



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN**

**SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE  
EN UN ENTORNO DE FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ECONOMÍA**

**PRESENTA**

**JUAN PABLO AVILA CRUZ**

**ASESORA: DRA. MÓNICA CRISTINA MIMBRERA DELGADO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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**

### **A DIOS**

*Por darme la fortaleza y la inteligencia para superar los retos presentados durante el tiempo que se empleó para la conclusión de este trabajo, así como por encaminarme para luchar por mis metas y objetivos profesionales con valor y gallardía. Sin su ayuda esto y nada de lo que existe a nuestro alrededor sería posible.*

### **A MIS PADRES**

*Quienes cada día de mi vida me han otorgado su apoyo incondicional en lo moral y lo económico, para lograr una educación de calidad, además de recordarme lo importante que es ayudar a las personas y creer en dios. Sin su guía este trabajo jamás hubiera sido posible, así agradezco de antemano sus consejos y experiencias compartidas para mi bienestar.*

### **A MI FAMILIA**

*Dedico este trabajo a toda mi familia, quien últimamente ha pasado por momentos difíciles, pero siempre manteniendo la cara en alto y con optimismo. Así como aquellos familiares que ya no están con nosotros, pero que dejaron un recuerdo agradable en nuestras memorias.*

### **A MIS ASESORES**

*La Dra. Mónica Cristina Mimbrenera Delgado quien dirigió este trabajo de investigación. Sin su apoyo y dedicación nada de esto hubiera sido posible. Quiero agradecerle, también su comprensión, amabilidad y respeto con el que trata y guía a cada uno de sus alumnos, sin lugar a duda un ejemplo a seguir.*

*Al Dr. Eduardo Rosas Rojas por su apoyo incondicional en la realización del modelo econométrico presentado en este trabajo. Asimismo, quiero agradecer su disponibilidad para ayudar a cada alumno que solicita de su apoyo y consejos.*

### **A MI NOVIA YESSICA**

*Quien me ha acompañado e inspirado en cada momento de mi vida durante los últimos 4 años. A ti mi amor por tener siempre una palabra de aliento, por tu ayuda, por tu comprensión y por tus consejos que me socorren en aquellos momentos de duda; te agradezco de todo corazón lo que has hecho por mí. Te amo.*

### **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS**

*Sin su apoyo este trabajo no hubiera sido posible, gracias por cada uno de los momentos que pasaron a mi lado, nunca olvidare esta hermosa experiencia.*

# ÍNDICE

Introducción.....	1
Capítulo 1. Trabajo decente.....	6
1.1 Origen del concepto.....	6
1.2 El concepto de trabajo decente.....	11
1.3 Los cuatro objetivos del trabajo decente.....	13
1.4 Medición del trabajo decente.....	16
1.4.1 El enfoque de la OIT. ....	17
1.4.2 Una propuesta basada en indicadores estadísticos.....	19
1.4.3 La propuesta de un índice general con propósitos de comparación internacional.....	24
1.4.1 Una propuesta de medición de trabajo decente para el caso mexicano.....	28
Capítulo 2. Flexibilidad y precarización laboral. ....	32
2.1 Los orígenes de la flexibilidad laboral. ....	32
2.2 El concepto de flexibilidad laboral y sus diferentes apreciaciones.....	36
2.2.1 La flexibilidad laboral en la empresa.....	36
2.2.2 La flexibilidad laboral, el libre mercado y la competitividad.....	38
2.2.3 La flexibilidad laboral, los cambios tecnológicos y las legislaciones laborales rígidas.....	40
2.3 Los tipos de flexibilidad laboral.....	42
2.3.1 La flexibilidad de los costos laborales.....	43
2.3.2 La flexibilidad numérica.....	44
2.3.3 La flexibilidad funcional.....	46
2.4 La precarización laboral.....	47
2.5 Evidencias de flexibilidad laboral en México.....	51

