



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POSGRADO EN ECONOMÍA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS
ECONOMÍA APLICADA

DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN ESCRITA Y SU DURACIÓN
CONTRACTUAL PARA LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN MÉXICO,
2005

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRO EN ECONOMÍA

PRESENTA:
LUCÍA DIONÉ ORTA TRUJANO

TUTOR: DR. CIRO MURAYAMA RENDÓN
FACULTAD DE ECONOMÍA

MÉXICO, D. F., SEPTIEMBRE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Al Dr. Ciro Murayama Rendón por la paciencia, el apoyo y la motivación brindados

A la Dra. Laura Pérez Ortiz, gracias por el ejemplo

A todos mis profesores

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

A mi familia, especialmente a Augusto, gracias por tu amor y comprensión en todo momento

Para mi pequeño Santiago

ÍNDICE

Introducción.....	5
I. El mercado de trabajo y las formas de contratación en las escuelas del pensamiento económico.....	8
1.1 Teoría neoclásica ortodoxa.....	8
1.2 Teoría del capital humano y del credencialismo.....	11
1.3 Teoría keynesiana.....	16
1.3.1 Teoría de nuevos keynesianos: <i>insiders-outsiders</i> y contratos implícitos.....	16
1.4 Teoría Institucionalista.....	19
II. Flexibilización y precarización laboral.....	23
2.1. Flexibilización de los mercados de trabajo.....	23
2.2. La contratación laboral.....	29
2.3. El caso de México: reformas estructurales y mercado de trabajo.....	34
III. Factores determinantes de la contratación escrita y su temporalidad.....	39
3.1 Marco legal y universo de estudio.....	39
3.2 Metodología.....	51
3.3 Determinantes de la contratación escrita y de la duración de la contratación....	57
IV. Conclusiones.....	68
Anexo Estadístico.....	72
Bibliografía.....	78

Introducción

En la actualidad existe una tendencia mundial hacia la precarización del empleo, dadas las crecientes medidas de flexibilización laboral insertas dentro de la economía globalizada. Esta tendencia se refleja cada vez más en una menor participación del Estado para regular las relaciones salariales y en una actividad más intensa por parte de las empresas para reducir los costos laborales, entre ellos los de la contratación formal.

En nuestro país, desde el punto de vista de ciertas perspectivas teóricas y políticas, las leyes contractuales y las formas de contratación se consideran rigideces del mercado laboral que impiden el aumento del empleo formal, en el sentido de la teoría neoclásica, puesto que obstaculizan la adaptación de las empresas a la actividad económica al implicar costos adicionales a los de producción. Así, desde la década de los ochenta, se han propuesto diversas modificaciones a estas leyes, favoreciendo principalmente a los intereses de las empresas en detrimento de la calidad del empleo y la estabilidad de los trabajadores.

La falta de acceso a una contratación escrita es un problema que afecta a más de la mitad de los trabajadores subordinados y remunerados dada la magnitud del empleo informal en México, entendida como una condición laboral que abarca todas las áreas de actividad económica, y en la que se identifican micro y pequeños negocios, pero también empresas medianas y grandes, así como las administraciones públicas, además del autoempleo por parte de la fuerza de trabajo [Murayama, 2012]. También destaca la falta de un contrato escrito que afecta a trabajadores que laboran en empresas formales.

En la presente investigación se pretende conocer los determinantes que permiten la contratación escrita de los trabajadores, así como su duración, para saber si son las características de los trabajadores las que influyen en la posibilidad de tener un contrato escrito y que éste sea por tiempo indefinido, o si es el tipo de empresas establecidas en nuestro país el que favorece la contratación escrita por ley, así como la duración de la misma.

Nuestra hipótesis es que los elementos estructurales de la economía mexicana provocan una trayectoria inestable de los trabajadores asalariados, por lo tanto, las

características de la empresa tienen un peso mayor que los atributos de la oferta en la determinación de la contratación formal y la duración de la misma. Esta hipótesis se basa principalmente en el enfoque de la teoría institucionalista, la cual estudia las decisiones por parte de las empresas y las diversas características de éstas en los mercados internos y externos de trabajo, con lo cual es posible analizar las relaciones laborales dentro de la economía. Diversos estudios empíricos en países de la Unión Europea y en Estados Unidos señalan que los empleos temporales con contratos de duración determinada afectan más a las mujeres, a los hombres jóvenes, a personas con niveles de escolaridad inferiores a la media de cada país y a aquellos que pertenecen a niveles socioeconómicos bajos. También se ha encontrado que este tipo de empleos es más frecuente en empresas pequeñas y en actividades no especializadas, particularmente en los sectores de servicios, construcción y en la industria manufacturera. No obstante, la mayoría de estos análisis han concluido que la duración de los contratos es decisión de la empresa en función de la reducción de costos que implica.

En esta investigación se emplea la técnica de regresión logística binaria, la cual permite incorporar la variable dependiente categórica binaria y varios conjuntos de variables independientes. Se estiman dos modelos econométricos, uno para encontrar los determinantes de la contratación escrita y otro para encontrar la duración de la misma; ambos modelos en función de un conjunto de variables que caracterizan a los trabajadores, a las empresas y a la relación laboral. Dicha metodología se lleva a cabo con micro datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI-ENOE) del segundo trimestre del año 2005. Se emplea el segundo trimestre para obtener información del cuestionario ampliado y se analiza el año 2005 para evitar los efectos de la crisis económica de 2008. La población de estudio son los trabajadores subordinados y remunerados asalariados no agropecuarios.

La investigación se estructura de la siguiente manera: en el capítulo I se realiza una revisión de la literatura teórica de las diferentes escuelas de pensamiento que estudian el mercado de trabajo, las características de la oferta y demanda, así como los distintos tipos de contratación que se establecen en las relaciones laborales. El debate teórico se centra principalmente en la escuela neoclásica y la institucionalista. Sin embargo, con la finalidad

de ampliar la discusión sobre el tema, también se desarrollan los principales aspectos de la teoría sobre el capital humano, del credencialismo y la teoría keynesiana, así como la de los nuevos keynesianos: *insiders-outsiders* y contratos implícitos. El enfoque neoclásico hace un análisis bajo supuestos que en la actualidad no permiten comprender la dinámica real de los mercados de trabajo. Por otro lado, la teoría institucionalista explica las condiciones de la demanda de trabajo que determinan la duración de los contratos formales, aunque también salen a la luz las características de los trabajadores que pueden influir en dicho procedimiento.

En el capítulo II se procede a describir brevemente el contexto bajo el cual surgen diversas reformas estructurales que dan pie a formas de flexibilización en las relaciones laborales. Así se llega a la definición del concepto de contratos temporales y las implicaciones que tienen estas formas de contratación en la desprotección de los trabajadores en caso de no contar con políticas reguladoras dirigidas a las empresas que contratan bajo esta modalidad. Se aborda el tema de la ausencia de contratación y la contratación temporal como una forma de flexibilización, por lo que se hace una breve descripción del contexto económico e histórico en el que surge y los tipos de flexibilización laboral a partir de la década de los ochenta. También se realiza un breve análisis del contexto histórico del desarrollo del mercado laboral mexicano.

El capítulo III se divide en dos grandes apartados. En el primero se realiza una descripción de la población trabajadora que será el objeto de análisis de esta tesis, además de que se estudia el alcance de la flexibilidad numérica en México a través de una revisión descriptiva de los datos y un análisis econométrico mediante dos regresiones logísticas binarias.

Finalmente se presentan las conclusiones del estudio, así como un anexo estadístico en el que se describe el tratamiento de los micro datos de la ENOE 2005-II y las pruebas de bondad de ajuste de los modelos de regresión logística.

I. El mercado de trabajo y las formas de contratación en las escuelas del pensamiento económico

La disponibilidad de una amplia literatura sobre el mercado de trabajo permite ubicar, desde diferentes enfoques de la oferta y demanda de trabajo, el papel de la contratación laboral como una práctica reguladora en el mercado laboral. Las teorías del mercado de trabajo que refieren en su análisis implícita o explícitamente el tema de la contratación laboral y la duración de la misma son la neoclásica ortodoxa y algunas de sus variantes como la teoría del capital humano y del credencialismo; la keynesiana con su teoría de insiders-outsiders desde la postura de los nuevos keynesianos, y finalmente la teoría institucionalista con sus mercados internos y externos de trabajo. Dichas teorías construyen la base de la discusión sobre los determinantes de la contratación laboral, ya que las teorías neoclásicas muestran su postura a favor de las características de los trabajadores; mientras que la postura que adoptan el resto de las teorías se identifican con las características de la demanda de trabajo.

1.1 Teoría neoclásica ortodoxa

La teoría neoclásica sobre el mercado laboral se inscribe en el principio general de la maximización del bienestar de los agentes económicos. Esta teoría interpreta el mercado de trabajo como cualquier otro, en donde interactúan los agentes al intercambiar algún objeto mercantil, en este caso el trabajo, como una mercancía en términos microeconómicos; el salario es simplemente un precio, más no considera el papel de las instituciones, de la geografía, ni de la trayectoria histórica de la formación social donde se desarrolla dicho mercado [Félez y Neffa, 2006, 40]. Esta teoría parte del supuesto de que sus métodos de análisis y las prescripciones de política económica derivadas tienen validez universal y son aplicables a distintos tipos de naciones. Al no considerar la intervención gubernamental, puesto que ésta se considera como un obstáculo al equilibrio de las libres fuerzas del mercado de trabajo, la forma de contratación escrita no se considera desde esta perspectiva.

Bajo esta teoría, en el mercado de trabajo se intercambia una cierta cantidad de tiempo de trabajo, como resultado de una decisión por parte del trabajador (oferta) de sacrificar su ocio por ingresos. Así, el incremento en los salarios reales incitaría a los asalariados a incrementar el número de horas ofrecidas pues se encarece el costo relativo del ocio –o a preferir el ocio si obtienen una mayor utilidad marginal de este.

Desde la perspectiva de los empresarios o demandantes de empleo, el trabajo es uno de los insumos del proceso de producción, por lo que ante una variación de los precios relativos de estos factores una opción es sustituirlos por los menos costosos, en aras de maximizar el beneficio. Dado que el trabajo se considera un bien homogéneo, todos los trabajadores empleados ofrecerían las mismas cualidades productivas para satisfacer los requerimientos de los empleadores. Es por eso que, en caso de ausentismo o rotación, ciertos trabajadores serían fácilmente sustituibles por otros, ya que dichos trabajadores detentan una productividad equivalente [Féiz y Neffa, 2006:40-47], sin importar la experiencia laboral que el trabajador pudiera haber adquirido con la antigüedad, la cual depende de la duración de su contratación.

Bajo el supuesto de la racionalidad de los agentes, la empresa decidirá cuánto trabajo contratar en un momento dado, eligiendo la cantidad que maximiza su beneficio en función de la tecnología y de los mercados de competencia, por lo tanto, el número de trabajadores contratados dependerá del punto donde se igualen el costo marginal –salario- y el producto marginal, por lo que la duración de los contratos sería del mismo tiempo de duración del equilibrio, pero si ocurren externalidades que lo afecten, la duración de la contratación también se vería afectada.

La empresa es precio-aceptante de los productos que elabora y de los insumos que contrata, sin embargo, los cambios en los precios afectan a la empresa de diferente forma en el corto y en el largo plazos. En el corto plazo, los aumentos del precio del producto que vende la empresa aumentan su demanda de trabajo, pero los incrementos en el stock de capital pueden aumentar o disminuir la demanda de mano de obra, dependiendo si la relación entre los factores es de complementariedad o sustituibilidad, respectivamente. En el largo plazo tanto el trabajador como el capital son variables, por lo tanto la empresa escogerá el nivel de trabajo y capital que maximizan sus beneficios, tomando como dados

los precios de los factores y del producto. En el largo plazo, cuando se permiten ajustes en el capital, la curva de demanda de trabajo de la empresa es más elástica que en el corto plazo [Félez y Neffa, 2006:58-60].

Para la teoría neoclásica, el análisis del mercado laboral se inserta en el paradigma de equilibrio general walrasiano, por lo tanto, si existen imperfecciones en este mercado sólo pueden provenir de disfunciones en el mercado como una fijación normativa del salario real, el cual podría estar elevado por encima de la productividad marginal; de los sindicatos, pues restringirían la autonomía de los empleadores y tendrían funciones de monopolios de la oferta de trabajo; de la vigencia de instituciones y normas que incrementan los costos laborales mediante el salario indirecto; de una legislación laboral que dificulta, demora o penaliza los despidos; el pago de un seguro contra el desempleo que estimula el ocio, etc. De esta forma, las distorsiones en el mercado de trabajo obstaculizan el pleno empleo, haciendo necesaria la aplicación de políticas orientadas al aumento de la competencia y a instaurar la flexibilización salarial. Por esta razón la contratación de los trabajadores, entendiéndose ésta como un acuerdo que implica derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, se aprecia como un obstáculo a las fuerzas del libre mercado, puesto que ante posibles desequilibrios económicos, impiden o retrasan la estabilidad del mismo.

Dados los supuestos de este enfoque, no se explica claramente la complejidad de los mercados de trabajo actuales, los fenómenos de segmentación y las desigualdades en las posibilidades de acceso al empleo y de retribución salarial [Ruesga, S., *et al*, 2002:69], así como la teoría de la empresa, en donde se considera a ésta como la unidad de la cual dependen las decisiones de contratación que afectan directamente a los trabajadores. La maximización de beneficios, tanto de oferentes como de demandantes de empleo, se debe al equilibrio del mercado de trabajo, el cual es regulado por las fuerzas del mercado en competencia perfecta. Así, dado que las empresas son precio aceptantes -cuyo capital es variable en el largo plazo- y que se consideran a todos los trabajadores homogéneos, el número de contrataciones y la duración de los mismos dependerán del nivel de equilibrio de la economía, sin importar la ausencia o rotación de los trabajadores, ya que todos son fácilmente sustituibles y no existen obstáculos al despido, como lo impondrían las cláusulas

de un contrato laboral. Cualquier tipo de externalidad que afecte este equilibrio, por ejemplo la rigidez en el mercado, significaría un costo adicional de contratación para los empresarios, ya que podría exceder el salario de equilibrio, lo cual al final llevaría al desempleo puesto que se provocaría un exceso de oferta de trabajo con respecto a la demanda. A pesar de que esta lógica del pensamiento neoclásico niega la posibilidad de que el mercado de trabajo sea heterogéneo en términos de precios y cantidades, en la actualidad los supuestos de esta teoría se utilizan como base para dar origen a reformas estructurales para regular los mercados de trabajo en distintas naciones.

1.2 Teoría del capital humano y del credencialismo

El desarrollo de la teoría del capital humano se basa en un factor que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores. Inicialmente Theodore Schultz en 1960 comenzó a desarrollar estudios sobre este tema, los cuales posteriormente fueron impulsados por Gary Becker y Jacob Mincer. Más tarde, la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE) define al capital humano como: “Los conocimientos, habilidades, competencias y atributos encarnados en individuos que facilitan la creación del bienestar personal, social y económico.” [OCDE, 2001:18]. La OCDE da un enfoque de capital humano que intenta no comparar a las personas físicas con mecanismos. Es por eso que incluye en su definición los conceptos de aprendizaje en todas las etapas de la vida del ser humano, en donde el capital humano considera la acumulación de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad.

Sin embargo, el núcleo de la investigación de capital humano radica en la idea de que la gente invierte en sí misma buscando el goce del presente y también los rendimientos futuros monetarios y no monetarios. Este es el enfoque que le otorga Gary Becker, el cual, partiendo de la teoría de la elección racional y de la económica neoclásica, plantea que los individuos invertirán en educación siempre y cuando los beneficios esperados sean mayores a los costos de la educación o mayores a los que brindan otras opciones de inversión alternativas.

Desde este enfoque se asume que los trabajadores tienen un conocimiento preciso sobre recompensas monetarias y no monetarias de cada empleo, donde todos los puestos de trabajo son relevantes y siempre existen vacantes. Asimismo, cada empleador sabe de las recompensas que otras empresas ofrecen por tareas específicas y lo que cada trabajador disponible puede ofrecer en términos de la capacidad productiva total.

El enfoque del capital humano, a diferencia de la teoría neoclásica ortodoxa, reconoce la heterogeneidad del factor trabajo. Los buscadores de empleo no ofrecen un bien homogéneo, sino el resultado de los diferentes niveles de educación, experiencia profesional e instrucción. Esta idea de trabajadores heterogéneos se debe a las diferencias en las retribuciones y a la problemática de la movilidad laboral, así como a la desigualdad entre trabajadores en cuanto a habilidades personales propias del individuo [Albano, 2007:183]. Por lo tanto, a pesar de tener sus bases en la teoría neoclásica, este enfoque sí distingue diferencias entre los trabajadores tales como la edad, el nivel de capacitación, la experiencia laboral y en el nivel educativo, características de los trabajadores que pueden influir en la duración de su contratación, aunque este enfoque no menciona explícitamente la contratación laboral formal ni los costos que implica la duración de la contratación, pero sí asume que la rotación de los trabajadores involucra costos adicionales para las empresas, como se verá más adelante con la formación específica.

Becker [1983:29] asegura que las teorías del comportamiento de la empresa casi ignoran el efecto del proceso productivo sobre la productividad del trabajador, ya que muchos trabajadores incrementan su productividad desempeñando su ocupación y adquiriendo nuevas cualificaciones y perfeccionando otras que ya poseían, durante el trabajo. Según este autor, la escuela puede considerarse una institución que se especializa en la producción de formación, por lo cual se diferencia de una empresa que produce formación y bienes. Algunos tipos de capacitación requieren de largos periodos de especialización y otros se obtienen más efectivamente con la práctica y la experiencia.

La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: la general y la específica, las cuales se definen a continuación:

- Formación general: es la formación adquirida en el sistema educativo, la cual es financiada por el trabajador. Este concepto se relaciona con el aprendizaje y permite

aumentar la productividad marginal de la persona que se capacita dentro de la empresa que provee la capacitación como dentro de otras, es por eso que el trabajador deberá costear completamente la formación de tipo general que recibe. La formación general eleva el salario que puede obtenerse en cualquier empresa mientras que la formación específica no tiene ese efecto, por lo que la comparación con los salarios alternativos da lugar a una idea engañosa del efecto absoluto que tienen los distintos tipos de formación sobre los salarios [Becker, 1983:44-45]

- Formación específica: esta formación se adquiere al interior de una unidad de producción o servicio y permite desarrollar la productividad del trabajador dentro de la empresa, pero no fuera de ésta [Albano, 2007:185], por lo tanto, implica un costo para la empresa. Otro tipo de costos en los que incurre la empresa son los costos de contratación, tales como los pagos a agencias de empleo, los gastos en que incurren los trabajadores al buscar empleo, el tiempo que se dedica a entrevistar, examinar y verificar datos personales, los costos contables, etc., los cuales no contribuyen a aumentar los conocimientos de los nuevos trabajadores, pero sí constituyen una forma específica de inversión en capital humano, aunque no en formación. Becker afirma que la disposición de los trabajadores o de las empresas a costear los gastos de este tipo de formación dependerá de la rotación laboral, situación que para la teoría tradicional no es relevante porque la fuerza de trabajo de una empresa es siempre la misma [Becker, 1983:39-42].

La teoría neoclásica tradicional, al no considerar la formación específica en el trabajo, supone que no afecta la productividad y no representa costo alguno para la sociedad, por lo que al cumplirse en cada periodo la igualdad entre salarios y la productividad marginal, la rotación laboral no tendría efectos negativos. Desde el enfoque de la teoría del capital humano, los trabajadores con formación específica tienen menos incentivos a cambiar de empleo y las firmas poseen menos razones para despedirlos, a comparación de aquellos trabajadores con formación enteramente general [Albano, 2007:189]. De aquí que las empresas estén interesadas en mantener durante más tiempo a sus trabajadores más especializados y cualificados, por lo que si se estableciera la

contratación escrita, ésta podría ser por tiempo indefinido, considerando los costos de contratación y de formación.

Por lo anterior, la contratación escrita es importante, tanto para los oferentes como para los demandantes de empleo. Por el lado de la oferta, a mayor educación, mayores rendimientos económicos, por lo tanto mayores niveles de calidad en el empleo, de modo que el trabajador estaría más interesado en obtener un empleo con un contrato de larga duración y no tendría mucha movilidad entre un empleo y otro. Por el lado de la demanda, las empresas reconocen la capacitación mediante la especialización y/o la experiencia, por lo que éstas tratarán de mantener a aquellos trabajadores a los que ha brindado formación específica. De esta forma se asume que la contratación escrita sería de larga duración, provocando cierta rigidez en el mercado de trabajo, pero a la vez elevando la productividad.

El modelo de capital humano también se ha utilizado para explicar la distribución de remuneraciones de acuerdo al sexo. Entre las razones que explican este diferencial se encuentran los costos laborales, ya que esta teoría asume que la contratación de mujeres es más costosa que la de los hombres debido a costos laborales indirectos que se relacionan con la maternidad [Savage, 2010:77-84], además de que a igual inversión en capital humano entre hombres y mujeres, el retorno de ellas será menor que el de los hombres [Albano, 2007:191]. Sin embargo, en la actualidad, estas diferencias salariales también se han atribuido a las condiciones de la demanda de las empresas, tales como estrategias, organización, instituciones, cambios tecnológicos, etc. Estudios recientes y el nuevo enfoque de “Economía del conocimiento” que se basan en la teoría del capital humano [Díaz-Chao, 2008; Casalet, 2004], señalan que las diferencias salariales se deben al bajo poder explicativo del nivel de escolarización sobre los salarios, especialmente a partir de mediados de la segunda mitad del siglo XX, y como consecuencia de la propia expansión de la escolarización, así como a factores asociados con la demanda tales como las innovaciones tecnológicas, las cuales son más frecuentes en algunas ramas de la economía que en otras.

