia en la ampliación de las desigualdades salariales”. Se encontró que trabajo de tiempo parcial, externalización de tareas, salario a la baja y economía sumergida (sin prestaciones y sector informal), tuvieron un efecto positivo y significativo en la desigualdad laboral ( $p= 0.000$  para todos los casos). La variable horas extras también tuvo un efecto positivo pero marginalmente significativo ( $p=0.064$ ). Lo anterior se observa en los modelos B, C, D, E, F y G del Cuadro 3. Estos resultados proveen un fuerte soporte a la hipótesis 1.

Todos los resultados –sin considerar horas extras– se confirman con el cambio en  $R^2$ , una medida de varianza explicada, que presenta aumentos, aunque marginales, en todos los casos (0.11, 0.12, 0.06, 0.13 y 0.11 respectivamente). Los resultados, también sugieren que la flexibilización salarial (salario a la baja) adiciona muy poco poder de explicación a la desigualdad salarial, apenas 6%. En otras palabras: el bajo salario explica las desigualdades salariales, pero en una baja proporción.<sup>8</sup> El resto de los elementos que caracterizan los diferentes tipos de flexibilidad –a excepción de horas extras– explican en más de 10%, de manera individual, las desigualdades salariales; es decir, proveen mayor poder de explicación.

Para confirmar el  $R^2$ , se incluyeron las pruebas del estadístico F. En todos los casos se observan incrementos significativos, cuando se incluyen las tipificaciones de flexibilidad laboral (30.99, 33.85, 15.70, 36.38 y 31.73 respectivamente). Esto sugiere que a pesar de que el incremento en la varianza fue modesto, el impacto de estas variables sobre la desigualdad laboral no se debe al azar.

En resumen, todos los tipos de flexibilidad (excluyendo horas extras de flexibilidad interna) inciden en el aumento de las desigualdades salariales, pero en diferente magnitud.

## Conclusiones

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

Si bien no se segmentó el mercado de trabajo como lo establece la teoría, los elementos retomados para la caracterización de los cuatro tipos de flexibilidad, a excepción de horas extras, están relacionados con los trabajos del segmento secundario.

<sup>8</sup> Para valorar la magnitud de  $R^2$  se retoma a Cohen (1988) quien establece magnitudes pequeñas, medias y grandes: 0.02, 0.13 y 0.26 respectivamente.

En la flexibilidad interna se consideró el trabajo de tiempo parcial y horas extras, el primero resultó significativo, en la explicación de las desigualdades salariales, debido a que son los trabajadores que laboran menos de 36 horas a la semana, es decir, menos de las 8 horas diarias máximas que dicta la ley, por lo que el nivel de ingreso de este grupo de personas se podría ubicar como bajo, o bien dentro del segmento secundario de los mercados de trabajo. No ocurre lo mismo con horas extras, ya que esto implica mayor ingreso y por lo tanto su ubicación en el segmento primario, de ahí que dicho elemento, el de la flexibilidad interna, no fuera estadísticamente significativo en los resultados.

En la flexibilidad externa se tomó a la externalización de tareas considerando a la población ocupada que trabaja por cuenta propia, una FPE consecuencia de la división del mercado laboral, también característica del segmento secundario que establece la TSMT.

En cuanto a la flexibilidad salarial, al considerar a los trabajadores con bajos ingresos, también se está tomando al segundo segmento. Lo mismo ocurre con la flexibilidad extrema, porque se consideraron los trabajadores sin prestaciones y en el sector informal.

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

Es importante señalar que la incidencia de la flexibilidad laboral en las desigualdades salariales no es en la misma magnitud, toda vez que la flexibilidad salarial tiene un menor poder de explicación que el resto de los tipos de flexibilidad. Es decir, el salario bajo sí influye en las desigualdades salariales, pero lo hacen aún más las flexibilidades interna (el trabajo de tiempo parcial), externa (la externalización de tareas) y extrema (el trabajo sin prestaciones y el ubicado en el sector informal). Sí importa el bajo pago, pero importan mucho más las condiciones bajo las cuales se trabaja (tiempo parcial, por cuenta propia, sin prestaciones, en el sector informal) para ampliar las desigualdades en el ingreso.

Por lo anterior, es que resulta de vital importancia la participación del Estado en su calidad de institución reguladora, con la finalidad de mejorar las condiciones en las relaciones laborales y replantear el modelo económico neoliberal. Si bien, a estas alturas, ya se aprobó la Reforma Laboral Mexicana que implica, entre otras cosas, la desregulación laboral y la flexibilización del mercado de trabajo, este documento permite evidenciar que la flexibilidad laboral incide en la desigualdad salarial, esta última como la forma más cercana de expresar la concentración del ingreso (BID, 1998).



Esta investigación reconoce la relación de las variables flexibilidad laboral y desigualdad salarial; sin embargo, no se explica cómo se da tal intensidad en diferentes espacios. De acuerdo a Peck (1996), la noción de mercado laboral local no posee un lugar significativo dentro de la TSMT, dado que se basa en estudios macroeconómicos, empleando como unidad de análisis a la nación. Pero si se considera que los mercados son diferentes entre las naciones, entonces lo mismo puede suceder en su interior: existen diferencias en los mercados de trabajo dentro de los mismos Estados–Nación. Lo anterior abre la posibilidad de establecer que los procesos del mercado de trabajo son espacialmente diferentes, no necesariamente en sus orígenes causales, pero sí en la manera en la que operan. Por lo tanto una nueva línea de investigación se puede hallar en los estudios regionales.