2.5.1 Flexibilidad de los costos laborales.....	52
2.5.2 Flexibilidad numérica externa.....	57
2.5.3 Flexibilidad numérica interna .....	60
2.5.4 Flexibilidad funcional.....	62
Capítulo 3. La incompatibilidad de las metas de trabajo decente y la flexibilidad del mercado laboral.....	66
3.1 Planteamiento de la intuición.....	66
3.2 Descripción de la metodología del análisis de regresión.....	67
3.3 Descripción de las variables.....	71
3.4 Análisis descriptivo de las variables.....	74
3.5 Metodología Box-Jenkins para modelos SARIMA.....	76
3.6 Tratamiento de los datos.....	79
3.7 Resultados del análisis de regresión lineal múltiple.....	82
Conclusiones.....	87
Anexo 1.....	91
Fuentes de información.....	93

## Introducción

Los argumentos de quienes defienden la permanencia del modelo de liberalización de la economía, suponen que éste ha traído estabilidad macroeconómica para México. Pese a que las reformas estructurales y los diversos programas de estabilización económica, aplicados a lo largo de tres décadas, han generado graves costos sociales – entre ellos, un deterioro considerable de las condiciones de vida de la clase trabajadora – el discurso oficial admite que dichos problemas son susceptibles de superarse, sin la necesidad de modificar las políticas de estabilización macroeconómica.

Por desgracia, este enfoque no es consistente con las evidencias empíricas. En el modelo económico precedente al neoliberal, la economía mexicana creció a una tasa media de 6.1% anual en el periodo 1935-1982, cifra que permitió crear puestos de trabajo suficientes. En contraste, de 1983 a 2010, el producto interno bruto mexicano apenas creció a una tasa de 2.2% anual, de manera que los empleos generados fueron insuficientes para las nuevas generaciones (Calva, 2012). Bajo este contexto, las políticas de fomento al crecimiento del producto y la generación de empleo han sido sustituidas por las de estabilidad de precios y finanzas públicas sanas. Desatender las variables reales de la economía, esto es, un crecimiento sostenido del PIB a un nivel de ocupación próximo al pleno empleo, exhibe un concepto mutilado de solidez macroeconómica.

Como resultado del contexto anteriormente descrito, se ha generado un mercado laboral con condiciones precarias de operación; poco dinámico, debido al exiguo ritmo de crecimiento de la economía mexicana; con salarios anclados al incremento de los precios; y con mercados abarrotados de personas en búsqueda de empleo que, bajo un enfoque de economía de mercado, presionan aún más a la baja las percepciones de la clase trabajadora. En otras palabras, la estrategia implementada por México parece contravenir la generación de empleos dignos.

El concepto de *Trabajo Decente* es una de varias propuestas que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para garantizar la estabilidad económica y social de la clase trabajadora. Esta propuesta fue creada en el año de

1999, con la finalidad de contrarrestar el deterioro de las condiciones laborales producido por los cambios tecnológicos, económicos y sociales que generaron un panorama de incertidumbre durante la década de los ochenta.

En los últimos años, la generación de empleo digno ha tratado de convertirse en una meta a nivel internacional, y en un indicador del bienestar social. Ello se debe a que las condiciones laborales en entornos de desregulación económica están provocando la aparición de distintas formas de precarización laboral. Este deterioro agudo de las condiciones de trabajo se atribuye a la implementación de nuevas formas de flexibilización laboral en la producción y en la prestación de servicios, tales como:

- La subcontratación que promueve altos índices de rotación del personal al interior de la empresa, lo cual genera que el trabajador no pueda obtener permanencia en el empleo a fin de consolidar un fondo de ahorro para el retiro y el acceso a otros beneficios como el crédito para una vivienda.
- La manipulación de la jornada de trabajo que permite al empresario obtener mayores volúmenes de producción a través del uso intensivo de mano de obra. Esto provoca que el trabajador se vea afectado en su nivel de vida, al tener que trabajar una mayor cantidad de horas a las establecidas dentro de las regulaciones laborales.
- Las políticas salariales basadas en la productividad. Este tipo de políticas afectan al trabajador en el sentido de que si hay efectos estacionales que limiten la capacidad de producción a la demanda disponible, entonces el trabajador ve disminuidos sus ingresos de manera drástica en dichos periodos.

Los empresarios justifican la utilización de estas técnicas flexibles por el panorama de incertidumbre y los altos niveles de competitividad que surgieron a causa del liberalismo económico. En otras palabras, ante escenarios de incertidumbre, la clase empresarial buscará estrategias de ajuste en materia de costos, siendo el

costo laboral uno de los primeros que tenderá a reducirse, con el consecuente efecto distributivo adverso a la clase trabajadora.