Por otro lado, la teoría del credencialismo explica las razones por las que trabajadores con niveles semejantes de escolaridad desempeñan diferentes ocupaciones en las cuales perciben diferentes ingresos en el sector productivo. Los empleadores pueden

utilizar como señales de la titulación académica la capacidad innata, la motivación y aptitud de los trabajadores, características que no son necesariamente el resultado de la educación¹. A finales de la década de los setenta, esta teoría consideraba que las credenciales o certificados educativos cumplen una función de selección, clasificación y asignación de los trabajadores en el mercado de trabajo, aunque difieren en cuanto a los mecanismos específicos a través de los cuales la educación cumple esta función [Joll, 1983:89].

Los empleadores pueden reconocer y confiar en ciertas señales y asociarlas, junto con las características personales, a la permanencia de sus trabajadores. También los trabajadores identificarán estas señales en las cualidades de las empresas que buscan. La función de la educación provee simplemente de una calificación, las empresas pueden proveer a sus trabajadores con lo necesario para hacer o mejorar sus habilidades productivas una vez que han sido empleados. Las calificaciones de los establecimientos educacionales son indicadores de cualidades deseables, así que los graduados de estos establecimientos pueden ser preferidos en unas empresas y no en otras.

Un año adicional de educación se considera en función de las expectativas de que los beneficios excedan a los costos. Los costos de búsqueda de las empresas pueden ser bajos si éstas son capaces de identificar ciertas características de los trabajadores, acumulando información sobre sus cualidades. Según Caroline Joll [1983], la empresa elige características como la edad, raza o sexo, las cuales no se asocian con la calidad, por lo que la firma caerá en un error que con el tiempo descubrirá, mientras tanto se genera discriminación en los mercados de trabajo.

En conclusión, las señales de educación que envían los trabajadores y que son aceptadas por las empresas, son indicadores de cierta calidad y no de resultados especiales para analizar el mercado de trabajo. Esta teoría, al igual que la del capital humano, considera la heterogeneidad de la oferta de trabajo, principalmente por los diferentes niveles de educación de los trabajadores. Ambas teorías reconocen los costos que implica la capacitación, tanto dentro como fuera de la empresa, por lo tanto el establecimiento de una contratación escrita y su duración cobran importancia, puesto que desde el enfoque de la teoría del capital humano, la empresa que otorgue formación específica a sus trabajadores

¹ Spence, 1973, citado en OCDE, 2001: 27

estará interesada en que éstos permanezcan dentro de la firma por un largo tiempo, dados los costes que dicha capacitación implica; mientras que la oferta de trabajo que ha realizado inversión en su formación también se esforzará por encontrar y mantener un empleo de acuerdo a sus cualificaciones, por lo que buscará formalidad en la contratación. En resumen, las diversas señales que envían los trabajadores y las que buscan las empresas implican costos que la empresa tratará de minimizar, con lo que evitará la rotación laboral y buscará la permanencia de trabajadores por un empleo con un alto nivel de remuneración.

1.3 Teoría keynesiana

El análisis del mercado de trabajo dentro del planteamiento keynesiano se desarrolla básicamente en la determinación salarial y el nivel de empleo y explica cómo el mercado laboral no cuenta con ningún mecanismo de ajuste del salario para reducir el desempleo, como lo planteaba la teoría neoclásica [Ruesga, S., *et al*, 2002:70]. La teoría keynesiana afirma que el volumen de empleo depende de los factores de la demanda agregada, que los salarios son rígidos a la baja, y recomienda la intervención del Estado para crear las condiciones de pleno empleo. El empleo se determina por la demanda agregada, por lo que el mercado de trabajo no tiene ajustes automáticos.

En esta teoría no encontramos una explicación endógena en el mercado de trabajo sobre los determinantes de la contratación, ya que el análisis keynesiano es a nivel agregado. Sin embargo, como se verá más adelante al estudiar algunas ramas de esta teoría, como es el caso de la teoría institucionalista, sus aportes son importantes para explicar cómo las empresas están sujetas a las fluctuaciones económicas para establecer sus condiciones organizativas y por ende, determinar la contratación de su personal.

1.3.1 Teoría de nuevos keynesianos: insiders-outsiders y contratos implícitos

Estas teorías surgen a partir de una serie de cuestionamientos a la teoría keynesiana durante la década de 1970, bajo el argumento de que dicha teoría debía incluir algunos elementos de análisis microeconómico [Pérez, 2007:211]. Los nuevos keynesianos hacen referencia a la microfundamentación de la determinación de las rigideces de los salarios y los precios,

para estudiar el desempleo. Las teorías que se desprenden de este enfoque son la teoría *insider-outsider* y la de contratos implícitos, las cuales aportan elementos para desarrollar los objetivos de este estudio.

La teoría keynesiana, la de los nuevos keynesianos y la institucionalista, se fundaron a partir de una crítica a la teoría neoclásica ortodoxa para explicar un funcionamiento más complejo del mercado de trabajo. Las teorías de los nuevos keynesianos y la institucionalista parten de un análisis microeconómico pero con fundamentos en el análisis macroeconómico de Keynes, por lo que ofrecen una amplia descripción de variables que determinan las condiciones de los trabajadores bajo una relación salarial, particularmente la forma de contratación, que puede ser definida o indefinida.

a) Teoría insiders-outsiders

La teoría *insider-outsider* fue desarrollada por Lindbeck y Snower, la cual niega la homogeneidad entre trabajadores empleados y desempleados. Los trabajadores empleados son los *insiders* y poseen poder de mercado, mientras que los desocupados son los *outsiders* y no tienen poder de mercado. Los *insiders* pueden impulsar hacia arriba sus salarios y el potencial de mercado para reservar sus salarios de los *outsider* en las empresas donde laboran, sin que los *insiders* pierdan sus trabajos [Lindbeck, 1994:37].

Esta teoría reconoce dificultades para que la empresa logre maximizar su beneficio, ya que si desea sustituir a sus trabajadores *insiders*, la empresa incurriría en costos de rotación, formación y reconversión de la fuerza de trabajo, además de las dificultades para sustituir la experiencia y conocimiento del trabajador *insider* por uno desocupado, es decir, por un *outsider*. Los costos de rotación se generan por los costos de contratación y despido; por la baja productividad y el ajuste de los trabajadores entrantes, dada la posible hostilidad de los *insiders*; y por el efecto de la rotación laboral en la productividad, la cual puede verse afectada a la baja [Pérez, 2007:219].

Desde este enfoque sí se considera explícitamente a la contratación escrita, los trabajadores *insiders* poseen contratos indefinidos y están integrados a las normas y costumbres de la empresa; mientras que los trabajadores *outsiders* son desocupados o

personas que quieren cambiar de empleo, por lo tanto buscan insertarse en las empresas y estarían dispuestos a emplearse a salarios menores o bajo condiciones precarias, en comparación con los que ya están dentro. Cabe la posibilidad de que la empresa decida reducir sus costos de producción ante una coyuntura económica desfavorable, por lo que decidirá reemplazar a los *insiders* por los *outsiders* para pagar menores salarios, [Lindbeck, 1994:38,39]. De ser así, los contratos laborales de larga duración serían un obstáculo para reducir los costos de producción de las empresas, por lo que preferirán la contratación temporal.

Así, si bien este enfoque comparte con Keynes la idea de que no hay ajustes automáticos a la baja de los salarios para conseguir el equilibrio del mercado de trabajo, al final termina convergiendo con la explicación neoclásica del desempleo involuntario al atribuirlo a las rigideces impuestas al mercado.

b) Teoría de contratos implícitos

Esta teoría se orienta hacia una explicación de los efectos de las demandas de los trabajadores respecto de la seguridad en sus ingresos ante fluctuaciones económicas. El modelo de los contratos implícitos asume que los trabajadores rechazan el riesgo en sus empleos y salarios, con una aversión superior a la de sus empleadores. Esto es, los trabajadores preferirán empleos seguros y salarios estables aunque éstos sean bajos, en lugar de percibir salarios altos en empresas inestables que en cualquier momento impliquen la pérdida de su empleo. Esta actitud por parte de los trabajadores pareciera reflejarse en una cláusula implícita en el contrato laboral, en la cual los trabajadores “pagarían” a sus empleadores una parte de sus salarios como un tipo de seguro contra el desempleo, de ahí que acepten salarios bajos. La estrategia de las empresas consistirá en variar continuamente el salario para mantener el empleo constante o realizar un contrato implícito que mantenga el salario nominal pero adecuando el volumen de trabajadores a las fluctuaciones de la demanda.

Los trabajadores buscan la seguridad de sus ingresos, pero bajo un contexto de incertidumbre, el riesgo se transferirá hacia los trabajadores con menos experiencia,

menores capacidades y menor formación específica de los puestos de trabajo que requiere la empresa. Las empresas también buscan reducir el riesgo, aunque poseen más elementos que los trabajadores para hacerlo, por ejemplo, reduciendo sus costos de transacción mediante la intervención de una agencia de contratación o un sindicato que aporte parte de la seguridad en sus ingresos al trabajador [Pérez, 2007:290-294]. No obstante, los empresarios también estarán interesados en mantener en sus empresas a los trabajadores con mayores cualificaciones y mayor experiencia laboral, puesto que consideran los costos que implica sustituir a este tipo de trabajadores.

Dentro de este enfoque, se define a un contrato laboral como: “un acuerdo voluntario *ex ante* que especifica la cantidad de trabajo a ser utilizada y los salarios a ser pagados...los contratos pueden ser documentos formales y explícitos o acuerdos implícitos no bien definidos” [Pérez, 2007:294]. La asimetría en la información y los costos de transacción pueden representar un obstáculo en la determinación y cumplimiento de los contratos. Por lo tanto, los trabajadores tendrán que aceptar en condiciones de incertidumbre salarios más bajos a cambio de un empleo estable, con lo que buscarán una contratación de larga duración. Las empresas también se encontrarán bajo un contexto de información asimétrica, ante el cual tratarán de reducir sus costos de producción y de transacción, por lo que ofrecerán contratación escrita de larga duración a los trabajadores más cualificados y contratación temporal a los menos cualificados.

1.4 Teoría Institucionalista

La teoría institucionalista analiza el mercado de trabajo a partir de los llamados mercados internos de trabajo y la segmentación o fragmentación del mismo. Se distinguen dos enfoques de la teoría institucionalista, el denominado *mercados internos de trabajo* y el modelo dual o de segmentación de los mercados de trabajo, como una extensión del primero [Ruesga, S., *et al*, 2002:73].

Desde esta teoría, las características de las relaciones laborales dependen de la estructura económica del mercado. Los institucionalistas basan su análisis en la movilidad de la fuerza de trabajo y en las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo, las

cuales no siempre ocurren dentro del mercado, sino que también tienen lugar dentro de la empresa, y es ahí en donde se establecen los mercados internos y externos o primarios y secundarios. Así, se distinguen distintos segmentos del mercado de trabajo, los cuales se adaptan a la organización de las empresas, con la finalidad de reducir sus costos laborales.

Peter Doeringer y Michael Piore analizan los orígenes de los mercados internos de trabajo, definiéndolo como una unidad administrativa dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos [Doeringer, *et al*, 1985:42]. Esta unidad administrativa puede ser más o menos amplia como un establecimiento, una empresa o un grupo empresarial [Neffa, 2008:149], por lo tanto, la unidad de análisis es microeconómica.

Generalmente, dentro de las empresas existen jerarquías de puestos de trabajo en torno a una determinada cualificación, una función común o un único instrumento. Cada jerarquía contiene una secuencia o progresión de puestos de trabajo que constituye una cadena de movilidad o escala de puestos de trabajo, la cual funciona como puerto de entrada para la secuencia de puestos que constituye la escala [McConell, 1997:502]. La organización de las empresas considera los salarios, la permanencia en la empresa, el nivel de calificaciones, las perspectivas de promoción, las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Las empresas realizan una evaluación de los trabajadores y toman en cuenta su tiempo de antigüedad, su nivel de formación, el grado de sindicalización y la estabilidad de las competencias. Cuando dichas variables tienen una evaluación altamente positiva, se trata de mercados primarios y, si es menos positiva o negativa, de mercados secundarios [Neffa, 2008:148].

Doeringer y Piore [Doeringer, *et al*, 1985:58-74] afirman que los mercados internos de trabajo surgen a partir de una serie de factores que no considera la teoría económica convencional y que permiten analizar de forma más completa al mercado laboral, tales como: i) la especificidad de las cualificaciones, ii) la especificidad de puesto de trabajo; iii) la especificidad de la tecnología; iv) la formación en el trabajo, y v) la ley consuetudinaria o la costumbre. Estas normas rigen aspectos de la relación laboral y son el resultado de la estabilidad del empleo en los mercados internos de trabajo.

Es así como las cualificaciones de los puestos de trabajo son exclusivas y específicas de cada empresa. Dadas esas cualificaciones y la tecnología, los trabajadores necesitarán una formación concreta que deberán adquirir en el trabajo. Es por eso que el empresario estará interesado en conservar durante un periodo de tiempo a los trabajadores a los que ha formado para obtener un mayor rendimiento por su inversión en capital humano [McConell, 1997:504,505]. Doeringer y Piore partieron de la teoría de capital humano de Gary Becker, postulando la existencia de calificaciones específicas del aprendizaje, acumuladas gracias a la experiencia adquirida dentro de la empresa, analizando las relaciones entre el mercado de trabajo, las reglas y las instituciones, así como el grado en que se puede hablar de un mercado de trabajo subdividido en un gran número de submercados [Neffa, 2008:167].

El mercado de trabajo primario o interno está determinado por un conjunto de reglas e instituciones para la estructura organizativa de la empresa. Generalmente, los mercados internos se forman cuando las empresas son grandes y estables; sus códigos y reglas de funcionamiento son rígidos, pero se modifican cuando la empresa realiza estrategias de crecimiento. En este tipo de mercados predomina la estabilidad en el empleo con contratos de duración indeterminada, ya que se exigen y desarrollan hábitos y comportamientos propios de mercados estables, las calificaciones profesionales y las competencias son elevadas y se adquieren en virtud del trabajo realizado [Neffa, 2008:111-155]. Al final, lo que determina que las empresas pertenezcan al sector primario o interno es el volumen y estabilidad de la demanda hacia los productos que ofrece. Así, indirectamente, es la estructura económica la que determina la estabilidad en el empleo.

En el mercado de trabajo secundario o externo, el nivel de educación y de formación profesional no es muy elevado, los salarios son inferiores a los del primario, los trabajadores no se benefician de la organización y estabilidad de las empresas, puesto que los mercados secundarios generalmente se desarrollan en empresas de menor tamaño, las cuales pueden no tener garantizada la estabilidad y por ende, sus contratos poseen una duración determinada, por lo que los trabajadores de este sector se caracterizan por una fuerte rotación de la mano de obra por causas de despidos y renuncias para buscar un trabajo de mayor calidad o mejor remunerado; muchos de estos puestos de trabajo son

ocupados por mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes con bajo nivel de calificación y adultos próximos a la jubilación. La tasa de sindicalización es reducida y con frecuencia se les aplica la teoría del capital humano, argumentando que los bajos salarios y la precariedad de sus puestos de empleo se deben a su escasa educación, a la cual se le atribuye una baja productividad [Neffa, 2008:111-155].

Es así como esta teoría reconoce que las empresas son las que toman sus propias decisiones de organización, en función de la actividad económica, por lo que ante un periodo de incertidumbre, las empresas más vulnerables buscarán formas particulares de empleo que fungirán como modalidades para enfrentar tales coyunturas, tales como frenar la acción sindical, lograr flexibilidad, transferir riesgos y reducir sus costos, mediante la exención de las obligaciones jurídicas y los costos vinculados al estatuto del empleador. También puede ocurrir la exteriorización física, cuando los trabajadores desempeñan sus actividades fuera de la unidad de producción mediante la subcontratación [Neffa, 2008:186,187].

En conclusión, la teoría institucionalista ofrece un análisis más completo para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y la importancia de la contratación escrita, así como la duración de la misma, a partir de la distinción entre mercados internos y externos de trabajo y de la segmentación de los mismos. Desde esta perspectiva, podemos encontrar que los determinantes de la contratación dependen del tipo de empresa en la que se encuentran los trabajadores, ya que al interior de cada una de ellas se desarrollan distintos tipos de mercados de trabajo, con especificidades que requieren de ciertas características de los trabajadores. De esta forma, es posible explicar la duración de la contratación formal a partir de variables como tamaño de la empresa, estabilidad, tecnología, organización interna respecto a las condiciones de promoción y ascenso de los trabajadores, grado de sindicalización, consolidación de formas particulares de empleo y grado de exteriorización por parte de la demanda de trabajo; e influyen en menor medida el nivel educativo, edad, experiencia laboral y sexo, por parte de la oferta de trabajo.

II Flexibilización y precarización laboral

2.1 Flexibilización de los mercados de trabajo

La flexibilidad en la organización del trabajo fue una idea ampliamente difundida durante los años ochenta y noventa como posible respuesta al alto desempleo prevaeciente en los países desarrollados. En el ámbito internacional, el capitalismo entraba en una crisis estructural con importantes aumentos de la desocupación en Europa, el incremento en el déficit público, la deuda del tercer mundo y la inflación. Esta situación significó cambios a nivel tecnológico duro (corriente neoschumpeteriana), organizacional (teoría del toyotismo); de relaciones laborales e industriales (origen de la polémica sobre la flexibilidad del trabajo); del perfil de la mano de obra (cambios en la estructura del mercado de trabajo y en la calificación), y de la nueva cultura laboral (doctrinas gerenciales, calidad total y el *just in time*²) [de la Garza, 1997:28].

De esta forma se manifestó una ruptura del modelo de crecimiento de las economías de mercado, lo cual implicó la redefinición de las políticas de empleo. La estabilidad de las empresas y la organización del trabajo comenzaron a disolverse en un ambiente de incertidumbre de los mercados, la competencia y el cambio técnico, por lo que la planificación y adaptación de éstas tendieron a modificarse abruptamente con los cambios económicos. Así, bajo un contexto de mayor incertidumbre, las empresas comenzaron a demandar mayor flexibilidad en el ámbito laboral para que pudieran desenvolverse con más facilidad y ajustar sus necesidades de personal en ese entorno cambiante, reorganizar su plantilla y adaptarla a sus nuevas condiciones técnicas y de mercado [Ruesga, *et al.*, 2002:258]; asimismo el aumento en la velocidad del cambio técnico aumenta la demanda de trabajadores con mayor nivel de formación para que se adapten a esas nuevas tecnologías, y descende la demanda de trabajadores menos formados [García, 2004:194].

² Término asociado con el desarrollo de los nuevos modelos de organización industrial de la economía japonesa del siglo pasado. Esta forma de organización busca aumentar la productividad mediante producción “ajustada” a las cantidades y tiempos de entrega.

Dado que la base de la flexibilidad se contraponen a un mercado de trabajo muy regulado, las políticas de protección e intervención estatal han sido reemplazadas por un conjunto de políticas liberales para resolver diversos problemas referentes al empleo, básicamente para movilizar la mano de obra de acuerdo a las necesidades de la economía y para hacer aceptables los periodos de desempleo de corta duración [Freyssinet, 2007:25-29].

En los países en desarrollo, los cambios de política se reflejan principalmente en la apertura comercial y cambiaria, así como en la necesidad de modificar los tamaños y la composición de las plantas de personal. Asimismo, la simplificación tributaria se ha dispersado entre los distintos sectores económicos, puesto que los gravámenes se han reducido para las actividades más productivas y posiblemente se han elevado para las de menor productividad. Se ha reforzado la necesidad de efectuar ajustes en las técnicas productivas y en la intensidad de uso del capital y el trabajo en las empresas. La liberación financiera ha facilitado los procesos de ajuste de las empresas al aumentar la disponibilidad y la discrecionalidad de los recursos de crédito y al ampliar la diversidad de los servicios financieros. Como resultado, la movilidad del capital ha aumentado y su costo se ha reducido, pero no se ha acompañado de cambios semejantes en el mercado laboral. Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores [Lora,1996], aún cuando el mercado de trabajo conforma un importante apoyo para el crecimiento sostenido de las economías. Por esta razón, las políticas de mercado deberían fomentar, permitir y regular la movilidad que se requiere para incrementar la eficiencia y los resultados de la complementariedad entre capital y trabajo [Márquez,1995]. En este sentido, las instituciones laborales afectan la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo, determinan quién provee qué tipo de trabajo y en qué lugar y cómo están organizados y representados los trabajadores y los empleadores. De ahí que el contrato laboral se considere una institución reguladora, la cual a la luz de la teoría neoclásica obstaculiza el libre funcionamiento del mercado de trabajo [Rodgers, 1993].

Así, la flexibilidad orientó las primeras reformas laborales, en particular, las tendientes a flexibilizar la entrada y salida de trabajadores del mercado de trabajo en países

desarrollados, abriendo paso a diversas formas de contratación como la temporal, bajo el argumento de que ésta permite adecuar las necesidades coyunturales de trabajo de las empresas.

En principio, sus destinatarios serían jóvenes a los que se les facilitaría su inserción en el mercado de trabajo, por lo que algunos países diseñaron políticas que favorecieran la contratación mediante estímulos fiscales, fundamentalmente, reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, su diseño estaba especialmente indicado para adecuarlo a las necesidades laborales del trabajador limitado en cuanto a su disponibilidad de tiempo, como madres de familia [García, 2004:191-206].

De esta manera, surgen distintos tipos de flexibilidad que buscan la organización de las empresas para poder adaptarse a las diversas transformaciones en el mercado laboral. Según Ruesga [*et al.*, 2002:258], desde el punto de vista microeconómico se distinguen dos primeras aproximaciones acerca de la flexibilidad: i) sobre las condiciones de trabajo y ii) sobre los métodos de trabajo. Respecto a las condiciones de trabajo, éstas recogen las diversas modalidades de prestación de trabajo que se expandieron durante la década de los ochenta y noventa, distintas a las del trabajo estable a tiempo completo; mientras que los nuevos métodos de trabajo se refieren a una serie de prácticas como la externalización³ y el *just in time* o producción ajustada, principalmente. Ambos modos se pueden entremezclar o complementar. No obstante, este tipo de prácticas de trabajo podrían asociarse a respuestas al marco institucional, y los métodos de trabajo, a las reorganizaciones productivas que el cambio técnico posibilita y a las nuevas respuestas que se demandan para afrontar las crecientes presiones competitivas.