Finalmente, se trató de realizar un estudio histórico de los mercados de trabajo de la industria manufacturera mexicana como lo establece la TSMT; no obstante, un periodo mayor permitiría corroborar la hipótesis planteada.

### Referencias bibliográficas

- Aquevedo, E. (2000). “Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina”, *Papeles de Población*, núm. 26, pp. 89-107.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1998). *América Latina frente a la desigualdad*, Informe de Progreso Económico y Social (IPES), Washington DC: BID.
- (2003). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*, Washington DC: BID, Alfaomega y Editorial Temas.
- Booth, A.; M. Francesconi y J. Frank (2000). “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”, *Institute for the Study of Labor*, Discussion Paper No. 205, pp. 1-33.
- Bouzas, A. y E. de la Garza (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva*, México: IIEC–UNAM.
- Brenner, R. (2009). *La economía de la turbulencia global*, Madrid: Akal.
- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*, México: Porrúa.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, United States of America: SAGE.
- D’Addio, A. C. y M. Rosholm (2005). “Temporary employment in Europe: characteristics, determinants and outcomes”, *Brussels Economic Review*, Vol. 48–No. 1/2, pp. 13-42.

- De Oliveira, O. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de Población*, núm. 49, pp. 37-73.
- Dussel, E. (2007). "Política industrial y microempresa: lineamientos generales", en J. L. Calva (coord.), *Política industrial manufacturera*, México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM/Cámara de Diputados, pp. 54-64.
- Edwards, P. (2006). "Non-standard work and labour market re-structuring in the UK", *Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on "The Latest" in the Labour Market*, Rome, 23 February, pp. 1-8.
- García Castro, B. et al. (2009). "Lo cotidiano del sector industrial en México: 25 años de cambio estructural", *El Cotidiano*, vol. 24, núm. 156, julio-agosto, pp. 77-107.
- García Guzmán, B. (2001). "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, núm. 27, pp. 45-61.
- (2009). "Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 71, núm. 1, pp. 5-46.
- Garza, E. de la (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México: UAM y FCE.
- Gautié, J. (2008). "Los desafíos para los enfoques institucionalistas del mercado de trabajo", en F. Eymard-Duvernay y J. C. Neffa (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III Análisis institucionalistas*, Argentina: FCE, pp. 13-21.
- Ghilarducci, T. y M. Lee (2005). "Female dual labor markets and employee benefits", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 1, pp. 18-37.
- Gittleman, M. B. y D. R. Howell (1995). "Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 3, pp. 420-440.
- Gutiérrez, E. (1999). "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998", *Papeles de Población*, núm. 21, pp. 21-55.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Argentina: Amorrortu editores.
- Huerta, G.; L. Kato y A. Mariña (2007). "Lineamientos para una política de generación de empleos de calidad para la industria manufacturera", en J. L. Calva, (coord.), *Política Industrial Manufacturera*, México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM/Cámara de Diputados, pp. 104-129.
- Kerr, C. (1950). "Can capitalism dispense with free labor markets? Labor markets: their character and consequences", *The American Economic Review*, Vol. 40, No. 2, pp. 278-291.

- Medina, F. (2001). “Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso”, *Estudios estadísticos y prospectivos*, serie 9, CEPAL, pp. 1-42.
- Neffa, J. C. (2008). “Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo”, en F. Eymard-Duvernay y J. C. Neffa (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III Análisis institucionalistas*, Argentina: FCE, pp. 139-206.
- Palacio, J. I. y C. Álvarez (2004). *El mercado de trabajo, análisis y políticas*, Madrid: Akal ediciones.
- Peck, J. (1996). *Work-Place. The social regulation of labor markets*, USA: The Guildford Press.
- Piore, M. J. (1978). “Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France”, *Revue économique*, Vol. 29, No. 1, pp. 26-48.
- Raess, D. (2006). “Globalization and Why the ‘Time Is Ripe’ for the Transformation of German Industrial Relations”, *Review of International Political Economy*, Vol. 13, No. 3, pp. 449-479.
- Reich, M.; D. M. Gordon y R. C. Edwards (1973). “Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation”, *American Economic Review*, pp. 359-365.
- Tattara, G. y M. Valentini (2006). “Labour Market Segmentation, Flexibility and Precariousness in the Italian North East”, *DSE Working Paper*, No. 03, pp. 1-19.
- Tokman, V. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Chile: FCE.
- Weller, J. (2004). “El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia”, *Revista de la CEPAL*, núm. 84, pp. 159-176.
- Whiteside, N. (2000). “From Full employment to flexibility: Britain and France in Comparison, 1960-2000”, en Bo Strath (ed.), *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*, Brussels: PIE–Peter Lang, pp. 107-133.
- Zúñiga, G. y M. B. Orlando (2001). “Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela”, *Papeles de Población*, núm. 27, pp. 63-98.

### Recursos electrónicos

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2005-2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). (<http://www.inegi.org.mx/est/contenido/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>), acceso 13 de octubre de 2011.
- . *Informativo oportuno. Conociendo..nos todos* (<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/mexico-jovenes.pdf>), acceso abril de 2012.