Con base en las ideas previas, el presente trabajo parte de la hipótesis de que el paradigma ideal de trabajo decente es incompatible con los nuevos esquemas de flexibilización laboral. Ello es así porque los lineamientos básicos del trabajo decente están diseñados para adaptarse a las condiciones de un mercado de trabajo que ofrezca permanencia en el empleo, protección y representación social de la clase trabajadora, elementos que la flexibilidad laboral suele suprimir en aras de la eficiencia económica.

La relevancia de este trabajo se justifica por las siguientes razones:

- Existe un importante rezago en la creación de empleos formales en México, lo que impide que la clase trabajadora tenga acceso a una fuente de trabajo digno que le permita contribuir de manera productiva al desarrollo económico y al bienestar social.
- Las tasas de crecimiento de la población en edad de trabajar así como el escaso ritmo de crecimiento de la economía mexicana, permiten proyectar que seguirá existiendo una brecha importante en la creación de empleos formales.
- La utilización de esquemas flexibles de trabajo está siendo ampliamente utilizada como forma de organización empresarial que permite incrementar los niveles de competitividad, pero que también estaría provocando efectos distributivos adversos para la clase trabajadora.
- Descuidar la generación de empleo digno implica perpetuar el problema del bienestar económico de la sociedad mexicana. Ello debido a que bajo los nuevos esquemas de pensiones basadas en cuentas individuales, los jóvenes que tengan acceso a trabajos precarios estarán condenados a una vejez vulnerable.
- La generación de empleo, especialmente en condiciones dignas, debiera ser una de las principales metas a alcanzar en la economía, ya que impulsa el crecimiento y desarrollo de un país. En la actualidad, se le ha



otorgado una mayor importancia a la economía financiera y a la estabilidad de precios, lo cual ha ocasionado varios desequilibrios macroeconómicos, que provocan escaso ritmo de crecimiento, sobre todo en países en vías de desarrollo.

El objetivo general de esta investigación es demostrar la incompatibilidad que existe entre las condiciones laborales flexibles y la generación de empleos dignos. Para el alcance de este objetivo general se delinearon los siguientes objetivos particulares:

- Comprender la importancia del concepto de trabajo decente, así como los elementos que lo componen y lo miden.
- Describir los tipos de flexibilidad y precarización laboral.
- Realizar un análisis cuantitativo de los principales indicadores de la flexibilidad laboral en México.
- Especificar y validar un modelo de regresión lineal que demuestre cómo las condiciones más flexibles de los mercados laborales tienen efectos distributivos desfavorables para la clase trabajadora.

La metodología de este trabajo se fundamentó en una investigación documental basada en el método deductivo, esto es, se partió de un marco teórico general sobre las características del trabajo decente y de la flexibilidad laboral, para ubicarlas dentro del contexto particular de la economía mexicana. Asimismo, se desarrolló un trabajo de investigación descriptiva, ya que esta y la interpretación de datos estadísticos permitió identificar la manera en que operan los esquemas de flexibilidad laboral en México. Por último, el trabajo también se sustentó en una investigación de carácter cuantitativo debido a que el análisis de diversos datos estadísticos secundarios, permitió la generación de un modelo econométrico que ayudó a validar la hipótesis de trabajo planteada.

El trabajo se estructuró en tres capítulos. En el primero de ellos se aborda el origen del concepto de trabajo decente, sus principales objetivos, y las propuestas de

medición que han elaborado algunos investigadores para poder dimensionar el comportamiento de este concepto en cada país. En el segundo capítulo se analizan las diferentes formas de flexibilidad y precarización laboral. Además, se realiza un análisis estadístico que permite entender el comportamiento que ha tenido el mercado laboral mexicano en estos rubros. En el tercer capítulo se demuestra, por medio de un análisis de regresión lineal múltiple, que la propuesta de trabajo decente es incompatible con los nuevos esquemas de flexibilización laboral. El trabajo concluye con algunas recomendaciones sobre el tema de la precarización laboral y establece nuevas líneas de investigación que puedan desprenderse de este estudio.