Generalmente se asocia el fenómeno de precariedad a la flexibilidad, referente principalmente a la posición en que queda el trabajador respecto a las condiciones de trabajo: inseguridad en el empleo, insuficiencia del salario, degradación de las condiciones

³ Dentro de las formas particulares de empleo, la externalización o exteriorización busca liberar a la unidad de producción de las obligaciones jurídicas y los costos vinculados al estatuto del empleador. La exteriorización física se refiere al trabajo a domicilio y la constitución de filiales; la exteriorización jurídica se refiere al trabajo temporal, y un elemento común entre ambos tipos de exteriorización es la subcontratación [Neffa, 2008:186].

de trabajo o protección social reducida, es decir, la calidad de puestos de trabajo es la que se ve afectada por el incremento significativo de la precariedad laboral. Esta precariedad puede asociarse a una serie de factores, como los siguientes [Ruiz, 2004:235-236]:

- la discontinuidad del trabajo: la breve duración de la mayoría de las contrataciones, el riesgo de pérdida del puesto de trabajo, la temporalidad como norma, etc. inciden en la inestabilidad de la relación laboral.
- la incapacidad del control sobre el trabajo: la creciente debilidad negociadora de la posición del trabajador, la necesaria disponibilidad permanente, la creciente dependencia, etc.
- la desprotección del trabajador: malas condiciones laborales, reducción de las prestaciones sociales, rotación, etc.
- la escasa remuneración de los puestos de trabajo.

Los mecanismos de flexibilidad laboral más frecuentemente practicados por las empresas son: flexibilidad salarial o financiera, flexibilidad numérica o externa y flexibilidad funcional o interna, aunque también se habla de la movilidad general. A continuación se definen cada uno de ellos:

- a) Flexibilidad salarial o financiera. Significa que los costos laborales responden a las fuerzas de la demanda y la oferta del mercado de trabajo⁴. Desde el enfoque neoclásico del mercado de trabajo, el sistema de remuneraciones de la empresa se relaciona más estrechamente con la productividad del trabajo, de forma que el salario se vincula más con el rendimiento y con el desempeño y no con el puesto o categoría [Ruesga, et al., 2002:271]. La forma más común en que se aplica este tipo de flexibilización es en el cambio de la composición de los salarios, predominando la imposición de salarios base muy bajos y salarios variables elevados [Agacino, 2004:235-237].
- b) Flexibilidad numérica o externa. Es la capacidad de la empresa de demandar el volumen de empleo que necesita, cuyas razones pueden ser tecnológicas o por

⁴ También se considera como el establecimiento de un sistema de remuneraciones que acompañe a la operatividad de la flexibilidad funcional.

competencia. También se le conoce como flexibilidad de cantidad o de dotaciones, ya que las empresas reclaman un cambio en la estructura de ocupación a modo de que los trabajadores con contratos indefinidos disminuyan en relación a los trabajadores de contratos a plazo fijo o temporales⁵. Este tipo de flexibilidad ha aumentado en las empresas como consecuencia de las mayores oscilaciones de la demanda de productos y de que ésta se ha hecho más impredecibles, así como por los estrechos márgenes de competencia que permiten a las empresas soportar estructuras más o menos rígidas. La subcontratación se incluye dentro de la flexibilidad numérica, sin considerarse necesariamente trabajadores atípicos⁶, por el contrario, en muchas ocasiones son trabajadores permanentes y muy cualificados, por lo tanto, la subcontratación no necesariamente se tiene que relacionar con la idea de que las condiciones de trabajo son peores [Ruesga, et al., 2002:266].

- c) Flexibilidad funcional o interna. Este tipo de flexibilidad se define como la necesidad de la empresa de modificar la organización del trabajo y la asignación de los trabajadores a distintas funciones. Las razones que justifican la flexibilidad interna se clasifican como de demanda y de oferta, estas últimas asociadas al cambio tecnológico, ya que el factor capital se utiliza para obtener diversos productos y éste exige un factor trabajo adaptativo, colaborador y más cualificado. El factor trabajo deja de considerarse un costo y se empieza a hablar de capital humano, general o específico, cuya utilización exige una remuneración pero también una formación, a la cual contribuye la empresa [Ruesga, *et al.*, 2002:262]. Una de las manifestaciones de esta práctica es que los contratos de trabajo ya no se extienden especificando un puesto o función exclusiva para el cual se requiere al trabajador, sino, más bien se expiden como “contratos de prestación de servicios” [Agacino, 2004:235-237].

⁵ Esta flexibilidad de dotación, que normalmente se expresa en la subcontratación tanto externa como interna, les permite a los empresarios ajustar sus dotaciones a las fluctuaciones del mercado.

⁶ Bajo estas características ha surgido el concepto de “trabajadores atípicos” quienes no gozan de la jornada normal de trabajo y al mismo tiempo de estabilidad laboral o contrato de trabajo indefinido. Constituyen la parte más importante de la flexibilidad numérica, ya que ésta ha experimentado, en todos los países, un notable crecimiento a lo largo de los años ochenta y noventa [Ruesga, et al., 2002:269-270].

- d) Movilidad general. Consiste en la capacidad de adaptación de la población de un país a las circunstancias económicas. Puede incorporar, por ejemplo, la movilidad ocupacional (entre sectores) o geográfica (entre regiones) a nivel general.

El siguiente cuadro simplifica los tipos de flexibilidad y sus características:

Cuadro 1. Tipos de flexibilidad

Salarial o Financiera	Numérica o Externa	Funcional o Interna
Ajuste de costos salariales a las circunstancias de producción en tres niveles: <ul style="list-style-type: none"> ▪ macroeconómico ▪ microeconómico ▪ variabilidad del salario individual. 	La demanda de la fuerza de trabajo se adapta a las variaciones de producción de las empresas mediante: <ul style="list-style-type: none"> ▪ contratos temporales ▪ empresas de trabajo temporal ▪ abarato de contratación y despido ▪ contratos a tiempo parcial. 	Adaptación de los trabajadores a las necesidades productivas de las empresas mediante: <ul style="list-style-type: none"> ▪ cualificación profesional ▪ cooperación entre los trabajadores para llevar a cabo los procesos productivos.

Fuente: Elaboración propia con base en Agacino, 2004 y Ruesga, *et al.*,2002.

No obstante, la flexibilidad en sus distintas formas o modalidades es justificada por sus impulsores bajo el argumento de que ésta representa una posibilidad para las empresas de adaptarse a las cambiantes fluctuaciones del mercado, favoreciendo al empleo por al menos tres razones [Velásquez, 1991:134]:

1. Permite ajustes cuantitativos a través del mercado de trabajo en periodos de aumentos de la producción, en el sentido que las empresas sustituirán el pago de horas extraordinarias por la contratación de nuevos asalariados.
2. El aumento de la flexibilidad reduce los costos de empleo de trabajadores, modificando el factor precio correspondiente y provocando, por el efecto de la sustitución, un aumento de la demanda de mano de obra.
3. Incluso en el caso en que las medidas que tienden a aumentar la flexibilidad no produzcan a corto plazo un efecto positivo sobre el empleo, mejorarán las condiciones de la oferta disminuyendo los costos de emplear trabajadores, lo cual supondrá después un aumento de la demanda de las inversiones y del empleo.

Las modalidades de contratación se ubican como una forma de flexibilidad numérica, es por eso que la contratación por un periodo determinado es una de las propuestas más

importantes por parte de las empresas con la finalidad de cambiar las estructuras del empleo y desempleo.

2.2 La contratación laboral

Los contratos laborales tienen características particulares que le otorgan importancia a las instituciones reguladoras, debido a la incertidumbre respecto a la naturaleza del objeto de transacción. Las empresas pueden tener cierto control sobre una parte del tiempo del trabajador, pero no pueden medir, sin incurrir en costos, sus niveles de esfuerzo. Según Williamson [1985], la presencia de este tipo de incertidumbre presiona a las empresas a establecer reglas que resuelvan los conflictos que puedan surgir por el comportamiento oportunista por la parte de quienes posean más información, ya sea el trabajador o el empleador. Además, surge el problema de definir los derechos de propiedad, ya que la inversión en capital específico podría obstaculizar la implementación de ciertos acuerdos. Para las empresas, el proceso de búsqueda, selección y entrenamiento de trabajadores representa una inversión, mientras que para el trabajador, la acumulación de conocimiento, sin valor de mercado, fuera de la empresa es también una forma específica de inversión en capital. Como las empresas no pueden obtener derechos de propiedad sobre el trabajador y el trabajador no puede obtenerlo sobre su trabajo, los contratos se establecerán tratando de buscar seguridad que evite el oportunismo [Williamson,1985].

La duración del contrato permite al empleador ajustarse en un contexto de información imperfecta, teniendo en cuenta las variaciones de la capacidad productiva de los empleados. Por lo tanto, la duración de los contratos varía en función del contexto económico, social y político en que se realice dicho acuerdo.

En lo que se refiere a los contratos temporales, la OCDE los define como aquellos que ofrecen pocas o ninguna posibilidad a sus empleados de establecer una relación laboral de larga duración [OCDE, 2002], por lo tanto el carácter temporal del trabajo es evidente y algunas veces existe un contrato laboral que especifica la duración del tiempo de trabajo⁷.

⁷ En los estudios empíricos que realiza la OCDE, se ha encontrado evidencia de que existen trabajadores que se consideran temporales en empleos con duración desde más de un año hasta cinco, a lo cual se le atribuye la inclusión involuntaria en el análisis del trabajo estacional como la agricultura.

Sin embargo, no existe una definición estándar de empleo temporal que permita realizar comparaciones internacionales. Los estudios de la OCDE definen a todos los demás tipos de trabajo como "permanentes" o "indefinidos", con el objeto de diferenciar entre los empleos que ofrecen a los trabajadores la perspectiva de una relación duradera de los que no lo hacen. En consecuencia, la temporalidad de un trabajo se entiende como una característica del contrato de trabajo explícito o implícito, en lugar de ser definida en términos de la duración efectiva del trabajo⁸ [OCDE, 2002].

El empleo temporal ha sido un tema de preocupación, por lo que algunos gobiernos de los países pertenecientes a la OCDE han intervenido, principalmente para establecer restricciones al regir el uso de los contratos temporales, así como el grado de protección del empleo; el establecimiento de normas que ofrezcan un trato igualitario entre los trabajadores temporales y permanentes, e incentivar a los empleadores a promover el empleo temporal hacia el de carácter permanente [OCDE, 2002].

Los responsables de la política laboral han subrayado la importancia de encontrar "un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad" [Ichino, 2006], dejando abierto el debate sobre si los empleos temporales son un "trampolín" hacia el empleo permanente o son una trampa de la precariedad del trabajo, sobre todo bajo la hipótesis de que esta forma de empleo afecta principalmente a la juventud, asociado con la idea de poca o nula experiencia laboral [Salladarre, 2007].

Sin embargo, también se encuentran posturas a favor de los trabajos temporales en el sentido de que éstos benefician, en algunos casos, tanto al oferente como al demandante de empleo de carácter temporal. Por el lado de la oferta de trabajo, algunos trabajadores prefieren no involucrar compromisos con el empleador, combinar diversas actividades con el trabajo y/o adquirir experiencia laboral. Por el lado de la demanda, el empleo temporal resulta benéfico en el sentido de que permite a las empresas ajustar sus operaciones a las fluctuaciones del ciclo económico; también les permite seleccionar con menores costos a

⁸ La OCDE proporciona una lista de las características de los empleos que pueden considerarse como temporales, entre las cuales destacan: i) la fijación de la fecha de inicio y fin del contrato; ii) los trabajadores temporales por medio de las agencias de colocación; iii) contratos para tareas específicas de duración determinada; iv) contratos para sustituir temporalmente a otros trabajadores; v) trabajos estacionarios; vi) por proyecto; vii) por contratación diaria; viii) por servicios profesionales y, ix) programas públicos.

los posibles candidatos para empleos de carácter permanente o para generar las competencias específicas de la empresa antes de la contratación de duración indeterminada. Por estas razones, el empleo temporal puede constituir una forma de entrada al mercado de trabajo y un modo de ajuste para los empleadores, en el contexto de la información imperfecta, para determinar la capacidad de los trabajadores para producir [Salladarre, 2007].

Desde esta perspectiva, se puede apreciar que el empleo temporal beneficia más a los empleadores que a los trabajadores, ya que el objetivo final de las empresas es reducir costos, lo cual es factible mediante la contratación temporal o mediante la externalización para hacer frente a las condiciones cambiantes del mercado y los requisitos de organización [Davis-Blake,1993]. Las aportaciones teóricas destacan que la incertidumbre y la volatilidad están negativamente relacionadas con la duración del contrato, mientras que los costes de contratación impactan positivamente, por lo que los contratos temporales o de duración determinada ofrecen a las empresas una mayor flexibilidad, principalmente por las siguientes razones [Ben Halima, 2005]:

- los trabajadores temporales pueden ser preferibles porque implican menos costos administrativos como la seguridad social del trabajador (salud, pensiones, seguro de desempleo, etc.),
- los contratos de duración temporal son la mejor alternativa para cubrir vacantes temporales, dado el entorno externo, el tamaño de la empresa, la burocratización, y las aptitudes requeridas.
- los contratos temporales ofrecen un mecanismo eficiente a las empresas para adaptarse a un ambiente de incertidumbre.

Es así como el tema del empleo temporal se ha sometido a un intenso debate sobre si éste promueve la flexibilidad del mercado laboral y su relación con cuestiones de inseguridad e inestabilidad en el empleo. La OCDE reconoce que existen problemas de definición y medición referentes al estudio del trabajo temporal, sobre todo en el contexto internacional, por lo cual la evidencia confiable para evaluar dichas cuestiones es escasa [OCDE, 1996].

La disponibilidad de un empleo de larga duración, mediante el establecimiento de un contrato indefinido, tiene implícitamente beneficios sociales tales como el acceso a vacaciones, prestaciones de ley, seguridad social y médica, entre otros derechos [OCDE, 2002].

Desde el enfoque de la teoría institucionalista, los trabajadores del mercado primario son aquellos que se beneficiarían por tener un contrato por tiempo indefinido, no obstante, al tratarse de mercados estables y controlados, para los empresarios puede ser costoso y difícil adaptarse a las cambiantes condiciones económicas internas y externas [Davis-Blake, 1993]. Por otro lado, los trabajadores del mercado secundario tendrían acceso restringido o no dispondrían de los beneficios que brinda un contrato indefinido, más bien accederían a uno de duración determinada, ya que el empleo temporal permite adaptarse a las fluctuaciones de la demanda en un entorno de incertidumbre, en donde la duración del contrato aparece como el resultado de un equilibrio entre los costos de la empresa cuando el empleo no se adapta a la demanda. Sin embargo, existe evidencia empírica que demuestra que el trabajo temporal por sí mismo no parece impedir que los trabajadores obtengan derecho a las prestaciones legales en algunos casos, pero los trabajadores temporales que no tengan acceso a al menos alguno de tales beneficios, probablemente se sientan inseguros o insatisfechos con su empleo [OCDE, 2002].

Dentro de este marco en el que el empleador fija la duración, la prolongación de los contratos permite amortizar los costos de contratación y despido y la formación específica [Salladarre, 2007], por lo que las empresas pueden obtener los beneficios de los trabajadores con las características de los mercados internos de trabajo, pero con flexibilidad de la organización y menores costos.

El objetivo de las empresas es mantener el margen de ganancia, lo cual, según Rafael Agacino [2004:235-237] puede lograrse por dos vías: i) el cambio técnico “duro” y, ii) la racionalización y/o la fragmentación productiva y la subcontratación. Sin embargo, el cambio técnico es menos frecuente en economías periféricas o con ventajas de competitividad “espurias” como las denomina la CEPAL, por lo que las empresas concentran el ajuste en estrategias sesgadas hacia la racionalización –en el corto plazo- y la fragmentación y subcontratación, en el mediano y largo plazos. Por ello, argumenta

Agacino [2004:257-258]: “En el contexto de modelos de inspiración neoliberal, la fuerte desregulación de los mercados de trabajo ofrece incentivos para la aplicación de estrategias ‘perversas’ desde el punto de vista distributivo y sobre la calidad de los empleos... las estrategias ‘fáciles’ para adaptarse a las fluctuaciones del mercado se han basado en la ‘fragmentación productiva’, que vincula empresas dominantes con pequeñas empresas subordinadas y/o en la flexibilidad laboral...”.

Diversos estudios empíricos aplicados en países de la Unión Europea y Estados Unidos demuestran que los empleos temporales con contratos de duración determinada afectan más a las mujeres, a los hombres jóvenes, a personas con niveles académicos inferiores a la media de cada país y a aquellos que pertenecen a niveles socioeconómicos bajos. También se ha encontrado que este tipo de empleos es más frecuente en empresas pequeñas y para actividades no especializadas en empresas de cualquier tamaño, particularmente en los sectores de servicios, de construcción y en la industria manufacturera.

De esta forma, la probabilidad de que los trabajadores accedan a un empleo de contratación temporal puede atribuirse al género, edad, nivel de escolaridad y ocupación de los trabajadores, así como al tipo de empresa y tamaño del establecimiento, como los factores más importantes en la determinación de este tipo de empleos [OCDE,2002].

Algunos estudios empíricos sobre los determinantes y modos de contratación han retomado la teoría institucionalista de Doeringer y Piore para ofrecer una explicación de las acciones individuales y organizacionales de las empresas [Li, 2008; Ichino, 2006; Ben Halima,2005]. Los resultados son distintos para cada país para los que se ha llevado a cabo el análisis; no obstante, la mayoría de estos análisis ha concluido que la duración de los contratos es determinada por el tipo de empresa en función de los beneficios que implica, aunque estas decisiones no siempre obedecen a estrategias de competencia, sino que también pueden responder al entorno institucional, del cual depende el grado de flexibilización o precarización que caracterice a las relaciones laborales.

2.3. El caso de México: reformas estructurales y mercado de trabajo

El comportamiento económico de México en las últimas décadas del siglo pasado puede analizarse en dos importantes momentos, antes y después de la crisis económica de los años ochenta, cuyos precedentes y consecuencias han definido la precarización del empleo en la actualidad.

Hasta principios de la década de los sesenta, la evolución del empleo en México se consideraba, en general, satisfactoria dado el modelo de crecimiento basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). Sin embargo, a finales de esa década comenzaron a presentarse cambios y tendencias en la estructura y características de la ocupación, entre los cuales destaca el aumento en las tasas de participación en la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres, los jóvenes, la población urbana y rural, y la población de edad avanzada, lo cual tendría un importante efecto en el tamaño de la oferta de mano de obra [Trejo,1998:20].

Antes de los años ochenta, el modelo de ISI orientado hacia el mercado interno no contribuía a la generación de empleos que se requerían en México, debido a que la estructura productiva no se adecuaba a una economía en la que predomina el factor trabajo, sino que se privilegiaba el uso de capital. El apoyo gubernamental para estimular la industrialización derivaban en el incremento del uso intensivo de capital, mientras que para la agricultura, sector que aportaba recursos para la industrialización y que se caracterizaba por una intensidad laboral relativamente elevada, derivó en políticas que obstaculizaron su crecimiento [Fujii, 2003]. No obstante, el sector industrializado no fue capaz de absorber la mano de obra que expulsó el bajo crecimiento del sector primario. Tal situación se agravó con la caída del modelo de ISI y durante la crisis de los ochenta, por lo que la PEA afectada se concentraba paulatinamente en el sector terciario de la economía.

En los cuadros 2 y 3 se muestra la evolución de la PEA y de la población ocupada de 1960 a 2010, en donde se aprecia claramente una disminución en el porcentaje de participación en el sector primario, con una tasa de crecimiento promedio por década aproximada de 4.3%; una tasa de crecimiento por década más o menos constante para el sector secundario, de aproximadamente 42.5%; mientras que la intensidad del sector

terciario crece a una tasa promedio de 60.1% por década. En el cuadro 3 se refleja el incremento de la población ocupada específicamente en el sector de servicios.

Cuadro 2. Población Económicamente Activa¹, 1960-2010

	1960	1970	1980	1990	2000	2010
Absoluto	11,253,297	12,909,540	22,066,084	24,063,283	35,445,000	44,651,832
Porcentaje por grandes sectores de actividad ² :						
Primario	54.5	41.8	36.7	23.4	16.1	13.2
Secundario	19.2	24.4	29.1	28.8	27.7	23.7
Terciario	26.3	33.8	34.2	47.8	53.8	62.4

¹ La fuente de los datos corresponde a los censos de población y vivienda en esos años.

² En 1990 y 2000 los datos se refieren a la población ocupada.

Fuente: INEGI, 2001. Indicadores Sociodemográficos de México (1930-2000), documento electrónico, disponible en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/indisociodem/2001/indi2001.pdf

Cuadro 3. Población Ocupada¹ por sector de actividad económica, varios años

	1979	1988	1999	2010
Absoluto	19,176,587	28,127,929	39,069,095	44,651,832
Porcentaje por sectores de actividad:				
Actividades agropecuarias	29.1	23.8	21.1	13.2
Industria	21.2	21.3	19.7	15.9
Construcción	6.4	5.5	5.5	7.8
Comercio	13.9	15.6	17.0	20.1
Servicios	29.4	33.8	36.7	42.3

¹ La fuente de los datos corresponde a las diversas encuestas de ocupación y empleo en esos años.

Fuente: INEGI, 2001. Indicadores Sociodemográficos de México (1930-2000), documento electrónico, disponible en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/indisociodem/2001/indi2001.pdf

Los sectores del comercio y servicios han tenido un crecimiento exponencial debido al ajuste del empleo durante este periodo, provocando un crecimiento del comercio al por menor. El sector de la construcción también fue importante en la absorción de mano de obra, ya que la mayor parte de su expansión provino de unidades económicas con más de 100 personas empleadas; los subcontratistas se enfocaron al desarrollo de edificaciones habitacionales unifamiliares, plantas petroleras, construcción de obras para el autotransporte, plantas industriales y edificios comerciales [Ruíz, 2005a].