## Capítulo 1. Trabajo Decente

### 1.1 Origen del concepto.

El origen del concepto de trabajo decente surge por la necesidad de los países para adaptarse a un cambio en la estructura económica y social mundial que ocurría a finales de los años ochenta. La necesidad de adaptación se generó cuando las economías que promovían el proteccionismo, comenzaron a defender un sistema de libre mercado que impulsaba la producción transfronteriza de mercancías, es decir, el mundo se preparaba para un proceso de globalización de las economías.

Dicho proceso de globalización se sustentó en un conjunto de ideas que requería la formación de un grupo de orden internacional que coordinara y apoyara las prácticas del libre mercado. El grupo que se encargó de este proceso estaba constituido por organismos financieros y comerciales de carácter internacional: el Banco Mundial (BM), la Organización Mundial de Comercio (OMC) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). Estos organismos se encargaron de *“proveer las herramientas necesarias que permitieran resolver los problemas económicos de los países miembros, a través del financiamiento de investigaciones y proyectos que estimularan el crecimiento, disminuyendo al mismo tiempo los índices de pobreza”* (Martínez y Reyes, 2012). En otras palabras, los organismos financieros internacionales generaron el financiamiento y la política económica, que era necesaria para que sus miembros se adaptaran al nuevo pensamiento económico liberal, también llamado neoliberalismo.

Posteriormente, con el objetivo de estimular el crecimiento económico de los países miembros, se elaboró en el año de 1989, el denominado Consenso de Washington. El fundamento teórico de esta propuesta se sustentaba en la Nueva Macroeconomía Clásica, en la cual el liberalismo económico era el pilar ideológico dominante. Las reformas de política económica que el Consenso recomendaba, estaban basadas en el libre funcionamiento del mercado, la liberalización y la disciplina macroeconómica (Martínez y Reyes, 2012).

Las nuevas políticas económicas recomendadas a los países en vías de desarrollo, se caracterizaban por comprender una serie de ideas innovadoras que apoyaban ampliamente la liberalización económica de estos países. Dichas ideas solicitaban la liberalización del comercio exterior, del sistema financiero y de la inversión extranjera; la orientación de la economía hacia los mercados externos; la privatización de las empresas públicas como fin en sí mismo; la desregulación de las actividades económicas; la estricta disciplina fiscal, la erradicación de los desequilibrios fiscales previos, pero no mediante una mayor recaudación sino a través de la reducción de la inversión y gastos públicos (Calva y Salazar, 2012).

En resumen, las políticas liberales recomendadas por el FMI y el Banco Mundial, procuraban una menor participación del Estado y fomentaban la producción masiva de mercancías, así como el desarrollo comercial entre los países, a través de la privatización. Desde la visión estratégica de la nueva política económica, éstas eran las condiciones necesarias para impulsar a los países en desarrollo a un proceso de liberalización económica global.

La aplicación de la nueva política económica a finales de los ochenta, se tradujo en un estancamiento económico en los países en desarrollo, algunos de los cuales habían conseguido un gran impulso en las décadas previas. Como se puede apreciar en el Cuadro 1.1, en América Latina, por ejemplo, algunos de los indicadores macroeconómicos más importantes apuntaban un claro crecimiento de la actividad productiva durante el periodo de 1960-1980. El modelo de sustitución de importaciones prevaleciente en ese entonces permitió generar un crecimiento desde adentro a través de un gran desarrollo industrial, que orientaba su producción hacia el mercado interno; además de garantizar un superávit comercial causado por el aumento de las exportaciones sobre las importaciones.

En contraparte, durante el periodo de 1980 a 2000, estos indicadores se habían deteriorado. El seguimiento de las políticas del Decálogo de Washington y la liberalización de los mercados, provocaron que el modelo de sustitución de importaciones declinara, debilitando los escasos encadenamientos productivos y los

sistemas nacionales de innovación que se habían implantado anteriormente, amén de provocar un déficit comercial en la mayoría de los países (Ocampo, 2005).

Cuadro 1.1 Tasas de crecimiento promedio por continente								
Continente	América Latina		Unión Europea		Unión Africana		Asia	
Indicadores	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980
	a	a	a	a	a	a	a	a
	1980	2000	1980	2000	1980	2000	1980	2000
<b>PIB</b>	5.98	2.56	5.90	2.56	5.38	2.93	6.90	4.14
<b>Exportaciones</b>	10.97	5.92	8.88	5.76	3.40	3.75	14.04	8.93
<b>Importaciones</b>	8.24	6.12	8.86	5.73	6.44	2.53	12.28	7.44
<b>PIB per cápita</b>	2.72	0.71	5.51	2.84	4.20	2.39	9.76	4.06

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial en Indicadores de Desarrollo.

En el continente africano, la aplicación de las políticas liberales implementadas a través del Informe Berg, buscaba un esquema de desarrollo orientado hacia la exportación, basado en el abandono de los esquemas de sustitución de importaciones y del régimen proteccionista. Sin embargo, no se obtuvieron mejores resultados con respecto a los que posiblemente se hubieran logrado con el antiguo modelo (Colom, 2003).

Dicho informe, aplicado en 1981, generó un cambio profundo en la economía africana que pasó de un modelo de crecimiento interno con déficit en la balanza comercial – causado por el uso intensivo de las importaciones – a un modelo de crecimiento externo que promovía el libre mercado y la exportación de mercancías. Para el periodo de 1980-2000, la problemática de una balanza comercial deficitaria había quedado resuelta, pero la producción se había reducido, debido al deterioro de los términos de intercambio con los países del exterior. Estos últimos habían provocado una disminución de los precios de las materias primas al consumir insumos de otros países producidos a un costo menor, especialmente productos agrícolas (Boletín Económico de ICE, 2001). Los niveles de pobreza en África se incrementaron como reflejo de un deterioro del producto interno per cápita, lo cual se traducía en una menor posibilidad para el desarrollo de África y una mayor preocupación para los organismos financieros, debido a que éstos eran quienes proporcionaban su financiamiento.

Por otro lado, los países asiáticos – que habían gozado de un proceso de bonanza económica por su gran productividad y desarrollo tecnológico durante el periodo de 1960 a 1980 – vieron quebrantada su estructura económica tras un descalabro financiero ocurrido en Tailandia, el cual contagió a los mercados financieros, cambiarios y a otros mercados emergentes del este asiático.

Para el periodo de 1980-2000, los pésimos resultados habían provocado que los países asiáticos no pudieran proseguir manteniendo sus exportaciones alineadas con el dólar. Ante esta circunstancia, los operadores financieros abandonaron los mercados asiáticos lo que ocasionó que las exportaciones frenaran automáticamente como consecuencia de la depreciación de las principales monedas asiáticas. Ello generó una menor productividad y una caída de las economías, principalmente en Japón, líder económico de la época (Guillén, 1999).

En resumen, las políticas liberales aplicadas a los países en vías de desarrollo a través del Consenso de Washington, generaron un estancamiento económico a fines del siglo XX. A pesar de la intervención de los organismos financieros en la aplicación de políticas para el desarrollo de los países emergentes y subdesarrollados, los efectos negativos no se hicieron esperar. De este modo, la mayoría de los países obtuvieron una balanza comercial deficitaria, un pobre crecimiento del producto interno bruto per cápita y un aumento en los niveles de pobreza.

Los resultados económicos y sociales de las políticas liberales generaron una preocupación dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales. En diciembre de 1992, la Asamblea General de las Naciones Unidas convocó a la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social para abordar los problemas de pobreza, desempleo e integración social. Juan Somavia – en ese entonces representante permanente de Chile ante las Naciones Unidas y organizador principal de la Cumbre – logró un amplio apoyo entre los gobiernos, a través de expresar las afectaciones económicas y sociales, ocurridas por el nuevo ajuste estructural (liberalismo económico). El nuevo escenario económico despertó la preocupación de todos los gobiernos presentes que resaltaron entre sus mayores

inquietudes las problemáticas relacionadas con el estancamiento económico y la creciente pobreza en África y América Latina. En esta reunión se denominaron diez compromisos:

1. Erradicación de la pobreza.
2. Pleno empleo.
3. Integración social basada en la promoción y la protección de todos los derechos humanos.
4. Igualdad entre el hombre y la mujer.
5. Acceso universal a la educación.
6. El desarrollo de África.
7. La integración de objetivos de desarrollo social en los programas de ajuste estructural.
8. El aumento de los recursos asignados al desarrollo social.
9. La creación de un entorno favorable al desarrollo social.
10. La mejora de la cooperación internacional.