Durante la crisis económica de los años ochenta, las empresas de mayor tamaño resultaron más afectadas, ya que las coyunturas económicas implicaron un mayor cambio en las condiciones que enfrentaban, afectando directamente el volumen de ocupación. En ese tiempo también comenzó a crecer el número de pequeñas empresas, lo cual contribuyó a la generación de empleos. En este sentido, era necesario fortalecer a estas empresas para aumentar su productividad, por lo que se requería una política industrial de apoyo a la flexibilidad de la empresa y de disminución de obstáculos administrativos [Trejo,1998:34-39].

Así, México inició una serie de reformas estructurales con la finalidad de que repercutieran en una pronta recuperación económica. Debido a que el comportamiento del empleo depende directamente del crecimiento económico y de la intensidad laboral, los argumentos que sustentaban tales reformas eran que el modelo de ISI, orientado hacia el mercado interno no contribuía a la generación de empleos al ritmo que el país lo requería, además de la implementación de instituciones y políticas laborales que contraían la demanda de trabajo, como los sistemas de seguridad social y las normas protectoras del empleo, que incrementan los costos no salariales del trabajo, la política de salario mínimo y el impulso a la organización de sindicatos [Fujii, 2003: 31]. Entre esta primera generación de reformas estructurales destacan la comercial, la privatización de empresas públicas y la desregulación.

Estas reformas obedecían al comportamiento en el ámbito internacional, en donde se gestaba una renovación tecnológica en los países industrializados y una transformación en la división internacional del trabajo como una serie de cambios de política económica en casi todas las naciones industrializadas: reducción del gasto social, privatización de empresas públicas y reducción de las regulaciones de la economía de mercado [Ávila, 2006:22], lo cual condujo a la necesidad de una relación salarial flexible, acorde a los cambios tecnológicos, por lo que se revisaron las legislaciones laborales con propuestas a favor del mercado libre, promovidas por la entonces llamada Comisión Trilateral, el Fondo Monetario Internacional, así como por los gobiernos de Estados Unidos e Inglaterra [Ávila, 2006:19-30]. Ya en los años noventa es reconocida como el “Consenso de Washington”,

con la convicción de que la única forma de adaptarse a los cambios que ocurrían en la economía mundial era implantar una economía abierta de Estado mínimo.

No obstante, a pesar de la privatización y la liberalización de las importaciones, se esperaba que la liberalización comercial impulsara al sector exportador y por ende, al crecimiento y al empleo, pero no se logró igualar el ritmo de crecimiento que se tenía con el modelo de ISI. Entonces se impulsó una segunda generación de reformas estructurales, entre las cuales destaca la laboral, cuyo objetivo básico es reducir las imperfecciones que presenta este mercado. Esta serie de cambios tuvo un importante impacto social en México, ya que orilló a los trabajadores de los sectores populares a buscar estrategias para contrarrestar la caída del empleo formal y el ingreso real, entre las que destacan la migración a Estados Unidos, el uso intensivo de la fuerza de trabajo disponible, así como la incorporación en el mercado de trabajo informal, es decir, el autoempleo, empleos sin prestaciones sociales y baja remuneración [Ávila, 2006:103].

A partir de la década de los noventa, la actividad económica de pequeña escala (micro negocios) creció a un ritmo mayor que el resto de la economía, provocando que el empleo asalariado fuera rebasado por el empleo no asalariado; además, la calidad de los empleos iba decayendo, principalmente por una caída de los salarios reales, así como un acceso más limitado a las prestaciones laborales [Rendón, 2003:41-42].

Las reformas estructurales no derivaron en un aumento de la intensidad laboral, ya que el comportamiento del empleo, particularmente del empleo asalariado, que es una función de la demanda de trabajo, no ha sido el esperado [Fujii, 2004].

A principios del siglo XXI, la PEA creció a una tasa mayor que la de la población total; de cada 10 personas que trabajan en México, seis son asalariados, siendo ésta última la figura que dominante en el mercado de trabajo mexicano. Sin embargo, el aumento en el número de trabajadores subordinados no ha sido acompañado por una mejora de las condiciones laborales, ya que casi la mitad de los trabajadores subordinados no tenían un contrato escrito, además, entre los trabajadores que tenían contratos, la mayoría eran temporales. El aumento de los trabajadores subordinados sin contrato o con contratación temporal, son una señal del empleo precario e inestable en México, ya que sin un contrato escrito, el trabajador no tiene acceso a los derechos laborales legalmente establecidos. Así,

la situación laboral en México refleja un incremento de trabajadores subordinados sin contratación formal, en donde predominan los bajos salarios, los cuales además, han perdido su poder de compra significativamente [Murayama, 2011].

De esta forma, los problemas de empleo no se reflejan en la tasa de desempleo abierto, sino en la informalidad del mismo. No obstante, aunque durante el periodo de este análisis aún no se había concretado una reforma laboral, en los hechos había avanzado la precarización y la flexibilidad real. Dada la situación económica que ha caracterizado a México en las últimas décadas, la precarización en el empleo se ha agudizado principalmente al estancamiento de los salarios reales, el creciente empleo informal y las características del empleo temporal. La demanda no proviene de los sectores de mayor valor agregado, sino de sectores de fácil acceso al mercado laboral, cuya estructura de empleo induce una mayor desigualdad social y una menor competitividad internacional. Por tal motivo nuestro país no ha podido ofrecer fuentes de trabajo decente⁹ y productivo al ritmo que requiere su crecimiento demográfico [Ruíz, 2005a].

En México, se han hecho esfuerzos para integrar el trabajo decente a las políticas económica, social y laboral. Sin embargo, el drástico descenso de los salarios y el crecimiento del empleo asalariado han estado muy por debajo de lo requerido para mejorar en forma sensible la calidad de las ocupaciones. Aunque en términos de la teoría neoclásica esto debería aumentar la intensidad laboral de la producción y el empleo asalariado, la realidad del mercado laboral mexicano refleja la persistencia de los desafíos que enfrenta nuestro país en este tema [Fujii, 2004].

⁹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define que la finalidad primordial del trabajo decente es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

III. Factores determinantes de la contratación escrita y su temporalidad

Usualmente se asocia el concepto de precariedad laboral con la inestabilidad del empleo, trabajo atípico, baja calidad del empleo, inexistencia del trabajo decente o digno y vulnerabilidad. De ahí que el trabajo temporal o estacional y las transiciones de la ocupación a la desocupación se consideren como aspectos determinantes para aproximarse a estos conceptos, además de que muchas veces se ven afectadas sus prestaciones laborales, la jornada laboral y los niveles de ingreso de dichos trabajadores [Muñoz, 2008:14]. Así, estos factores afectan de diferente forma a la población ocupada en general, puesto que dependen de la contratación formal, independientemente de su posición en el trabajo, por lo que sólo cobran sentido analizándolas con la población asalariada.

La reestructuración productiva en México, reflejada en los cambios en la organización de trabajo, indica que los trabajadores en las empresas más formalmente establecidas continúan con mayor frecuencia teniendo contratos y que éstos son mayoritariamente permanentes, pero que se percibe un aumento de los eventuales [García, 2010:78-79]. Para poder conocer qué factores inciden en la contratación formal, como en la duración de la misma, en los siguientes apartados se desarrollará un análisis descriptivo y se aplicarán dos modelos de regresión logística binaria para poder responder a la pregunta de investigación: ¿Qué características de la oferta y de la demanda de trabajo influyen en la determinación de la contratación formal y en la temporalidad del contrato de los trabajadores asalariados en México?

3.1 Marco legal y universo de estudio

Los trabajadores subordinados y remunerados del país son aquellos que tienen un jefe y se les paga un sueldo por prestar sus servicios. En México, durante la primera década del siglo XXI, esta población creció de 24 a 29 millones, lo cual representaba aproximadamente un porcentaje de 63 y 66 por ciento respecto del total de la población de trabajadores subordinados y remunerados (véanse cuadro 4 y gráfica 1).

Cuadro 4. Trabajadores subordinados y remunerados según tipo de contratación, 2000-2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Miles / %											
Trabajadores subordinados y remunerados ²	24,302	24,271	24,522	24,889	25,617	26,477	27,634	28,251	28,933	28,767	29,160
	63.7	63.3	63.1	63.1	63.5	64.3	65.3	65.6	66.5	65.9	65.9
Con contrato	13,200	13,045	13,027	13,179	13,589	13,367	14,323	14,984	15,213	15,016	15,197
	34.6	34.0	33.5	33.4	33.7	32.5	33.8	34.8	35.0	34.4	34.3
Con contrato indefinido	11,443	11,396	11,296	11,340	11,652	10,998	11,848	12,432	12,694	12,503	12,562
	30.0	29.7	29.0	28.7	28.9	26.7	28.0	28.9	29.2	28.6	28.4
Con contrato temporal ²	1,756	1,649	1,732	1,839	1,937	2,369	2,475	2,552	2,520	2,513	2,636
	4.6	4.3	4.5	4.7	4.8	5.8	5.8	5.9	5.8	5.8	6.0
Sin contrato	11,102	11,226	11,495	11,710	12,029	13,110	13,311	13,266	13,720	13,751	13,962
	29.1	29.3	29.6	29.7	29.8	31.8	31.4	30.8	31.5	31.5	31.5

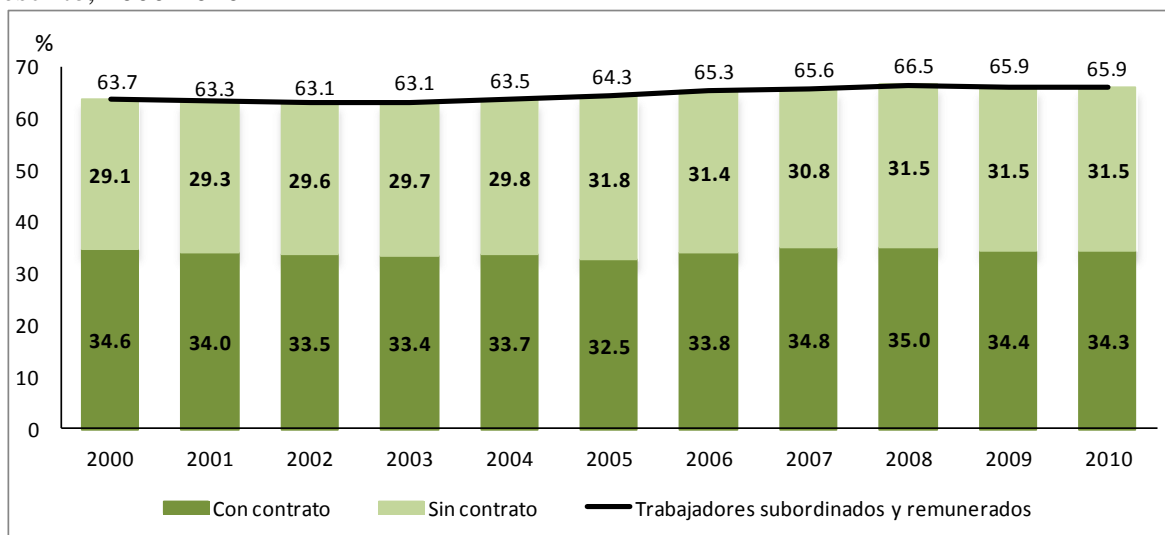
¹ Porcentaje respecto de la población ocupada

² Incluye a los trabajadores que tienen contrato temporal, no saben o no está especificado

³ Incluye a los trabajadores que no tienen contrato escrito, no saben o no está especificado

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Banco de Información Económica BIE-INEGI, 2000:2 a 2010:3

Gráfica 1. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados con y sin contrato escrito, 2000-2010



*Porcentaje respecto a la población ocupada

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Banco de Información Económica BIE-INEGI, 2000:2 a 2010:3

Los trabajadores subordinados y remunerados deberían de contar con un contrato escrito en donde se formalice la relación laboral. Sin embargo, del total de estos trabajadores, poco más de la mitad de ellos contaba con contrato escrito. Esta proporción de trabajadores no presenta grandes cambios en los últimos diez años (aproximadamente 34%

respecto de la población ocupada), pero es importante tener en cuenta que la contraparte de los trabajadores no cuenta con contrato, lo que puede significar condiciones de informalidad en el mercado laboral. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁰, Artículo 20: *“se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...La prestación de un trabajo... y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”*

En este mismo documento, el artículo 24 indica que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, y el artículo 25 hace referencia a las particularidades que deben constar en el contrato, tales como datos personales del trabajador, el tiempo de la relación de trabajo (por obra, tiempo determinado o indeterminado), los servicios que se prestarán, lugares de trabajo, duración de la jornada, forma y monto del salario, día y lugar del pago del salario, indicación sobre capacitación o adiestramiento conforme los programas de la empresa y, condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones, etc.

En caso de no contar con un contrato escrito, según el artículo 26 de la LFT, el trabajador no pierde sus derechos, puesto que se atribuye la falta del contrato escrito a la informalidad del empleador: *“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.”*

El contrato laboral otorga al trabajador estabilidad y seguridad en su empleo, sea éste escrito o no. La LFT es clara en que se debe especificar la duración del contrato, ya que de no ser así, la relación será por tiempo indeterminado. También deberán justificarse la duración de los contratos temporales [LFT: Art. 35].

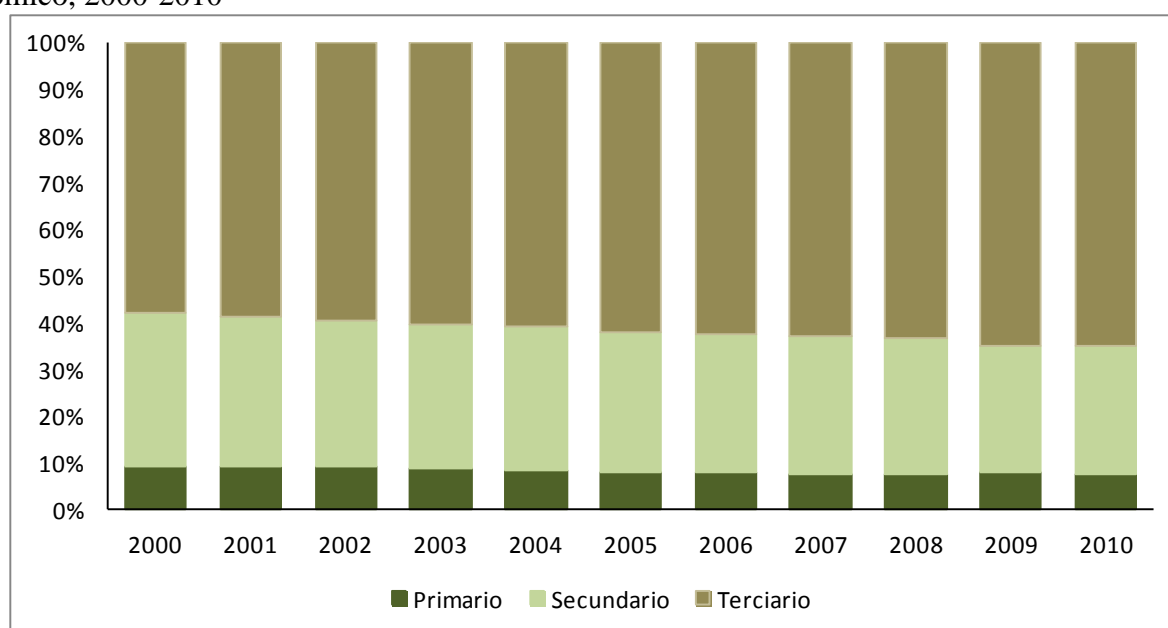
No obstante, con base en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se calcula que, del total de la población ocupada, los trabajadores subordinados y remunerados que cuentan con contrato escrito, 4.6% en el año 2000 eran temporales y 6% lo eran en 2010, respecto de la población ocupada en esos años. Debe tenerse cuidado al interpretar estas proporciones, ya que a partir del año 2005, INEGI cambió su metodología en el levantamiento de información y puede haber ajustes que

¹⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LFT, última reforma publicada DOF 30-11-12

presenten cambios abruptos en sus estadísticas¹¹. La duración de los contratos temporales varía entre dos, seis y doce meses o según la duración de la obra o proyecto.

Los trabajadores subordinados y remunerados generalmente se encuentran ocupados en los sectores secundario y terciario, por lo que en este análisis se excluirá a la población del sector primario, los cuales representan menos del diez por ciento del total (véase gráfica 2).

Gráfica 2. Distribución de los trabajadores subordinados y remunerados según sector económico, 2000-2010



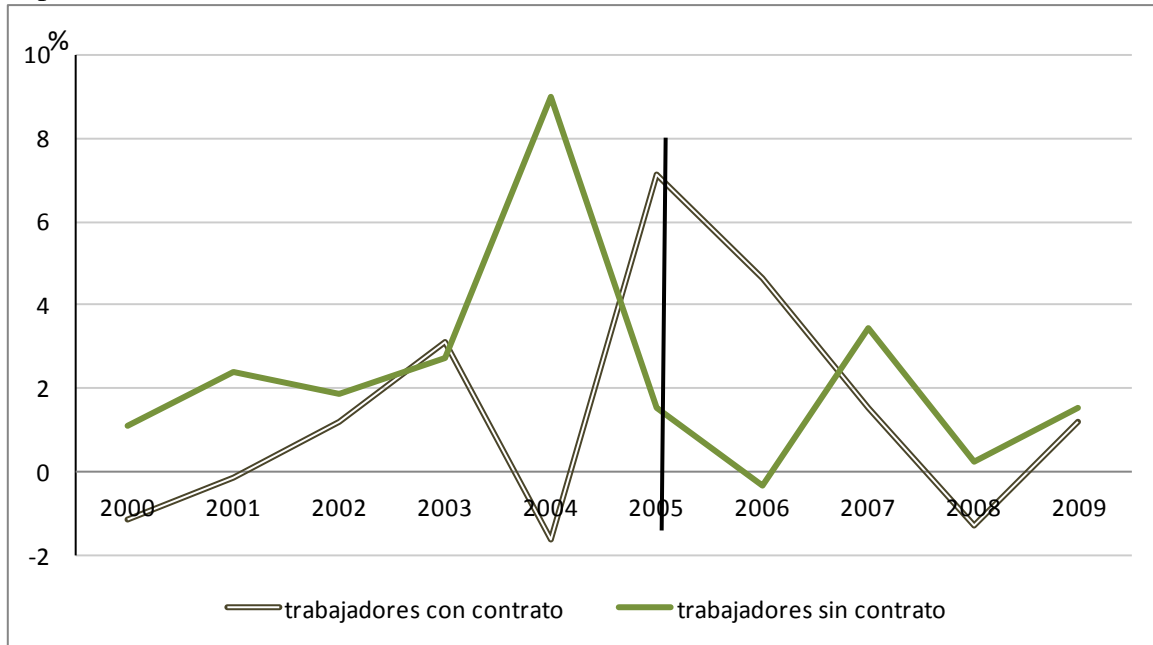
Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Banco de Información Económica BIE-INEGI, 2000:2 a 2010:3

La tendencia de la tasa de crecimiento que han seguido los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas según la disponibilidad y duración de sus contratos de trabajo a lo largo de diez años se muestra en las gráficas 3 y 4. En ambas se aprecia que la tasa de crecimiento de estos trabajadores según la disponibilidad de contrato escrito y la duración del mismo, presentaba un cambio muy abrupto en el año 2004, lo cual puede deberse al cambio de metodología en la recopilación de la información de la fuente de datos, cuya transición fue del 2004 al 2005. En los años 2005 y 2006 nuevamente se aprecia cierta

¹¹ A diferencia de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que se levantó hasta 2004, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que se levanta a partir de 2005, la primera opción de respuesta sobre la duración de los contratos es la de *contrato temporal*.

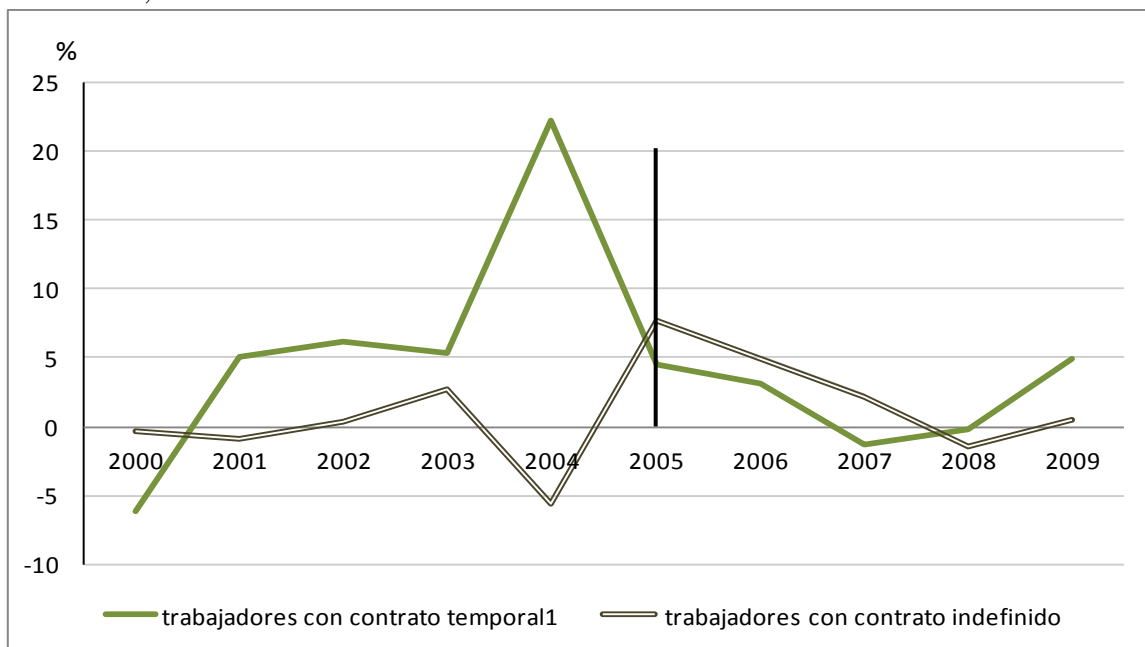
estabilidad, pero es a partir del año 2007 en que ésta se pierde, lo cual pudiera deberse a que comenzaba a reflejarse la aparición de la crisis económica de 2008.

Gráfica 3. Tasa de crecimiento de los trabajadores subordinados y remunerados, según disponibilidad de contrato, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2000-2010.