Estos compromisos se mezclarían un par de años más tarde con las declaraciones de los trabajadores en la denominada *cláusula social*. Ambos hechos constituyeron los orígenes del concepto de trabajo decente (Rodgers *et al.*, 2009).

Así, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994, como respuesta a los planes de acción promovidos por el Consenso de Washington, la OIT en conjunto con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) presentaron una propuesta de cláusula social, en la que los trabajadores rechazaban las condiciones laborales que los nuevos lineamientos imponían. Un fragmento de la cláusula que se estableció fue presentada en la conferencia por el presidente del grupo de trabajadores, Enzo Friso, líder de la CIOSOL, quien definió la postura de la clase trabajadora con respecto a dicha cláusula de la siguiente manera:

*“La cláusula social se opone a la mano de obra infantil, al trabajo forzoso, a la discriminación. Por otra parte, nuestra cláusula apoya la libertad sindical. Nuestra cláusula social contempla que la negociación*

*libre es la manera de establecer los salarios y las condiciones de empleo que puede permitirse un país a la luz de sus circunstancias nacionales.” (OIT, 1999; Rodgers et al., 2009).*

En esta cláusula se establecían los principios de la libertad sindical y el derecho a un empleo digno y remunerador para los trabajadores. Además de estos aspectos, contemplaba que era primordial la eliminación de la mano de obra infantil, del empleo forzoso y la discriminación en el trabajo. Estos elementos conformarían más tarde la esencia del concepto de trabajo decente.

En concreto, las políticas de liberalización propuestas por el Consenso de Washington, fueron una receta que no favoreció a todos los países por igual. Las grandes desigualdades surgidas en los noventa, encendieron la alarma en la OIT y la Organización de las Naciones Unidas, quienes unieron fuerzas para promover los principios de justicia social y la dignidad humana en un entorno de estancamiento económico mundial que atentaba contra las condiciones laborales de los trabajadores. Lo anterior hacía más evidente la necesidad de elaborar un paradigma de trabajo decente para la economía globalizada.

## **1.2 El concepto de trabajo decente.**

Con el reconocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores en el mundo por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la OIT emprendió la búsqueda de un concepto que englobara las garantías y los derechos sociales del trabajador, que abarcara los aspectos económicos y sociales, sin exclusión de ningún tipo (género, raza, origen social o étnico, etc.).

La generación de este concepto quedó a cargo Juan Somavia, elegido en 1999 como Director General de la OIT, quien anteriormente había hecho referencia a las condiciones precarias del trabajador, causadas por la globalización. En ese año, Somavia publicó en la Memoria titulada *Trabajo Decente* lo siguiente:

*“La finalidad de la OIT 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” (OIT, 1999).*

El concepto de *trabajo decente* elaborado por Somavia, promovía una solución multidimensional a las problemáticas vinculadas con las condiciones laborales del trabajador. Por una parte, se tomaba en consideración el aseguramiento de las garantías y los derechos sociales del trabajador. Asimismo, se planteaba la necesidad de considerar la equidad de género mediante la promoción de oportunidades laborales para hombres y mujeres. De esta manera, se alentaba la elección del trabajo en condiciones de libertad y el respaldo laboral, a través de un esquema de seguridad social que abarcara el acceso a un sistema de salud, derecho a un retiro digno e inclusive el cuidado de la familia. Por último, pero no menos importante, el concepto de trabajo decente implicaba que el trabajador obtuviera las condiciones necesarias para conseguir un empleo sin sufrir marginación o explotación laboral.

Somavia se encargó de promover ampliamente el concepto de trabajo decente. En la X reunión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), organizada en febrero de 2000, en Tailandia enunció:

*“El trabajo decente es la cristalización de la aspiración más profunda del ser humano [...] es la forma en que las mujeres y los hombres corrientes expresan sus necesidades. Si uno tiene la posibilidad de recorrer las calles [...] y preguntarle a la gente lo que desea en medio de las nuevas incertidumbres que la globalización ha traído a sus vidas, su respuesta es: trabajo. [...] se refieren a una actividad que le permita atender las necesidades de sus familias en cuanto a seguridad y salud, a la educación de los hijos, y a la seguridad de los ingresos después de la jubilación [...] Esto es lo que significa trabajo decente” (Rodgers et al., 2009).*

Con esta declaración, los organismos internacionales apreciaban que era necesario tomar en cuenta el trabajo decente como una meta global, debido a que las

condiciones de los trabajadores eran cada vez más precarias y contribuían al incremento de la pobreza.