Gráfica 4. Tasa de crecimiento de los trabajadores subordinados y remunerados según tipo de contrato, 2000-2010



¹ Incluye a los trabajadores que tienen contrato temporal, no saben o no está especificado
Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2000-2010

De esta manera se elige el año 2005 para realizar el análisis econométrico, con la finalidad de evitar cambios estructurales y los efectos de los cambios metodológicos en la fuente de información.

Se realiza un análisis descriptivo de las características de los trabajadores y de las empresas en donde ellos laboran, así como de la relación laboral entre ambos agentes a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre de 2005.

La población subordinada y remunerada no agropecuaria representaba 59.2% de la población ocupada. Esta población a su vez se divide en trabajadores asalariados y con percepciones no salariales, los cuales perciben comisiones, pagos por honorarios, propinas, etc. como forma de pago. De esta población, 32% contaba con contrato escrito, y de éstos casi el 6% era de duración temporal respecto del total de la población ocupada.

Cuadro 5. Estructura de la oferta de trabajo en México, 2005-II

	Absoluto	%
Población ocupada	40,791,814	100.0
Trabajadores subordinados y remunerados	26,230,272	64.3
Asalariados	23,902,034	58.6
Con percepciones no salariales ¹	2,328,238	5.7
No agropecuarios ²	24,144,017	59.2
Asalariados	21,972,354	53.9
Con percepciones no salariales	2,171,663	5.3
Con contrato escrito	13,069,744	32.0
Temporal ³	2,272,065	5.6
De base, planta o por tiempo indefinido	10,797,679	26.5
Sin contrato escrito ³	11,074,273	27.1

1 Son los trabajadores que no reciben un salario como forma de pago, percibiendo otras modalidades tales como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera.

2 Población universo de estudio

3 Incluye a los trabajadores que no saben si tienen contrato o tienen contrato no especificado

Nota: Los datos pueden no coincidir con los del cuadro 4 debido a diferencias metodológicas

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2

Entre las características de los trabajadores destacan su edad, jóvenes entre 20 y 29 años, en su mayoría hombres (61%), tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas según grupos de edad, 2005

Rango de edad	Absoluto	Porcentaje
De 14 a 19 años	2,301,593	9.5
De 20 a 29 años	7,320,358	30.3
De 30 a 39 años	6,651,017	27.5
De 40 a 49 años	4,766,727	19.7
De 50 a 64 años	2,709,557	11.2
De 65 años y más	394,765	1.6
Total	24,144,017	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2

El nivel de escolaridad de los trabajadores es importante, puesto que según las diversas teorías sobre el mercado laboral, a mayor nivel educativo mayor será la probabilidad de obtener mayores ingresos, por lo tanto sería lógico que aumentaran las probabilidades de hallar un empleo de mejor calidad. En el cuadro 7 se muestra la distribución de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas, según el nivel educativo. Ahí se observa que casi el 70% de la población de análisis se concentraba en los niveles de educación básica, 33.3% con estudios de primaria (completa e incompleta) y 35.7% con estudios de secundaria. Estos datos indican un bajo nivel de escolaridad de la población asalariada de México.

Cuadro 7. Distribución porcentual de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas según nivel educativo, 2005

Nivel Educativo	Absoluto	Porcentaje
Primaria incompleta	2,830,238	11.7
Primaria completa	5,201,010	21.5
Secundaria completa	8,622,557	35.7
Medio superior y superior	7,465,045	30.9
No especificado	25,167	0.1
Total	24,144,017	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

El cuadro 8 muestra la distribución de esta población según la rama económica y el tamaño de las empresas en donde laboran. Su tamaño se ha designado de la siguiente forma: microempresas de 1 a 15 trabajadores, pequeñas empresas de 16 a 50, empresas medianas de 51 a 250 y, las grandes empresas de 251 a 500 y más trabajadores. La

desagregación de los sectores por rama corresponde al código SCIAN (Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte).

En el sector de la minería, la mayoría de las empresas eran de tamaño mediano y grande, salvo la rama de minerales no metálicos. La mayor parte de los trabajadores de este sector se concentraban en la rama de extracción de petróleo y gas. Ocurría algo similar en el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, pero con mayores porcentajes de trabajadores.

En el sector de construcción las empresas eran más bien de tamaño micro en casi todas las ramas, salvo en la de construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada, en donde el mayor porcentaje de trabajadores laboraban en empresas pequeñas y medianas.

Respecto a la industria manufacturera, la distribución del tamaño de empresa en las ramas de este sector es más dispersa. Puede asumirse que las empresas grandes suelen corresponder con las ramas que emplean más tecnología, como lo son: fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón, industria química, industria del plástico y del hule; fabricación de maquinaria y equipo; fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; fabricación de equipo de generación eléctrica, aparatos y accesorios eléctricos, y fabricación de equipo de transporte, de muebles y productos relacionados.

Finalmente, en el sector servicios se aprecia que casi todas las ramas concentraban los mayores porcentajes de trabajadores en las empresas de tamaño micro, excepto en la rama de gobierno y organismos internacionales, en donde el 75% de los trabajadores laboraban en empresas grandes, respecto del total en esa rama. En este sector se concentraban 67.1% de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas, sector que como se ha señalado, se compone principalmente de empresas de tamaño micro y pequeñas. Le sigue la industria manufacturera, la cual concentraba 21.4% de estos trabajadores, principalmente en las ramas de industria alimentaria, de bebidas y del tabaco y en la de fabricación de insumos y productos textiles y prendas de vestir en micro empresas.

Cuadro 8. Distribución de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas según la rama económica y tamaño de la empresa en donde laboran, 2005 (Miles de trabajadores)

Sector / Rama		Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total ²	Total de trabajadores en cada sector	
		Absoluto	%*	Absoluto	%*	Absoluto	%*	Absoluto	%*		Absoluto	% ¹
Minería	Extracción de petróleo y gas	0	0.0	0	0.0	0.4	0.5	79.1	99.5	79.5	174.8	0.7
	Minería de carbón mineral	2.3	25.6	1.5	17.2	2.4	26.8	2.5	28.0	8.7		
	Minería de minerales metálicos	4.1	13.2	4.3	13.7	7.8	25.0	14.1	45.1	30.2		
	Minería de minerales no metálicos	16.9	38.2	9.1	20.6	14.9	33.9	2.6	5.9	43.5		
	Servicios relacionados con la minería (incluye otros servicios)	0.7	5.5	2.7	20.7	6.8	52.0	2.6	20.2	12.8		
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	Generación, transmisión y suministro de energía eléctrica	1.4	1.2	0.2	0.2	0	0.0	114.3	98.6	115.9	182.1	0.8
	Captación, tratamiento y suministro de agua	6.8	11.7	10.6	18.2	10.6	18.2	29.0	49.8	57.0		
	Suministro de gas por ductos al consumidor final	0.0	0.0	2.3	24.5	5.1	55.0	1.8	19.6	9.2		
Construcción	Edificación residencial	911.0	75.0	147.8	12.2	99.4	8.2	22.0	1.8	1,180.2	2,126.3	9.1
	Edificación no residencial	14.2	90.3	1.3	8.4	0.1	0.7	0	0.0	15.6		
	Otros trabajos especializados para la construcción	162.6	70.2	33.2	14.3	23.8	10.3	5.5	2.4	225.1		
	Construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada	42.7	22.1	67.2	34.7	49.9	25.8	24.0	12.4	183.8		
	Cimentaciones, montaje de estructuras prefabricadas y trabajos en exteriores	31.6	52.0	15.1	24.7	9.4	15.5	4.3	7.0	60.4		
	Instalaciones y equipamiento en construcciones	425.6	90.3	20.4	4.3	8.8	1.9	6.4	1.4	461.2		
Industria manufacturera	Industria alimentaria, de bebidas y del tabaco	417.9	40.1	124.9	12.0	206.1	19.8	267.9	25.7	1,016.8	5,040.4	21.5
	Fabricación de insumos y productos textiles y prendas de vestir	255.6	28.9	152.6	17.2	236.4	26.7	216.6	24.5	861.2		
	Fabricación de productos de cuero y piel, excepto prendas de vestir	60.3	27.0	54.3	24.3	69.2	31.0	28.7	12.9	212.5		
	Industria de la madera y del papel, impresión e industrias conexas	115.5	37.1	75.5	24.3	65.1	20.9	46.1	14.8	302.2		
	Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón, industria química,	38.9	7.9	88.3	17.9	152.8	31.0	199.1	40.4	479.1		
	Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	102.8	40.2	43.3	17.0	45.0	17.6	60.1	23.5	251.2		
	Industrias metálicas básicas y fabricación de productos metálicos	197.3	40.2	62.7	12.8	110.2	22.5	110.6	22.6	480.8		
	Fabricación de maquinaria y equipo	5.9	9.6	9.4	15.4	18.0	29.2	23.5	38.2	56.7		
	Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos,	2.3	1.0	6.2	2.7	46.8	20.6	168.7	74.2	223.9		
	Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y accesorios eléctricos	5.0	2.1	13.0	5.5	54.9	23.3	151.9	64.4	224.8		
	Fabricación de equipo de transporte, de muebles y productos relacionados	173.9	22.0	61.3	7.7	146.3	18.5	398.3	50.3	779.8		
	Otras industrias manufactureras	54.4	35.0	30.8	19.9	27.2	17.5	39.0	25.1	151.3		
Servicios	Comercio	2,030.6	54.1	743.2	19.8	598.2	15.9	291.0	7.7	3,663.1	15,871.5	67.8
	Restaurantes y servicios de alojamiento	827.3	60.9	323.1	23.8	106.2	7.8	70.3	5.2	1,326.9		
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	747.2	48.4	277.5	18.0	224.7	14.6	244.1	15.8	1,493.6		
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	633.8	40.1	408.8	25.9	298.4	18.9	186.9	11.8	1,527.9		
	Servicios sociales	778.4	25.3	969.2	31.5	555.9	18.0	725.4	23.5	3,028.9		
	Servicios diversos	2,626.9	88.3	176.6	5.9	79.8	2.7	57.0	1.9	2,940.4		
	Gobierno y organismos internacionales	72.2	3.8	130.2	6.8	247.1	12.9	1,441.3	75.4	1,890.8		
Total		10,858.2	45.0	4,134.0	17.1	3,560.6	14.7	5,052.7	20.9	23,605.6	23,395.1	100.0

*Respecto del total en cada rama

1 Porcentaje respecto del total de trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas

2 No incluye los casos no especificados, por esta razón los porcentajes no suman cien

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

El sector de la construcción concentraba poco más del 9% respecto del total de los trabajadores de este análisis, en donde la mayoría de ellos trabajaba en la construcción residencial contratados por empresas de tamaño micro.

Finalmente, los sectores con menos concentración de trabajadores son el de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final y el sector minero, los cuales agrupaban 1.5% de estos trabajadores.

Es claro que las empresas de tamaño micro predominaban en el sector de servicios, mientras que las empresas de mayor tamaño se concentraban en los sectores de la industria manufacturera y en el sector minero.

Para conocer el ámbito en el que se desarrollaban las empresas de nuestra población de estudio, el siguiente cuadro muestra el tipo de unidad económica que se trata y si ésta le ha proporcionado a sus trabajadores un contrato escrito o no. La información muestra que las personas que tenían un contrato escrito representaba 54.1% del total de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas. De ellos, los que laboraban en empresas constituidas en sociedad y corporativas representan casi 30%, seguidos por las unidades económicas públicas con 18.3% de sus trabajadores con contrato escrito. Como es de esperarse, los trabajadores que no cuentan con un contrato escrito se concentran en las empresas del sector informal y los negocios no constituidos en sociedad, así como el trabajo doméstico remunerado.

Cuadro 9. Ámbito de las empresas, según la disponibilidad de contrato escrito para los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas, 2005

Tipo de unidad económica	Total de trabajadores según tipo de unidad económica		% de trabajadores con o sin contrato según tipo de unidad económica ¹		% de trabajadores por tipo de unidad económica según disponibilidad de contrato ¹		Total
	Cuenta con contrato escrito						
	Si	No	Si	No	Si	No	
Empresas constituidas en sociedad y corporativas	7,223,777	2,087,995	29.9	8.6	77.6	22.4	9,311,772
Negocios no constituidos en sociedad	825,983	2,790,499	3.4	11.6	22.8	77.2	3,616,482
Privadas	435,388	224,383	1.8	0.9	66.0	34.0	659,771
Públicas	4,429,957	425,753	18.3	1.8	91.2	8.8	4,855,710
Sector informal	81,665	3,697,656	0.3	15.3	2.2	97.8	3,779,321
Trabajo doméstico remunerado	11,482	1,682,023	0.0	7.0	0.7	99.3	1,693,505
No especificado	61,492	165,964	0.3	0.7	27.0	73.0	227,456
Total	13,069,744	11,074,273	54.1	45.9	54.1	45.9	24,144,017

¹ Respecto del total de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

El siguiente cuadro muestra información sobre la antigüedad en la empresa, el nivel salarial y la duración de la jornada de los trabajadores. Con estas variables se pretende caracterizar la relación laboral entre los trabajadores y la empresa en donde laboran. Cada variable se desglosa según sus distintas categorías. Los resultados señalan que casi 46% de los trabajadores tenían una antigüedad en sus empleos de uno a cinco años, seguido por aproximadamente 35% que ha trabajado por más de cinco años en la empresa, por lo que puede apreciarse cierta estabilidad en sus empleos.

El salario mínimo mensual que se referenció durante el levantamiento de la información en 2005 era de 1,404 pesos. De esta manera, poco más de 9% de los trabajadores percibían hasta esa cantidad como salario mensual, lo cual significa que si son jefes de hogar de una familia promedio compuesta por cuatro miembros, sus ingresos per cápita llegaban a casi 12 pesos por día, por lo que estas personas están cerca del umbral considerado de pobreza extrema [Murayama, 2011]. Por otra parte, una cuarta parte de los trabajadores ganaban hasta el doble del salario mínimo, cerca de 26% obtenía entre esa cantidad y 2,808 pesos al mes; otro 25% de la población percibían más de 2,808 pesos hasta 4,212 pesos mensuales; un porcentaje un poco menor, 22.1%, percibía desde 4,212 hasta

7,020 pesos mensuales; en resumen, 6 de cada 10 trabajadores ganaban menos de tres salarios mínimos. Finalmente, 12% de los trabajadores recibían los ingresos más altos.

Cuadro 10. Variables de la relación laboral entre los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas y las empresas en donde laboran, 2005

Variable / Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad en la empresa		
Hasta un año	4,600,799	19.1
De uno a cinco años	11,073,445	45.9
Más de cinco años	8,415,400	34.9
No especificado	54,373	0.2
Total	24,144,017	100
Nivel de ingresos		
Hasta un salario mínimo	2,239,906	9.3
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	6,217,384	25.8
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	6,131,051	25.4
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	5,342,811	22.1
Más de 5 salarios mínimos	2,932,324	12.1
No especificado	1,280,541	5.3
Total	24,144,017	100
Duración de la jornada		
Ausentes temporales con vínculo laboral	602,892	2.5
Menos de 15 horas	789,541	3.3
De 15 a 34 horas	3,253,522	13.5
De 35 a 48 horas	12,327,040	51.1
Más de 48 horas	6,992,650	29.0
No especificado	178,372	0.7
Total	24,144,017	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

En lo referente a la jornada laboral, la mayoría de los trabajadores, 51.1%, laboraba una jornada semanal de entre 35 y 48 horas. Los trabajos a tiempo parcial de menos de 15 horas a la semana se consideran dentro de la categoría de subempleo, mientras que los trabajadores que trabajan más de 48 horas a la semana, que probablemente se deben contratar en jornadas laborales muy largas para hacer frente a los bajos salarios que ganan por hora, se consideran dentro de la categoría de sobre-empleo.

Con base en esta revisión de variables no es posible realizar inferencia estadística o encontrar causalidades a partir de la simple observación de los datos, pero sí es posible establecer la población definitiva y las variables que se utilizarán para realizar el análisis econométrico de este estudio, además de que permitirán contextualizar los resultados obtenidos.

3.2 Metodología

El modelo de regresión logística es el adecuado para estimar la probabilidad de éxito o fracaso de que ocurra la contratación escrita y de que la contratación sea temporal o indefinida. Las variables cualitativas se comportan como una distribución binomial tipo Bernoulli, por lo tanto se le asigna el valor 1 a la ocurrencia de éxito y el valor 0 a la ocurrencia de fracaso. Las variables independientes son las siguientes:

Cuadro 11. Variables empleadas propuestas

Variables explicativa	Categorías	Contratación	
		Formal (y=1)	Informal (y=0)
Grupo de edad (GPO_EDAD_SM)	14-19=1	25.5%	74.5%
	20-29=2	54.8%	45.2%
	30-39=3	62.5%	37.5%
	40-49=4	64.8%	35.2%
	50-64=5	56.7%	43.3%
	Más de 65=6	34.3%	65.7%
Sexo (SEXO)	Mujeres=1	56.4%	43.6%
	Hombres=2	55.8%	44.2%
Nivel educativo (NIV_INST_T_SM)	Primaria incompleta=1	23.7%	76.3%
	Primaria completa=2	36.9%	63.1%
	Secundaria completa=3	58.1%	41.9%
	Medio superior y Superior=4	76.8%	23.2%
Tamaño de empresa (TAM_EMP_C_SM)	Micro=1	23.3%	76.7%
	Pequeña=2	72.7%	27.3%
	Mediana=3	83.9%	16.1%
	Grande=4	92.4%	7.6%
Sector de actividad económica (RAMA_EST2_SM)	Industria=1	66.3%	33.7%
	Construcción=2	20.1%	79.9%
	Comercio=3	52.8%	47.2%
	Restaurantes y servicios de alojamiento=4	43.1%	56.9%
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento=5	45.3%	54.7%
	Servicios profesionales, financieros y corporativos=6	64.2%	35.8%
	Servicios sociales=7	88.5%	11.5%
	Servicios diversos=8	13.4%	86.6%
	Gobierno y organismos internacionales=9	89.4%	10.6%
Antigüedad en la empresa (ANTIGUEDAD_SM)	Hasta un año=1	35.6%	64.4%
	De uno a cinco años=2	53.0%	47.0%
	Más de cinco años=3	70.8%	29.2%
Duración de la jornada laboral (DURJORNADA_SM)	Ausentes temporales con vínculo laboral=1	64.0%	36.0%
	Menos de 15 horas=2	14.9%	85.1%
	De 15 a 34 horas=3	46.9%	53.1%
	De 35 a 48 horas=4	65.1%	34.9%
	Más de 48 horas=5	47.5%	52.5%
Ingreso en salarios mínimos (ING_ASA_SM)	Desde uno hasta dos salarios=1	31.2%	68.8%
	De dos hasta cinco salarios mínimos=2	64.6%	35.4%
	Más de cinco salarios mínimos=3	86.5%	13.5%

Se agrupan las variables en tres categorías:

1. Características del trabajador: Edad, sexo, nivel de escolaridad.
2. Características de la empresa: Tamaño y sector económico.
3. Características de la relación laboral: Antigüedad del trabajador en la empresa, duración de la jornada laboral e ingreso en salarios mínimos.

Dado que nuestra hipótesis es que las características de la empresa y de la relación laboral tienen un peso mayor que los atributos de la oferta en la determinación de la contratación formal y la duración de la misma, se espera que el modelo arroje que la probabilidad de éxito, es decir, la probabilidad de contar con un contrato formal, dependa de las variables que caracterizan a las empresas. También se espera que la probabilidad de éxito de contar con un contrato de duración indefinida, ocurra por las mismas variables.

El modelo de regresión logística parte de la siguiente ecuación:

$$\Pr(y = 1 | x) = \frac{\exp\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)}{1 + \exp\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)} \dots(1)$$

en donde $\Pr(y = 1 | x)$ es la probabilidad de que y tome el valor 1 (acceso a un contrato escrito en el primer modelo y que éste sea de duración indefinida en el segundo modelo), en presencia de un conjunto de n covariables x_1, x_2, \dots, x_n ; b_0 es la constante del modelo o término independiente; b_1 representa los coeficientes de las variables. La razón de momios indica la razón de posibilidades, si ésta fuera igual a 1 implica equivalencia entre ambos casos. El signo de los coeficientes del modelo de regresión logística indica el cambio de la variable regresada.

De esta manera esperamos que se cumpla la siguiente relación:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

en donde $i=1,2$. En el caso de la estimación del primer modelo la variable dependiente es *Contratación escrita* (C_CONTRA): 1=Con contrato escrito, 0=Sin contrato escrito; en el

caso del segundo modelo la variable dependiente es *Duración del contrato* (D_CONTRA):

1= contrato indefinido, 0= contrato temporal.

$\beta_i, i = 1, 2$ Elasticidad de las variables independientes

X_1 Características del trabajador: sexo, edad, nivel educativo

X_2 Características de la empresa: tamaño de empresa y sector de actividad económica

X_3 Características de la relación laboral: antigüedad en la empresa, duración de la jornada e ingreso en salarios mínimos

ε Término de error

En el apartado anterior se describió el universo de estudio que se empleará en este análisis econométrico, éste se conforma por los trabajadores asalariados subordinados y remunerados no agrícolas que cuentan con contratación escrita. Los porcentajes de no respuesta en cada una de las variables dependientes que se utilizarán en el modelo representan 8.3% en la población de estudio. Tomando como referencia que la metodología de muestreo de la ENOE considera un porcentaje de no respuesta de 15%¹², se ha eliminado ese porcentaje (8.3%) de los casos de no respuesta para realizar la estimación del modelo. El número de observaciones que componen la base de datos para estimar el modelo de regresión logística son 96,718 casos, sin ponderar la población por el factor de expansión.

A continuación se presentan los resultados del modelo logístico binario del primer modelo (determinantes de la contratación formal), el cual se llevó a cabo con el paquete estadístico STATA incluyendo las variables explicativas descritas anteriormente. Después de probar con cuatro modelos distintos (véase anexo estadístico), el mejor ajuste de los datos se llevó a cabo con el cambio de algunas variables y la recodificación de categorías de otras, por lo que el modelo final se construye con las variables que se presentan en el cuadro 12.

¹² El tamaño de la muestra de la ENOE considera este porcentaje como la tasa de no respuesta máxima, véase: INEGI, 2007. *Cómo se hace la ENOE. Métodos y Procedimientos*, consulta electrónica en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/ENOE_como_se_hace_la_ENOE4.pdf

La variable EDAD es una variable continua que sustituye a la variable categórica GPO_EDAD_SM (grupos de edad), ya que existe un mejor ajuste de los datos con la variable continua; DURJORNADA_SMR (duración de la jornada laboral) presenta cuatro categorías, en lugar de las cinco que tenía anteriormente y, finalmente la variable SECTOR_OR (sector de actividad económica) sustituye a la variable RAMA_EST2_SMR (rama del sector) con cuatro categorías en lugar de nueve, con lo cual se logra una mejor interpretación de los resultados.

Cuadro 12. Variables empleadas en los modelos estimados

Variables explicativas que se mantienen en el modelo	Categorías	Abreviatura	Contratación	
			Formal (y=1)	Informal (y=0)
Sexo (SEXO)	Mujeres=1	M	56.4%	43.6%
	Hombres=2	H	55.8%	44.2%
Nivel educativo (NIV_INST_T_SM)	Primaria incompleta=1	PI	23.7%	76.3%
	Primaria completa=2	PC	36.9%	63.1%
	Secundaria completa=3	S	58.1%	41.9%
	Medio superior y Superior=4	MS y S	76.8%	23.2%
Tamaño de empresa (TAM_EMP_C_SM)	Micro=1	MI	23.3%	76.7%
	Pequeña=2	PE	72.7%	27.3%
	Mediana=3	ME	83.9%	16.1%
	Grande=4	G	92.4%	7.6%
Antigüedad en la empresa (ANTIGUEDAD_SM)	Hasta un año=1	-1	35.6%	64.4%
	De uno a cinco años=2	1-5	53.0%	47.0%
	Más de cinco años=3	+5	70.8%	29.2%
Ingreso en salarios mínimos (ING_ASA_SM)	Desde uno hasta dos salarios=1	1-2	31.2%	68.8%
	De dos hasta cinco salarios mínimos=2	2-5	64.6%	35.4%
	Más de cinco salarios mínimos=3	+5	86.5%	13.5%

Cambio de variables explicativas	Categorías	Abreviatura	Contratación	
			Formal	Informal
EDAD	Variable continua	EDAD	Min.=14 años	Máx.= 98 años

Nuevas recodificaciones de variables explicativas	Categorías	Abreviatura	Contratación	
			Formal (y=1)	Informal (y=0)
Duración de la jornada laboral (DURJORNADA_SMR)	Ausentes temporales con vínculo laboral y menos de 15 horas=1	-15 O A	36.8%	63.2%
	De 15 a 34 horas=2	15-34	46.9%	53.1%
	De 35 a 48 horas=3	35-48	65.1%	34.9%
	Más de 48 horas=4	+48	47.5%	52.5%
Sector de actividad económica (SECTOR_OR)	Industria=1	CONS	20.1%	79.9%
	Construcción=2	INDS	66.3%	33.7%
	Comercio=3	COM	52.8%	47.2%
	Servicios=4	SERV	59.0%	41.0%

De esta forma, el modelo estimado presenta los siguientes resultados, en donde todas las variables son significativas¹³:

Modelo 1: Determinantes de la contratación escrita

xi: logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm edad

Logistic regression Number of obs = 96718
LR chi2(18) = 55096.04
Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = -38786.259 Pseudo R2 = 0.4153

Los valores de los coeficientes y de la razón de momios que resultaron de este primer modelo se presentan a continuación:

c_contra	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
edad	.0107515	.0008775	12.25	0.000	.0090316	.0124713
_Isexo_2	-.2093105	.0197823	-10.58	0.000	-.2480831	-.1705379
_Iniv_inst~2	.4695278	.0355358	13.21	0.000	.399879	.5391767
_Iniv_inst~3	1.163566	.0344353	33.79	0.000	1.096074	1.231058
_Iniv_inst~4	1.643449	.0365909	44.91	0.000	1.571732	1.715166
_Itam_emp ~2	1.922209	.0231046	83.20	0.000	1.876925	1.967493
_Itam_emp ~3	2.648489	.0283217	93.51	0.000	2.592979	2.703998
_Itam_emp ~4	3.192915	.0308439	103.52	0.000	3.132463	3.253368
_Isector_o~2	-1.094528	.0406656	-26.92	0.000	-1.174231	-1.014825
_Isector_o~3	.2887467	.0301143	9.59	0.000	.2297238	.3477696
_Isector_o~4	.0683591	.0257558	2.65	0.008	.0178787	.1188395
_Iantigued~2	.4304346	.0245633	17.52	0.000	.3822913	.4785778
_Iantigued~3	.8488222	.0286547	29.62	0.000	.7926601	.9049844
_Idurjorna~2	.3857774	.0464626	8.30	0.000	.2947123	.4768424
_Idurjorna~3	.9238883	.0419665	22.01	0.000	.8416354	1.006141
_Idurjorna~4	.3313779	.0438323	7.56	0.000	.2454682	.4172876
_Iing_asa ~2	.9423038	.0204902	45.99	0.000	.9021437	.9824639
_Iing_asa ~3	1.367002	.036044	37.93	0.000	1.296357	1.437647
cons	-4.064653	.0672158	-60.47	0.000	-4.196393	-3.932912
c_contra	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
edad	1.010809	.000887	12.25	0.000	1.009073	1.012549
_Isexo_2	.8111433	.0160463	-10.58	0.000	.7802951	.8432111
_Iniv_inst~2	1.599239	.0568302	13.21	0.000	1.491644	1.714595
_Iniv_inst~3	3.20133	.1102386	33.79	0.000	2.992396	3.424852
_Iniv_inst~4	5.172979	.1892842	44.91	0.000	4.81498	5.557597
_Itam_emp ~2	6.83604	.1579436	83.20	0.000	6.533381	7.152721
_Itam_emp ~3	14.13266	.4002616	93.51	0.000	13.36954	14.93934
_Itam_emp ~4	24.35934	.7513359	103.52	0.000	22.93038	25.87735
_Isector_o~2	.3346976	.0136107	-26.92	0.000	.3090566	.362466
_Isector_o~3	1.334754	.0401951	9.59	0.000	1.258252	1.415906
_Isector_o~4	1.07075	.027578	2.65	0.008	1.01804	1.126189
_Iantigued~2	1.537926	.0377766	17.52	0.000	1.465639	1.613778
_Iantigued~3	2.336893	.0669629	29.62	0.000	2.209265	2.471893
_Idurjorna~2	1.470757	.0683352	8.30	0.000	1.34274	1.610979
_Idurjorna~3	2.519066	.1057165	22.01	0.000	2.320158	2.735027

¹³ En el anexo estadístico se pueden consultar las pruebas de bondad de ajuste de los datos en el modelo.

Idurjorna~4		1.392886	.0610534	7.56	0.000	1.27822	1.517839
_Iing_asa~2		2.565886	.0525756	45.99	0.000	2.464881	2.671029
_Iing_asa~3		3.923571	.1414212	37.93	0.000	3.655955	4.210777

En este modelo el mayor coeficiente es de la variable de tamaño de empresa, por lo que esta variable es la que más influye en los resultados de la estimación.

En el caso del segundo modelo, el objetivo es predecir la probabilidad de que un trabajador asalariado tenga un contrato de duración indefinida o temporal dada su edad, nivel educativo, tamaño de la empresa, rama de la empresa, antigüedad, duración de la jornada e ingreso mensual. La variable dependiente es *Duración del contrato* (D_CONTRA): 1= contrato indefinido, 0= contrato temporal. Se mantienen las mismas variables del primer modelo (véase cuadro 12), excepto la variable de sexo, ya que ésta no es significativa para predecir la duración del contrato, por lo tanto se excluye de la estimación.

Modelo 2: Determinantes de la contratación escrita de larga duración

xi: logit d_contra i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm edad

Logistic regression Number of obs = 54193
LR chi2(18) = 7603.56
Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = -20821.736 Pseudo R2 = 0.1544

Los valores de los coeficientes y de la razón de momios del segundo modelo son los siguientes:

d_contra		Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
edad		.0173108	.0014065	12.31	0.000	.0145541 .0200676
_Iniv_inst~2		.3024432	.064998	4.65	0.000	.1750494 .4298369
_Iniv_inst~3		.3734613	.0608939	6.13	0.000	.2541115 .4928111
_Iniv_inst~4		.2815622	.0619478	4.55	0.000	.1601467 .4029776
_Itam_emp~2		-.1359617	.0391716	-3.47	0.001	-.2127368 -.0591867
_Itam_emp~3		-.3587191	.0392717	-9.13	0.000	-.4356903 -.2817479
_Itam_emp~4		-.3290884	.0381035	-8.64	0.000	-.4037699 -.2544068
_Isector_o~2		-1.272755	.0625876	-20.34	0.000	-1.395424 -1.150085
_Isector_o~3		.13278	.0437803	3.03	0.002	.0469721 .2185878
_Isector_o~4		-.4880905	.0339618	-14.37	0.000	-.5546543 -.4215266
_Iantigued~2		1.252945	.0307162	40.79	0.000	1.192743 1.313148
_Iantigued~3		2.657933	.0430287	61.77	0.000	2.573598 2.742268
_Idurjorna~2		.3426014	.0730495	4.69	0.000	.199427 .4857759
_Idurjorna~3		.44373	.0640306	6.93	0.000	.3182325 .5692276
_Idurjorna~4		.3505454	.0670964	5.22	0.000	.2190389 .4820519
_Iing_asa~2		.336571	.0303258	11.10	0.000	.2771335 .3960085
_Iing_asa~3		.515124	.0442839	11.63	0.000	.4283291 .6019189
_cons		-.8820851	.106801	-8.26	0.000	-1.091411 -.672759

d_contra	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
edad	1.017462	.0014311	12.31	0.000	1.014661 1.02027
_Iniv_inst~2	1.353161	.0879528	4.65	0.000	1.191305 1.537007
_Iniv_inst~3	1.452754	.0884638	6.13	0.000	1.289316 1.636911
_Iniv_inst~4	1.325198	.0820931	4.55	0.000	1.173683 1.496273
_Itam_emp~2	.872876	.034192	-3.47	0.001	.8083689 .9425307
_Itam_emp~3	.6985706	.0274341	-9.13	0.000	.646818 .7544638
_Itam_emp~4	.7195794	.0274185	-8.64	0.000	.6677978 .7753763
_Isector_o~2	.2800591	.0175282	-20.34	0.000	.2477279 .3166098
_Isector_o~3	1.141999	.0499971	3.03	0.002	1.048093 1.244318
_Isector_o~4	.6137973	.0208456	-14.37	0.000	.5742707 .6560445
_Iantigued~2	3.500638	.1075263	40.79	0.000	3.296109 3.717859
_Iantigued~3	14.26677	.6138807	61.77	0.000	13.11292 15.52214
_Idurjorna~2	1.408607	.1028981	4.69	0.000	1.220703 1.625436
_Idurjorna~3	1.55851	.0997922	6.93	0.000	1.374696 1.766902
_Idurjorna~4	1.419842	.0952662	5.22	0.000	1.24488 1.619394
_Iing_asa~2	1.400138	.0424603	11.10	0.000	1.319343 1.485882
_Iing_asa~3	1.673846	.0741245	11.63	0.000	1.534691 1.825619

Todas las variables son significativas, siendo la más importante la antigüedad laboral, puesto que tiene el coeficiente más alto. Llama la atención que la variable del tamaño de empresa presenta signo negativo, por lo que su interpretación debe ser cuidadosa.

3.3 Determinantes de la contratación escrita y de la duración de la contratación

El objetivo de plantear ambos modelos es conocer la probabilidad de que una persona esté contratada formalmente y la probabilidad de que su contrato sea por tiempo indefinido, dadas ciertas características personales, de la empresa y de la relación laboral. A continuación se describen las razones de oportunidad que resultan de considerar el signo de los coeficientes y el cociente de probabilidades (*odds ratio*) de cada modelo (cuadro 13) y, en seguida se construyen dos cuadros más con los escenarios de probabilidades para que un trabajador tenga un contrato escrito y para que este contrato sea por tiempo indefinido.

Con base en los resultados de ambos modelos econométricos y mediante la identificación de las características más frecuentes de los trabajadores de la población de análisis que representan al trabajador típico (véase cuadro 14), se han calculado las probabilidades con la ecuación (1), que se ha señalado anteriormente, para cada uno de los modelos.

Cuadro 13. Razones de oportunidad de las variables

Variable	Modelo 1. Determinantes de la contratación escrita	Modelo 2. Determinantes de la contratación escrita
Edad	Por cada año que aumenta la edad del trabajador su posibilidad de tener un contrato escrito aumenta 1%	Por cada año que el trabajador es mayor tiene una posibilidad de casi 1% más en comparación con uno de menor edad para tener un contrato por tiempo indefinido.
Sexo	La razón de momios es muy cercana a 1, significa que no existe una diferencia importante entre ambos sexos.	Esta variable no resultó significativa en el modelo
Nivel educativo	Las oportunidades de tener un contrato escrito aumentan con el nivel de escolaridad.	A mayor nive de escolaridad, mayor posibilidad de tener un contrato de duración indefinida
Tamaño de empresa	El coeficiente de esta variable se interpreta se interpreta con una relación positiva entre el tamaño de la empresa y las posibilidades de que un trabajador tenga un contrato escrito. Este resultado se explica con base en la teoría institucionalista, ya que son las empresas grandes las que ofrecen a los trabajadores mayores posibilidades de ser contratados formalmente.	Según el coeficiente de esta variable, las empresas micro ofrecen mayores posibilidades de contratación indefinida. Aunque la teoría explica que generalmente éstas son las más proclives a ofrecer contratos de carácter temporal, las nuevas formas de contratación como la subcontratación por medio de la externalización o de las empresas <i>outsourcing</i> permiten a las empresas tener sus propios mercados internos y externos de trabajo. Las empresas micro y pequeñas buscarán mantener estable la productividad de ciertos trabajadores, al mismo tiempo que intentarán reducir costos en detrimento del trabajo menos productivo.
Sector de actividad económica	Los trabajadores que laboran en la construcción son los que cuentan con menores posibilidades de tener una contratación formal. Por otro lado, los trabajadores que trabajan en el resto de los sectores tienen prácticamente las mismas posibilidades de contar con un contrato escrito.	Los trabajadores de los subsectores del comercio tienen mayores posibilidades de contar con un contrato indefinido. Este resultado señala que los trabajadores encontrarán mayor estabilidad laboral en el comercio, lo cual puede deberse al mayor dinamismo de este sector en la economía mexicana.
Antigüedad en la empresa	El coeficiente de esta variable revela que la antigüedad de los trabajadores sí es importante para obtener un contrato escrito. Diversas corrientes teóricas otorgan un peso importante a la experiencia laboral de sus trabajadores.	Esta es la variable con el coeficiente más alto en los resultados del modelo, por lo que la antigüedad laboral en la empresa tiene una relación directa con la posibilidad de que los trabajadores tengan un contrato de larga duración.
Duración de la jornada laboral	El coeficiente de esta variable señala la relación directa de la duración de la jornada laboral con la estabilidad en el trabajo.	Los trabajadores que laboran una jornada laboral promedio tienen más posibilidades de estar contratados por tiempo indefinido, mientras que aquellos que trabajan media jornada u horas extraordinarias, están más expuestos a estar contratados temporalmente.
Ingreso en salarios mínimos	La precariedad laboral se asocia con menores salarios, puesto que entre menor es el ingreso que percibe el trabajador existen menos posibilidades de que cuente con un contrato escrito, lo cual indica inestabilidad en el empleo.	Este resultado se relaciona con la calidad del empleo, ya que a mayor salario, mayor calidad del empleo y una mayor posibilidad de ser contratado por tiempo indefinido.

Fuente: Elaboración propia con base en estimaciones con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE-INEGI, trimestre II, 2005

Para el caso del trabajador típico, considerando las edades de 20 a 29 años, sus probabilidades de tener un contrato escrito se encuentran en un rango que va de de 18.65 a 20.17 por ciento. Así, tomando este rango como referencia, se puede construir un escenario de probabilidades para a aquellos trabajadores con alguna o varias características diferentes a las del trabajador típico, es decir, con probabilidades fuera de este rango.

Cuadro 14.

Características del trabajador típico de la población de análisis		
Variable	Categoría	Porcentaje principal por categoría
Sexo	Hombres	60.4 %
Edad	De 20 a 29 años	30.3 %
Nivel educativo	Secundaria	35.7 %
Tamaño de empresa	Microempresa	46.5 %
Sector de actividad económica	Servicios	53.4 %
Antigüedad en la empresa	De uno a cinco años	45.9 %
ingreso en salarios mínimos	De uno a dos salarios mínimos	47.5 %
Duración de la jornada laboral	De 35 a 48 Hrs.	51.1 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

Los escenarios de probabilidades se ilustran en el cuadro 15, en donde la diagonal sombreada indica las distintas categorías de cada una de las variables de análisis, manteniendo todo lo demás constante. En el caso de la variable de “EDAD”, se presentan cinco edades que señalan los puntos de corte en la distribución de esta variable, los cuales son 15, 25, 35, 45 y 55 años y, la edad del trabajador típico es 23 años, la cual corresponde a la moda de la población de estudio.

Los resultados del modelo señalan que la variable de “SEXO” no representa una diferencia significativa entre hombres y mujeres, no obstante, las mujeres resultaron ser un poco más favorecidas para contar con un contrato escrito. En general, el rango de probabilidades del trabajador típico para tener un contrato escrito es bajo (menos del 20%). Sin embargo, tal como se observa en el cuadro 15, dichas probabilidades son mayores

cuando se trata de mujeres, ya que un hombre con las características promedio tiene una probabilidad de 19.15%, pero cuando se trata de una mujer, con el resto de las características iguales, las probabilidades aumentan a 22.60%, que es un valor que está incluso por encima del rango de probabilidades promedio. En la revisión teórica de este estudio se hacía hincapié en que las mujeres son las más afectadas en cuanto a las condiciones laborales, sin embargo, en este caso resulta lo contrario, aunque la diferencia que favorece a las mujeres es un poco más de tres puntos porcentuales.

Cuadro 15. Escenario de probabilidades de los trabajadores para tener un contrato escrito, con base en las características del trabajador promedio¹⁴

Sexo	Edad	Nivel educativo	Tamaño de empresa	Sector económico	Antigüedad en la empresa (años)	Jornada laboral semanal (Hrs.)	No. de salarios mínimos mensuales	Probabilidad de tener un contrato escrito
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
M	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	22.60
H	15	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	17.85
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	35	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	21.23
H	45	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	23.08
H	55	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	25.04
H	23	PI	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	6.89
H	23	PC	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	10.58
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	MS y S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	27.68
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	PE	SERV	1-5	35-48	1-2	61.82
H	23	S	ME	SERV	1-5	35-48	1-2	77.00
H	23	S	G	SERV	1-5	35-48	1-2	85.23
H	23	S	MI	INDS	1-5	35-48	1-2	18.11
H	23	S	MI	CONS	1-5	35-48	1-2	6.89
H	23	S	MI	COM	1-5	35-48	1-2	22.79
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	-1	35-48	1-2	13.34
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	+5	35-48	1-2	26.46
H	23	S	MI	SERV	1-5	-15 O A	1-2	8.59
H	23	S	MI	SERV	1-5	15-34	1-2	12.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	+48	1-2	11.58
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	2-5	37.80
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	+5	48.17

Fuente: Elaboración propia a con datos de ENOE-INEGI, 2005.2

¹⁴ H = hombre, PI = primaria incompleta, PC = primaria completa, S = secundaria, MI = microempresa, PE = pequeña empresa, ME = mediana empresa, G = grande empresa, INDS = industria, CONS = construcción, COM = comercio, SERV = servicios, -15 o A = menos de 15 horas semanales o ausentes con vínculo laboral.

Las probabilidades de tener un contrato escrito son mayores a medida que se incrementa la edad de los trabajadores, esto es, la diferencia de probabilidades entre el trabajador de 55 años y el de 15 años es de casi cinco puntos porcentuales. No obstante, el rango de probabilidades al variar la edad es pequeño, puesto que las probabilidades más altas, que serían para el trabajador de 55 años apenas pasan el 25%. La edad influye en las probabilidades de tener una contratación formal, pero no es el principal determinante.

En lo que se refiere al nivel educativo de los trabajadores, los más favorecidos son aquellos que tienen estudios de media superior o más, con probabilidades que están cerca de 28% para contar con la formalidad de un contrato, casi cuatro veces más que uno que solo tiene estudios de primaria incompleta. En el caso de la categoría de secundaria, el trabajador con el nivel educativo más alto le lleva una ventaja de casi nueve puntos porcentuales. Tal situación refleja que las teorías del capital humano se cumplen.

La variable más importante en la determinación de la contratación escrita es el tamaño de la empresa. En esta categoría, se aprecian cambios abruptos en la probabilidad que tienen los trabajadores al pasar de un tamaño de empresa a otro, principalmente al pasar de una micro empresa a una pequeña, ya que un trabajador que se encuentra en esta última categoría tiene cuatro veces más probabilidades de tener un contrato escrito que aquel que está en una empresa micro. Incluso los trabajadores más jóvenes tienen probabilidades de más de 70% de estar contratados formalmente cuando trabajan en una empresa mediana o grande; mientras que los que trabajan en una empresa micro tienen probabilidades dentro del rango promedio. Esta situación indica que, considerando que el grueso de los trabajadores asalariados labora en empresas micro, ellos no tienen más de 20% de probabilidades de contar con la formalidad de un contrato escrito.

El sector económico no distingue tajantemente entre categorías, sin embargo, las probabilidades son mayores para quienes se encuentran trabajando en la rama del comercio (22.79%); le siguen el sector de servicios y de industria con probabilidades de entre 19% y 18% y, finalmente la rama de construcción es la que ofrece las menores probabilidades (6.89%). Así, salvo la rama de construcción, las categorías de esta variable no indican

diferencias importantes por trabajar en un sector o en el otro para determinar las probabilidades de estar contratado.

La antigüedad en la empresa de más de cinco años, ofrece al trabajador dos veces más probabilidades que aquellos trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad. La probabilidad más alta es de 26.46%, aunque ésta ocurre con los trabajadores que tienen más de cinco años de antigüedad, señalando así, cierta estabilidad en el empleo. Sin embargo, no es el caso de la mayoría de los trabajadores asalariados y subordinados de México, puesto que en el año de análisis de este estudio, ellos se encontraban en la categoría de uno a cinco años de antigüedad.

Los trabajadores que tienen una jornada promedio, de 35 a 48 horas semanales tienen una probabilidad de tener un contrato escrito dentro del rango del trabajador típico, es decir de 19.15%, valor que corresponde al más alto del resto de categorías de la variable *duración de la jornada*. Las categorías que van de 15 a 34 horas y de más de 48 horas, son muy parecidas en lo que se refiere a las probabilidades de tener contrato escrito, 12.15% y 11.58%, respectivamente. Tal situación es congruente, puesto que con este tipo de jornadas se pueden asociar a los fenómenos de sub y sobre empleo, por lo que es posible que se trate de empleos inestables que no ofrezcan contratos escritos a sus trabajadores.

Finalmente, el número de salarios mínimos que perciben los trabajadores afectan directamente a las probabilidades de tener un contrato escrito. El trabajador típico percibe entre uno y dos salarios mínimos mensuales y sus probabilidades de tener un contrato escrito son de 19.15%. Este valor corresponde al más bajo de las tres categorías de esta variable. Los trabajadores que ganan entre dos y cinco salarios mínimos tienen probabilidades de 37.80% y, los que perciben un ingreso de más de 5 salarios mínimos, sus probabilidades llegan a ser de 48.17%, más de dos veces que las del trabajador típico. La relación positiva entre el número de salarios mínimos y las probabilidades de estar contratado formalmente, indican calidad o precariedad en el empleo, ya que un trabajador que percibía entre 1,500 y 3,000 pesos mensuales tiene 80% de probabilidades de no contar con la formalidad de un contrato escrito, y por ende, también es muy probable que no cuente con las prestaciones laborales correspondientes, como las de un seguro médico, por

lo que su nivel de ingreso decae. Si consideramos que el trabajador típico percibe este nivel de ingreso, podemos entender cierta precarización en los empleos que se ofrecían en ese tiempo en nuestro país.

En lo que se refiere al segundo modelo, determinantes de la duración de la contratación, y tomando como referencia las características del trabajador típico, el cuadro 16 muestra los escenarios de probabilidades para los trabajadores que tienen un contrato escrito de duración indeterminada. Al igual que en el caso anterior, las categorías que representan al trabajador típico se mantienen constantes, y la diagonal sombreada indica las distintas categorías de cada variable. La variable “SEXO” se omite en el análisis, puesto que en la estimación del modelo no resultó significativa.

En este caso las probabilidades de tener un contrato escrito de duración indefinida aumentan a un rango de 74 a 76.89 por ciento, ya que aunque estamos considerando las mismas características del trabajador típico, la población de estudio son todos aquellos trabajadores que ya cuentan con un contrato escrito. Las probabilidades más bajas para tener un contrato de duración indefinida son de 46.14 por ciento. Cabe señalar que, con base en las estimaciones del modelo, las variables de tamaño de empresa presentan signos contrarios en todas sus categorías, por lo que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuyen las probabilidades del trabajador de que su contrato sea por tiempo indefinido; el mismo signo negativo lo presenta la variable de sector económico, pero solamente en el caso de los servicios.

Las probabilidades de tener un contrato por tiempo indefinido se incrementan a medida que se incrementa también la edad. Sin embargo, la brecha entre los puntos porcentuales de un trabajador de menos edad a otro de mayor edad, se va reduciendo a medida que el trabajador es mayor.

Cuadro 16. Escenario de probabilidades de los trabajadores para tener un contrato escrito de duración indefinida, con base en las características del trabajador promedio¹⁵

Edad	Nivel educativo	Tamaño de empresa	Sector económico	Antigüedad en la empresa	Jornada laboral semanal (Hrs.)	No. de salarios mínimos mensual	Probabilidad de tener un contrato escrito
15	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	72.30
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
35	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	78.68
45	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	81.44
55	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	83.92
23	PI	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	67.36
23	PC	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	73.64
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	MS y S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	73.23
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	PE	SERV	1-5	35-48	1-2	72.36
23	S	ME	SERV	1-5	35-48	1-2	67.69
23	S	G	SERV	1-5	35-48	1-2	68.33
23	S	MI	INDS	1-5	35-48	1-2	83.01
23	S	MI	CONS	1-5	35-48	1-2	57.77
23	S	MI	COM	1-5	35-48	1-2	84.80
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	-1	35-48	1-2	46.14
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	+5	35-48	1-2	92.44
23	S	MI	SERV	1-5	-15 O A	1-2	65.80
23	S	MI	SERV	1-5	15-34	1-2	73.05
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	1-5	+48	1-2	73.20
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	2-5	80.76
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	+5	83.39

Fuente: Elaboración propia a con datos de ENOE-INEGI, 2005.2

El nivel educativo representa una variable poco influyente en la duración de los contratos, ya que cuando se trata de las categorías diferentes a “primaria incompleta”, la diferencia entre las probabilidades oscila alrededor de 1.5 puntos porcentuales, pero esta diferencia se hace más grande al compararla con las probabilidades que tienen los

¹⁵ H = hombre, PI = primaria incompleta, PC = primaria completa, S = secundaria, MI = microempresa, PE = pequeña empresa, ME = mediana empresa, G = grande empresa, INDS = industria, CONS = construcción, COM = comercio, SERV = servicios, -15 o A = menos de 15 horas semanales o ausentes con vínculo laboral.

trabajadores con estudios incompletos de primaria, de más de seis puntos porcentuales. Llama la atención que los trabajadores con estudios de secundaria tienen las mayores probabilidades, 74.99%, incluso que aquellos que tienen estudios de media superior y superior, lo cual puede deberse al tipo de empleos en México que no requieren altos niveles de especialización o cualificación en la demanda de empleo asalariado.

En lo que se refiere al tamaño de empresa, se trata de las empresas micro y pequeñas en donde el trabajador tiene más probabilidades de estar contratado por tiempo indefinido, 74.99 y 72.36%, respectivamente. Los trabajadores de empresas medianas y grandes tienen 67.69 y 68.33% de probabilidades de tener un contrato escrito por tiempo indefinido. Este resultado se debe a que en las empresas medianas y grandes, las probabilidades de ofrecer contratos por tiempo indefinido son menores porque suelen tener más oportunidades para la subcontratación, a diferencia de las micro y pequeñas empresas, para las que puede resultar más costoso este tipo de prácticas, por lo que la contratación escrita formal, pero temporal, puede significar menores costos de contratación para estos casos en particular.

La rama económica de comercio es la que ofrece las mayores probabilidades a los trabajadores de contar con un contrato de larga duración (84.80%), seguida por el sector de la industria (83.01%). Ambos tienen una diferencia de más de diez puntos porcentuales para el caso del sector servicios, y de casi 25 puntos porcentuales para la rama de la construcción. Esto es lógico, ya que generalmente la construcción ofrece empleos con contratos que duran el tiempo que se tiene destinado a construir la obra. También es cierto que en el comercio es en donde se emplean la mayoría de los trabajadores, por lo que puede resultar el sector que ofrezca más estabilidad en los empleos.

La antigüedad en la empresa es la variable más importante en este modelo, por lo que cada una de sus categorías representa diferencias significativas con respecto a las probabilidades de tener un contrato de larga duración. En el caso de los trabajadores con menos de un año de antigüedad, sus probabilidades son inferiores a 50%. Este porcentaje aumenta abruptamente cuando el trabajador tiene de uno a cinco años en la empresa, que corresponde con el trabajador típico (74.99%), mientras que los trabajadores con más de

cinco años de antigüedad tienen probabilidades por arriba del 90% de contar con un contrato de larga duración. La antigüedad en la empresa está directamente relacionada con la duración de la contratación del trabajador, no obstante, solamente cerca del 35% de la población de análisis tiene una antigüedad de más de cinco años en la empresa donde labora.

Respecto a la jornada laboral, la probabilidad más alta dentro de sus categorías es la del trabajador típico, de 35 a 48 horas semanales. Este valor es casi tres puntos porcentuales más que las probabilidades de aquellos que trabajan entre 15 y 34 horas o más de 48 horas semanales. La mayor diferencia se observa al comparar las probabilidades con los trabajadores que tienen una jornada de menos de 15 horas semanales (65.80%). La jornada laboral indica estabilidad y cierta calidad en el empleo, por lo que aquellos trabajadores que tengan una jornada laboral “normal” tienen probabilidades de casi 75% de tener un contrato escrito de larga duración. En el caso de las probabilidades más bajas, éstas pueden ser una señal de precarización en el empleo, puesto que casi 35% de los trabajadores tendría un contrato de duración temporal, además de que estaría en situación de sub o sobre-empleo.

Finalmente, las diferencias entre las probabilidades de un trabajador que gana más de cinco salarios mínimos y uno que gana de uno a dos salarios mínimos, son de más de ocho puntos porcentuales, en general, esta variable refleja altas probabilidades de contratación indefinida.

La revisión de los resultados de los modelos econométricos y el cálculo de las probabilidades para determinar las variables independientes de este estudio, señalan que la realidad del mercado de trabajo mexicano requiere de un análisis profundo para incentivar el empleo de calidad, al menos en el sentido de formalidad en la contratación de los trabajadores subordinados y remunerados, tal como lo indica la LFT. Los trabajadores que no cuentan con un contrato escrito que lo ampare para hacer valer sus derechos laborales se encuentran en situación de vulnerabilidad, al no contar con las prestaciones laborales de ley, por ejemplo, un seguro médico, lo cual contribuye al detrimento de su ingreso monetario.

En el caso de aquellos que sí cuentan con un contrato escrito, pero que es de duración temporal, se encuentran en una situación de rotación laboral que les impide generar antigüedad en la empresa y, por tanto, se les dificultará en el futuro contar con y una pensión para su vejez, desencadenando así una serie de problemas socioeconómicos en nuestro país.

IV. Conclusiones

En este documento se han revisado diversas teorías sobre el funcionamiento del mercado de trabajo para analizar la importancia de la contratación laboral escrita y la duración de la misma en México durante el año 2005, y así encontrar los determinantes que propiciaban la contratación, dadas las características de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas, de las empresas en donde estos trabajadores desempeñan sus labores, así como de la relación laboral que existe entre ambas partes.

Mediante la aplicación de dos modelos logísticos binarios se estimaron los determinantes de la contratación escrita y la duración de los contratos. Los resultados de dichas estimaciones permiten comprobar la hipótesis inicial de este estudio, que sostiene que las características de la empresa son las determinantes de mayor peso en la contratación escrita. Sin embargo, para determinar la duración de la contratación, las variables más relevantes son las características de la relación laboral.

Para determinar el acceso a la contratación laboral escrita, la variable más significativa es el tamaño de la empresa, lo cual concuerda con la teoría institucionalista y sus mercados internos y externos de trabajo, en los que la estabilidad de ciertas empresas permite ofrecer formalidad a los trabajadores contratados. No obstante también resultó determinante, aunque con un menor peso, el nivel de escolaridad, variable característica de la oferta de trabajo, la cual es el eje de las teorías del capital humano y credencialista. El sector económico al que pertenece la empresa en donde se ofrece la contratación escrita resultó como el tercer determinante, siendo el sector más dinámico el comercio, situación que se atribuye a la dinámica económica de México después de la caída del modelo de sustitución por importaciones.

Cabe señalar que las variables de edad y sexo tuvieron aportes un tanto inesperados, dada la revisión teórica. En el modelo *logit* aplicado a la población de análisis previamente definida, el género femenino resulta ser más favorecido para acceder a la contratación escrita, bajo un contexto de altas probabilidades como lo son máximo nivel de escolaridad

y las condiciones laborales de un empleo de calidad. A medida que se incrementa su edad aumentan también sus probabilidades de acceso a la contratación.

En el caso de los determinantes para el acceso a la contratación escrita de larga duración o indefinida, se encontró que las variables que caracterizan a la relación laboral son las que tienen más peso; en primer lugar está la antigüedad del trabajador en la empresa, ya que se relaciona con la experiencia laboral del trabajador. Dicha variable es clave en los análisis de las teorías de capital humano, de los nuevos keynesianos y la institucionalista, en donde se señala que las empresas más estables preferirán la contratación de larga duración por sobre la temporal para evitar costos de capacitación. También resultó significativa la duración de la jornada laboral, la cual favorece a aquellos que trabajan una jornada laboral promedio, de 35 a 48 hrs. semanales, a lo que se puede atribuir cierta estabilidad en el empleo, a diferencia de los trabajadores que laboran jornadas parciales, medias o con por horas extraordinarias, los cuales pueden estar contratados por empresas que practiquen la flexibilidad interna y ofrezcan contratación temporal.

Finalmente, el ingreso en salarios mínimos tiene relación directa con las oportunidades de contratación indefinida, cuando se trata de empresas bajo un contexto económico estable. Por el contrario, las bajas remuneraciones se relacionan con mayores probabilidades para obtener una contratación temporal.

En este segundo modelo, la variable de tamaño de empresa presenta un resultado contrario a lo esperado, ya que como se ha visto en la revisión literaria, se esperaría que las empresas micro y pequeñas fueran las más propensas a ofrecer contratos de duración temporal. Sin embargo, los resultados indican que las empresas grandes son las más propensas a ofrecer un contrato de duración temporal, lo cual puede atribuirse a la subcontratación a través de empresas *outsourcing* o de externalización, por lo que todas las empresas, sean de cualquier tamaño, tiene sus propios mercados internos y externos de trabajo, bajo los cuales priorizarán la contratación temporal. El sector económico que favorece la contratación indefinida es el comercio, en donde se agrupan empresas de todos los tamaños, pero que fungen como el sector que ofrece la principal fuente de empleo a los mexicanos.

Se concluye que los trabajadores que se encuentran trabajando en una empresa con las características de los mercados internos de trabajo, tendrán más de 50% de probabilidades de contar con un contrato escrito; mientras que los trabajadores con una mayor antigüedad, que laboran una jornada laboral promedio y que percibe más de cinco salarios mínimos tienen más de 80% de probabilidades de contar con un contrato de duración indefinida.

En teoría, la Ley Federal del Trabajo debe vigilar que las empresas ofrezcan contratos escritos a la población trabajadora subordinada y remunerada en México, indicando en su contrato la duración de la relación laboral. Sin embargo, en la práctica en el año 2005, esta población representaban 64.3% de la población ocupada. De ese porcentaje, menos de la tercera parte contaban con un contrato escrito y de ellos el 5.6% era temporal, por lo que se trata de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

A menudo se argumenta que la situación de inestabilidad en el empleo se debe a la baja cualificación de la mano de obra, pero según los resultados de esta investigación, dicha situación de inestabilidad se debe principalmente a las empresas, las cuales toman sus propias decisiones de organización, debidas en parte, a los elementos estructurales de la economía mexicana, y en parte a que la mayoría de las empresas mexicanas que ofrecen empleo a esta población de estudio son de tamaño micro y pequeño, en donde 10.6% trabajaban en los sectores de minería; electricidad, agua y gas, y en la construcción; 21.4% trabajaba en la industria manufacturera y, 67.1% trabajaba en el sector servicios, sin mencionar a los que se encuentran en el sector informal. No obstante, también es cierto que la población trabajadora remunerada y subordinada no agrícola posee un perfil de baja cualificación, ya que la mayor parte de ellos son trabajadores jóvenes con un nivel de escolaridad bajo, ya que más del 57% de ellos tan sólo cuenta con educación básica.

Las medidas para contrarrestar el desempleo en países desarrollados se basan en medidas de flexibilización laboral, entre las que destacan la contratación temporal bajo un sistema de seguridad por desempleo¹⁶. Sin embargo, en países no industrializados como México, el problema más grave no es el desempleo, si no la afectación en la composición

¹⁶ La *flexiguridad* surge en países europeos y que se entiende como una estrategia política que está a favor de la flexibilidad de los mercados laborales, pero que también se preocupa por mejorar la seguridad del empleo y la seguridad social de los grupos más vulnerables dentro y fuera del mercado laboral [Ruiz, 2005b: 44]

del mismo, puesto que existe informalidad en el empleo y empleos de baja productividad y baja remuneración. La legalización de ciertas medidas de flexibilidad laboral generaría una mayor rotación laboral entre los trabajadores menos cualificados y una menor especialización en el empleo.

Desde la teoría de la empresa, la duración del contrato permite al empleador ajustarse en un contexto de incertidumbre ante variaciones de la capacidad productiva de los empleados. Por lo tanto, la duración de los contratos varía en función del contexto económico, social y político en que se realice dicho acuerdo o también se puede recurrir a la subcontratación. Sin embargo, al tratarse del empleo temporal, también surge la preocupación sobre las condiciones de vulnerabilidad en las que puede estar el trabajador en este tipo de empleos. De aquí surge el debate sobre si los empleos temporales son una especie de trampolín hacia el empleo permanente o son una trampa de la precariedad del trabajo.

Anexo Estadístico

Modelo 1: Contratación escrita

En STATA 11.1

Variable dependiente: *c_contra* = con contrato (1= si tiene, 0= no tiene)

Modelo original de la primera ecuación:

```
xi: logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.rama_est2_sm
i.antiguedad_sm i.durjornada_sm i.ing_asa_sm i.gpo_edad_sm, or
```

	Number of obs	=	96718
	LR chi2(28)	=	59732.82
	Prob > chi2	=	0.0000
	Pseudo R2	=	0.4502

Log likelihood = -36467.871

c_contra	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Igpoe_edad~6	1.166293	.1077326	1.67	0.096	.9731517 1.397767

La variable *gpo_edad_sm* no es significativa.

Modelo 1. Primero intentamos cambiando la variable *Grupo de edad* por la de *EDAD*, que es una variable continua:

```
xi: logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.rama_est2_sm
i.antiguedad_sm i.durjornada_sm i.ing_asa_sm edad
```

Logistic regression

	Number of obs	=	96718
	LR chi2(24)	=	59414.44
	Prob > chi2	=	0.0000
	Pseudo R2	=	0.4478

Log likelihood = -36627.062

Todas las variables son significativas

Modelo 2. Otra forma del modelo, pero con una pseudo R2 más alta que la anterior, se obtiene al utilizar la variable *gpo_edad smr* que es la variable de grupo de edad recodificada, y manteniendo todas las demás variables:

```
xi: logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.rama_est2_sm
i.antiguedad_sm i.durjornada_sm i.ing_asa_sm i.gpo_edad_smr
```

Logistic regression

	Number of obs	=	96718
	LR chi2(26)	=	59518.09
	Prob > chi2	=	0.0000
	Pseudo R2	=	0.4486

Log likelihood = -36575.239

Todas las variables son significativas.

Conclusiones

Modelo 3. Otro posible modelo es utilizar las variables del modelo anterior y cambiar la variable *rama_est2_smr* por la variable *sector_or*, la cual tiene sólo cuatro categorías, pero en este modelo la variable de *Duración de la jornada* no es significativa, por lo que se cambia ésta última por la variable *DURJORNADA_SMR* recodificada:

```
xi. logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm i.gpo_edad_smr
Logistic regression
```

Number of obs	=	96718
LR chi2(20)	=	55206.46
Prob > chi2	=	0.0000
Pseudo R2	=	0.4161

Log likelihood = -38731.05

Las variables son significativas.

Modelo 4. Finalmente, el modelo elegido es este con la variable continua de *EDAD* y un mejor ajuste de la pseudo R^2 :

```
xi: logit c_contra i.sexo i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm edad
```

Logistic regression

Number of obs	=	96718
LR chi2(18)	=	55096.04
Prob > chi2	=	0.0000
Pseudo R2	=	0.4153

Log likelihood = -38786.259

Todas las variables son significativas.

Pruebas de bondad de ajuste del modelo 4:

Código en STATA:

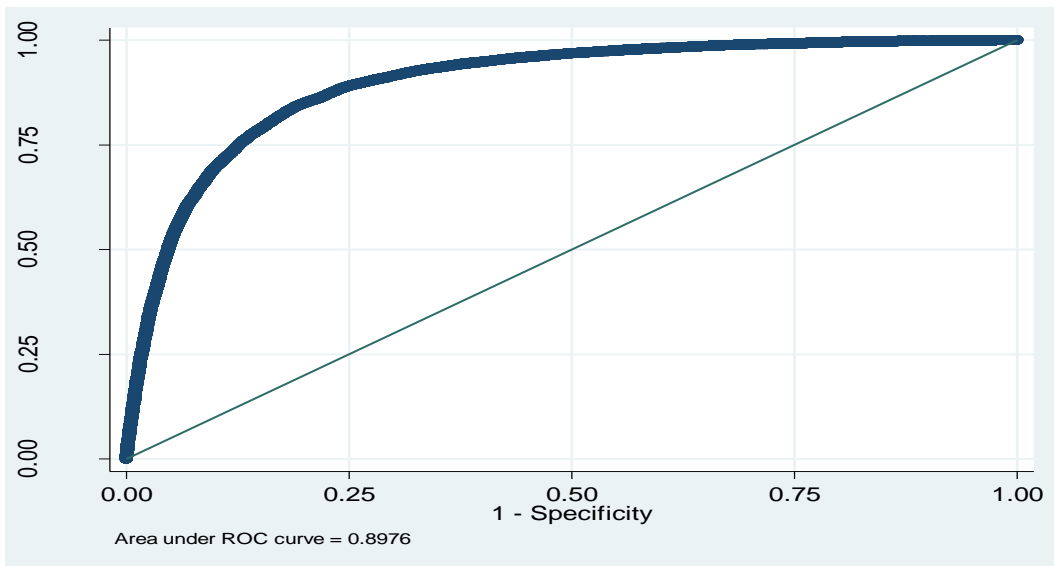
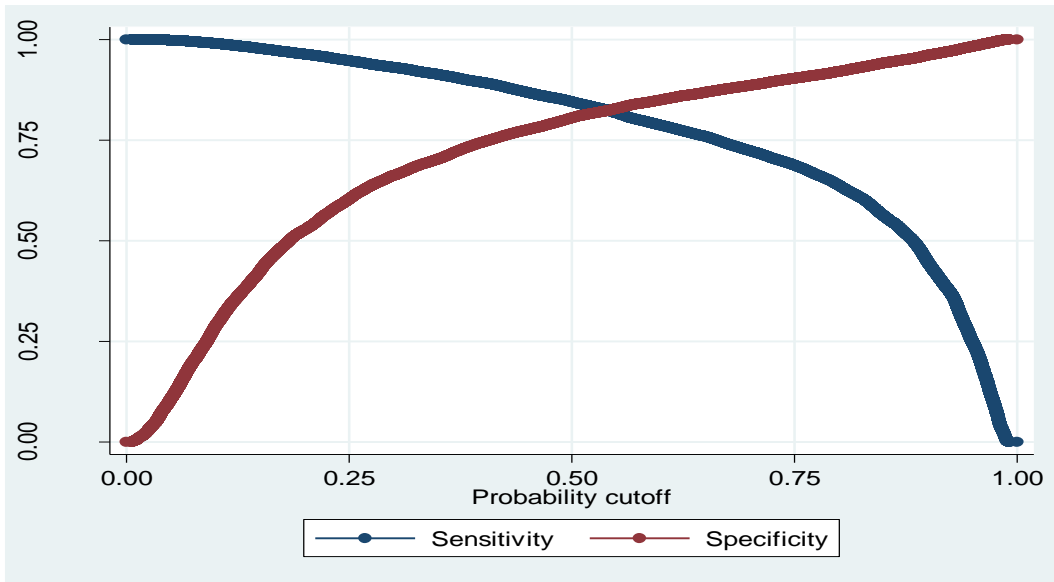
```
estat class
lsens
lroc
lfit, table group(10)
```

```
Logistic model for c_contra
----- True -----
Classified |          D          ~D |      Total
-----+-----+-----+-----
      +   |    45839    8298 |    54137
      -   |    8354   34227 |    42581
-----+-----+-----+-----
    Total |    54193   42525 |    96718
```

```
Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as c_contra != 0
-----+-----+-----+-----
Sensitivity                Pr( +| D)    84.58%
Specificity                 Pr( -| ~D)   80.49%
Positive predictive value   Pr( D| +)    84.67%
Negative predictive value   Pr( ~D| -)   80.38%
-----+-----+-----+-----
False + rate for true ~D    Pr( +| ~D)   19.51%
False - rate for true D     Pr( -| D)    15.42%
False + rate for classified + Pr( ~D| +)   15.33%
```

False - rate for classified - $\Pr(D -)$	19.62%
Correctly classified	82.78%

Las R cuadradas son altas y la capacidad predictiva del modelo es satisfactoria, ya que casi 83% de los datos se clasifican correctamente.



En la gráfica de sensibilidad de los datos con la correcta especificación observamos que el punto de corte es mayor que 0.05 y la tabla anterior nos dice que 82.78% de los datos se clasifican correctamente con este punto de corte. La segunda gráfica (ROC) calcula la fracción de los valores correctamente especificados contra los incorrectamente

especificados de nuestra variable independiente, por lo tanto entre mayor es el área bajo la curva, mejor es la capacidad predictiva del modelo, en este caso el valor es de 0.8976. Sin embargo, las pruebas de bondad de ajuste y la prueba Hosmer-Lemeshow nos dicen que este ajuste no es significativo, pero puede deberse a que tenemos demasiadas observaciones. Aún así, tenemos una buena especificación del modelo.

```

    Logistic model for c_contra, goodness-of-fit test
    (Table collapsed on quantiles of estimated probabilities)
+-----+
| Group |   Prob | Obs_1 |  Exp_1 | Obs_0 |  Exp_0 | Total |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
|   1   | 0.0816 |   326 |  483.7 |  9349 |  9191.3 |  9675 |
|   2   | 0.1511 |   874 |  1108.4 |  8820 |  8585.6 |  9694 |
|   3   | 0.2562 |  1757 |  1927.2 |  7891 |  7720.8 |  9648 |
|   4   | 0.4232 |  3389 |  3253.7 |  6282 |  6417.3 |  9671 |
|   5   | 0.6146 |  5622 |  5013.4 |  4051 |  4659.6 |  9673 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
|   6   | 0.7911 |  7063 |  6851.7 |  2607 |  2818.3 |  9670 |
|   7   | 0.8842 |  8135 |  8142.6 |  1540 |  1532.4 |  9675 |
|   8   | 0.9332 |  8781 |  8820.6 |   915 |   875.4 |  9696 |
|   9   | 0.9638 |  9027 |  9155.7 |   620 |   491.3 |  9647 |
|  10   | 0.9920 |  9219 |  9435.9 |   450 |   233.1 |  9669 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+

    number of observations =      96718
      number of groups =         10
Hosmer-Lemeshow chi2(8) =      557.31
      Prob > chi2 =          0.0000
    
```

Duración del contrato (D_CONTRA): 1= contrato indefinido, 0= contrato temporal.

Modelo original de la segunda ecuación

```

xi:  logit  d_contra  i.sexo  i.niv_inst_t_sm  i.tam_emp_c_sm  i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm edad

Logistic regression                                Number of obs =      54193
                                                    LR chi2(18) =      7497.98
                                                    Prob > chi2 =          0.0000
Log likelihood = -20874.522                        Pseudo R2 =          0.1523
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| d_contra | Odds Ratio | Std. Err. | z | P>|z| | [95% Conf. Interval] |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| Isexo_2 | .9673813 | .0255845 | -1.25 | 0.210 | .918514 1.018848 |
    
```

La variable sexo no es significativa, por lo que se estima el omitiendo esta variable. Las pruebas de bondad de ajuste de los datos son las siguientes:

```

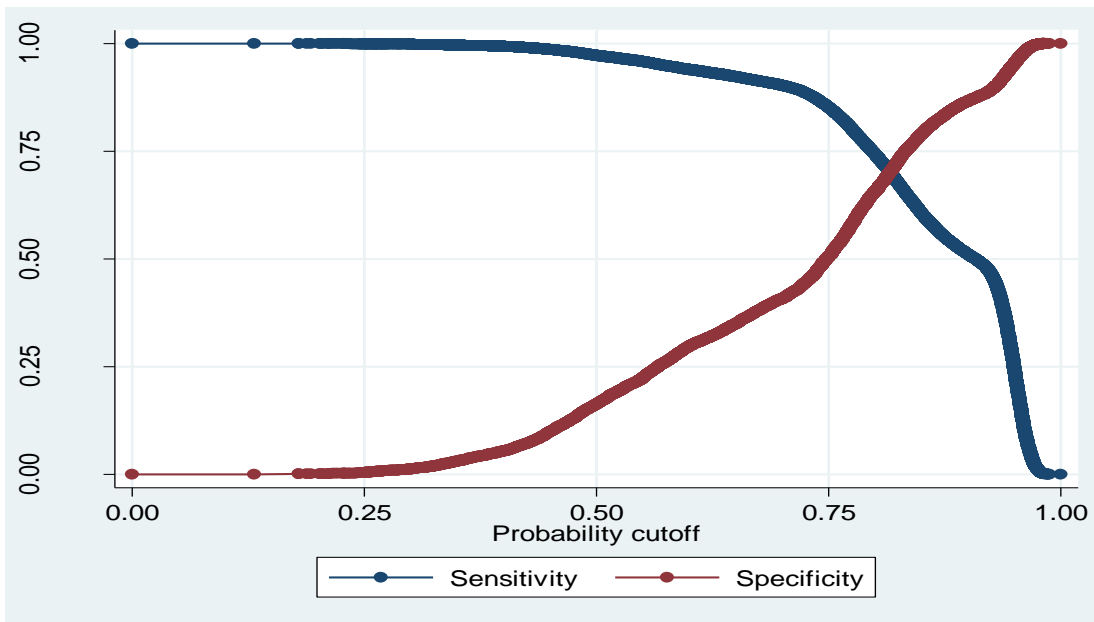
xi: logit d_contra i.niv_inst_t_sm i.tam_emp_c_sm i.sector_or
i.antiguedad_sm i.durjornada_smr i.ing_asa_sm edad

    Logistic model for d_contra
    
```

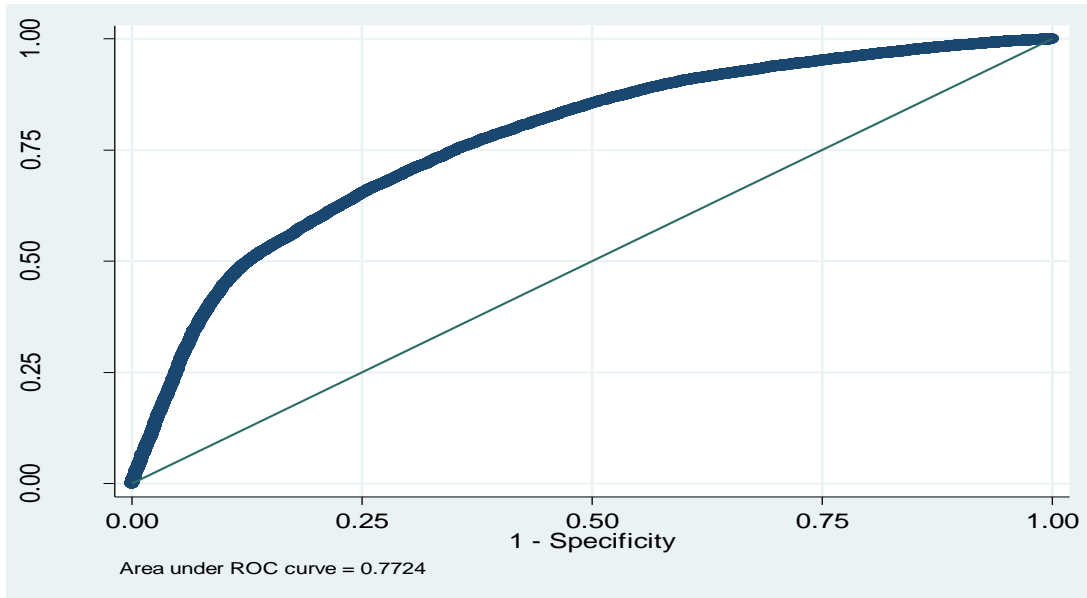
Classified	True		Total
	D	~D	
+	43812	7680	51492
-	1220	1481	2701
Total	45032	9161	54193

Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$
 True D defined as $d_{\text{contra}} \neq 0$

Sensitivity	$\Pr(+ D)$	97.29%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	16.17%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$	85.09%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	54.83%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$	83.83%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	2.71%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$	14.91%
False - rate for classified -	$\Pr(D -)$	45.17%
Correctly classified		83.58%



Conclusiones



Las R2 son altas y 83.6% de los datos se clasifican correctamente en el modelo, sin embargo la sensibilidad y especificidad de los datos tiene un ajuste mayor al punto de corte de 0.5%, por lo que la correcta especificación es de 0.7724.

Logistic model for d_contra, goodness-of-fit test

(Table collapsed on quantiles of estimated probabilities)

Group	Prob	Obs_1	Exp_1	Obs_0	Exp_0	Total
1	0.6003	2704	2645.5	2716	2774.5	5420
2	0.7458	3624	3746.8	1802	1679.2	5426
3	0.7904	4184	4164.8	1228	1247.2	5412
4	0.8280	4423	4390.2	997	1029.8	5420
5	0.8680	4631	4589.5	788	829.5	5419
6	0.9267	4755	4869.7	664	549.3	5419
7	0.9421	5097	5086.8	339	349.2	5436
8	0.9515	5183	5117.6	221	286.4	5404
9	0.9604	5213	5178.4	205	239.6	5418
10	0.9879	5218	5242.7	201	176.3	5419

number of observations = 54193
number of groups = 10
Hosmer-Lemeshow chi2(8) = 71.21
Prob > chi2 = 0.0000

Referencias Bibliográficas

Agacino, Rafael. 2004. *Reestructuración productiva, flexibilidad y empleo en condiciones de crecimiento prolongado. Lecciones del caso chileno*, en Fuji, G. y Ruesga, S. (Coord.). 2004. El trabajo en un mundo globalizado, Pirámide, Madrid.

Albano, Julieta y Salas, J. 2007. *La inversión en capital humano: sus efectos sobre las retribuciones*, en: Nefa, Julio César (director). 2007. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo, Vol. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Ávila, José Luis. 2006. “La era neo-liberal”, en Semo, Enrique (Coord.), *Historia Económica de México*, UNAM y Editorial Océano, México.

Becker, Gary S. 1983. *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, versión española de Marta Casares y José Vergara, Alianza Editorial, Madrid, España.

Ben Halima y Mohamed A. 2005. “The determinants for labour contract length. A French micro-econometric study”, en GATE Working Papers, no. 3, pp. 1-25.

Bensusán, Graciela. 1997. “La reforma laboral, ¿cambio cultural o institucional?”, en *Metamorfosis del trabajo*, Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, año 17, no. 42, Universidad Autónoma Metropolitana.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, DOF, (2012), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, (26/08/2013).

Cervantes, David. 2008. *Trabajo Decente Urbano: Una propuesta para las ciudades de México*, Tesis de maestría, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

Damodar, Gujarati. 2003. *Econometría*, 4a Ed., Mc Graw Hill, México.

Davis-Blake y Alison; Brian Uzzi. 1993. “Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors”, en: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, No. 2 (Jun., 1993), pp. 195-223.

De la Garza, Enrique, y Carrillo, Jorge. 1997. “Los fundamentos teóricos de la sociología del trabajo en México”, en *Metamorfosis del trabajo*, Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, año 17, no. 42, Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza, Enrique. 2003. “Reflexiones acerca de la Reforma Laboral”, en *Revista Economía, Teoría y Práctica*, No. 19, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Doeringer, P. y Piore, M. 1985. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ed. Madrid, España.

Bibliografía

Escobar, M; Fernández, E.; Bernardi, F. 2009. “Análisis de datos con Stata”, *Serie Cuadernos Metodológicos* No. 45, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, España.

Félix, Mariano y Neffa, Julio César (director). 2006. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo, Vol. I. Marxistas y keynesianos*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Freyssinet, Jacques. 2007. *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI: La experiencia reciente de los países de Europa occidental*, Miño y Dávila, Buenos Aires.

Fujii, Gerardo. 2003. “Apertura comercial, reforma laboral, empleo y salarios”, en *Economía Informa*, Facultad de Economía, no. 313, UNAM, Dic. 2002-Enero 2003, pp. 31-41

Fujii, Gerardo. 2004. Reformas estructurales, empleo y salarios en América Latina, en Fuji, G. y Ruesga, S. (Coord.). 2004. *El trabajo en un mundo globalizado*, Pirámide, Madrid.

García, Agustín. 2004. “Reestructuración productiva, flexibilidad y empleo en condiciones de crecimiento prolongado. Lecciones del caso chileno”, en Fuji, G. y Ruesga, S. (Coord.). 2004. *El trabajo en un mundo globalizado*, Pirámide, Madrid.

García, Brígida. 2010. “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, vol. 25, no. 1(73), pp. 73-101.

Hernández, Enrique; Velázquez, R. 2003. *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia mexicana*, Universidad Autónoma Metropolitana y Plaza y Valdes Editores, México.

Hernández, Enrique. 2004. *Mercados Regionales de Trabajo en México: Estructura y Funcionamiento*, Estudios sobre desarrollo humano, PNUD, México, No. 2004-12.

Ichino, A., Mealli, Fabrizia and Nannicini, T. 2006. “From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitive”, en Discussion Paper IZA, Bonn, No. 2149, pp. 1-55.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2002. Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, INEGI, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/censos/scian/scian2002.pdf>

_____. 2005. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, micro datos, segundo trimestre [Base de datos], última descarga en febrero, 2011 disponible en: <http://www.inegi.org.mx>

_____. 2005. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Una nueva encuesta para México, INEGI, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/detalle.aspx?c=10788&upc=702825000797&s=est&tg=0&f=2&pf=EnCH>

_____. 2006. Reconstrucción de variables. ENOE (documento técnico), INEGI, disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/ptos_enoe/descripcion_bd/reconstrucion_de_variables.pdf

_____. 2007a. Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos, INEGI, disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/ENOE_como_se_hace_la_ENOE1.pdf

_____. 2007b. Conociendo la base de datos de la ENOE (documento técnico), INEGI, disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/ENOE_como_se_hace_la_ENOE1.pdf

Joll, Caroline, *et al.* 1983. *Developments in Labour Market Analysis*, George Allen & Unwin (Publishers) Ltd, UK.

Leyva, Soraya y Cárdenas, A. 2003. “Economía de la Educación: Capital Humano y Rendimiento Educativo”, *Revista Análisis Económico*, 2º semestre, año/vol. XVII, No. 36, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, D.F., pp. 79-106.

Li, Ji; Lam, Kevin; Sun, James and Liu, Shirley. 2008. “Strategic human resource management, institutionalization and employment modes. An empirical study in China”. en *Strategic Management Journal*. Vol. 29 (3), pp. 337-355.

Lindbeck, Assar. 1993. *Unemployment and Macroeconomics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.

Llamas, Ignacio. 1989. *Educación y Mercado de Trabajo en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, CSH, México.

Lora, Eduardo y C. Pages. 1996. “La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe”. Mimeógrafo. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C., Diciembre, <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-43.pdf> (26/08/2013)

Márquez, Gustavo (Ed.). 1995. *Reforming in the Labor Market in a Liberalized Economy*. Centers for Research in Applied Economics. Inter-American Development Bank, Washington, D.C.

McConnell Brue y Macpherson. 2003. *Economía Laboral*, Mc Graw Hill, sexta edición, Madrid.

Muñoz, José Alberto. 2008. *Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados*, estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006, tesis de maestría en demografía, El Colegio de México.

Murayama, Ciro. 2011. “Employment in México in the Twenty-First Century”, en *Voices of México*, CISAN-UNAM, No. 91, Otoño 2011, pp. 19-24.

Murayama, C. y Samaniego, N. 2012. “¿Qué tan informales somos hablando de informalidad?” en *Nexos en línea*, <http://www.nexos.com.mx/?P=leerarticulo&Article=2102997>, (01/11/2012)

Bibliografía

Neffa, Julio César (director). 2007. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Vol. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Neffa, Julio César (director). 2008. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Vol. III. Análisis Institucionalista, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. 2002. OCDE *Employment Outlook*, Chapter 3, disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/8/17652675.pdf>.

_____. 2001. OCDE, *The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital. Education and Skills*. Centre for Educational Research and Innovation, disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/40/33703702.pdf>.

_____. 1996. OCDE *Employment Outlook*, Chapter 1, disponible en <http://www.oecd.org/dataoecd/19/35/2080511.pdf>.

Oficina Internacional del Trabajo. 2009. *Panorama Laboral 2008*. América Latina y el Caribe, enero 2009, OIT.

Pérez, Pablo; Albano, Julieta y Toledo, Fernando. 2007. “Los nuevos economistas keynesianos y su interpretación sobre el mercado de trabajo”, en: Neffa, J., *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Rodgers, Gerry. 1993. “Instituciones del trabajo y desarrollo económico”, en *Reestructuración y Regulación Institucional del Mercado de Trabajo en América Latina*, Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, ILO, Serie de Investigación 98, 1993.

Ruesga, Santos. 1992. *Economía y Trabajo*. Ediciones Pirámide, Madrid.

Rendón, Teresa, (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, UNAM, Programa de Estudios de Género, México, D.F.

Ruesga, S., Lasierra, J.M. y Murayama, C., (2002), *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.

Ruiz, Carmen (coord.), et al. 2004. Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar, Editorial UOC, Barcelona.

Ruíz, Clemente. 2005a. “El reto del empleo en México”, *Comercio Exterior*, Vol. 55, No. 1. Enero 2005, pp. 6-15.

Ruiz, Clemente. 2005b. “Reforma Laboral y Debilidad Institucional”, *Economía UNAM*, Vol. 2, No. 5. pp. 41-55.

Ruiz, Clemente. 2009. “México: Las dimensiones de la flexiguridad laboral”, Serie Macroeconomía del Desarrollo, No. 83, CEPAL, Santiago de Chile, abril 2009.

Salladarre, Frederic y Boubaker Hlaimi. 2007. Analysis of the determinants of Temporary employment in 19 European countries, disponible en: http://ideas.repec.org/p/hal/journal/hal-00174817_v1.html.

Samaniego, Norma. 2005. “El mundo de trabajo. Una estructura en terrenos movedizos”, *Economía UNAM*, Vol. 2, No. 4, pp. 70-83.

Samaniego, Norma. 2008. “El crecimiento explosivo de la economía informal”, *Economía UNAM*, Vol. 5, No. 13, pp. 30-41.

Solimano, Andrés. 1988. “Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: una evolución teórica”, *Revista de Análisis Económico*, Vol. 3, No. 2, pp. 159-186, Georgetown University-Ilades, Noviembre, Santiago de Chile.

Sotelo, Adrián. (2007). *El mundo del trabajo en tensión. Flexibilidad laboral y fractura social en la década de 2000*, Plaza y Valdés Editores. México.

Tokman, Víctor. 2003. “Hacia una visión integrada para enfrentar la inestabilidad y el riesgo”, *Revista de la Cepal*, No. 81, pp. 81-101.

Trejo, Saúl. 1998. *Empleo para todos. El reto y los caminos*, Fondo de Cultura Económica, México.

Velásquez, Mario. 1993. “(Des)regulación del mercado de trabajo en Chile”, en Reestructuración y Regulación Institucional del Mercado de Trabajo en América Latina, Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, ILO, Serie de Investigación 98, 1993, 127-157.

Velázquez, María del Socorro, *et al.* 2005. “Precariedad laboral urbana y globalización: los casos de Ciudad Juárez, León y Aguascalientes”, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Coordinación de Investigación Científica, No. 79, Chihuahua.

Weller, Jürgen. 2004. *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. CEPAL. Santiago de Chile.

Williamson, Oliver. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: The Free Press.

Wooldridge, J. M. 2002. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press.

Zapata, Francisco (compilador). 1998. *¿Flexibles y Productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, México.