En resumen, las políticas de trabajo decente, propuestas por la OIT en voz de Somavia, se enmarcaron en una meta fundamental: proporcionar a cada trabajador una serie de garantías que le permitieran tener certidumbre en el empleo, dentro de un proceso de globalización que contribuye a la precarización laboral.

### **1.3 Los cuatro objetivos del trabajo decente**

El concepto de trabajo decente contiene cuatro objetivos universales que promueven la creación de nuevas políticas, adecuadas a las necesidades de cada país. Estos objetivos consideran las condiciones de trabajo y las peticiones que los trabajadores expresan acorde con su situación laboral, las cuales deben ser combatidas o apoyadas, de acuerdo a sus características políticas, económicas, sociales, geográficas, etc.

Los cuatro objetivos del trabajo decente son: (OIT, 1999; Rodgers *et al.*, 2009; Galhardi, 2012)

- a) La promoción y defensa de los derechos e intereses fundamentales de los trabajadores.
- b) El empleo, entendido como la demanda de la sociedad por nuevas oportunidades de trabajo en condiciones aceptables y bajo un marco de libertad de elección.
- c) La protección social como apoyo al trabajador para la conservación de estándares de vida dignos y tolerables.
- d) El diálogo social que fomente la asociación de trabajadores para el bienestar común.

Para Galhardi (2012), estos cuatro objetivos del trabajo decente pretenden garantizar a la clase trabajadora y a la población en general, el acceso al empleo y la libertad de elegirlo, además de reconocer la idea de un empleo sin discriminación que considere los derechos básicos de los trabajadores. Asimismo, los objetivos

buscan que los trabajadores perciban ingresos dignos que solventen sus necesidades básicas, económicas, sociales y familiares, al tiempo que proporcionan un nivel adecuado de protección social y la representación de los trabajadores en organizaciones pacíficas en las que su voz y voto puedan ser escuchados.

En síntesis, los cuatro objetivos son una oportunidad para que los trabajadores puedan gozar de una mejor calidad de vida y a su vez mejorar las condiciones de su propio trabajo. Cada objetivo contiene una meta que se debe llevar a cabo para llegar al objetivo principal, esto es, “*provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local*” (OIT, 2014). En el siguiente apartado se procederá a hacer una descripción de cada uno de los cuatro objetivos fundamentales del trabajo decente.

#### *La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo*

Este objetivo hace referencia a que todos los que trabajan tienen derechos. Para defender los derechos de los trabajadores, la constitución de la OIT promueve el mejoramiento organizado de las condiciones de trabajo, independientemente si éste se realiza en la economía formal o informal, en el hogar o en asociaciones locales de carácter voluntario (OIT, 1999).

La promoción de los derechos de los trabajadores implica una amplia interacción entre empleadores y empleados. Éstos últimos tienen derecho a reunirse y manifestarse de forma pacífica para ejercer sus derechos laborales, así como promover sus opiniones o ideas al interior de su lugar de trabajo. Dichas acciones muy probablemente mejorarán la interacción entre el empleado y su empleador, sin la necesidad de recurrir a paros o huelgas laborales, las cuales merman la producción y entorpecen el desarrollo potencial de un país, más aún dentro de un contexto de economía globalizada.

#### *El empleo*

El objetivo del empleo dentro del contexto de trabajo decente se manifiesta a través de la defensa de los derechos en el trabajo, lo cual presupone la obligación de promover las posibilidades de acceso al empleo. La función normativa de la OIT

tiene como misión fomentar las capacidades individuales y ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y un modo decoroso para ganarse la vida (OIT, 1999).

Las políticas de empleo que se pretenden generar a través de este punto, radican básicamente en la existencia de una gran variedad de empleos, en los cuales la población de un lugar determinado, pueda tener acceso a un salario remunerador y a la seguridad social, además de tener las condiciones de libertad para expresar su opinión y garantizar el sustento de su familia. Un efecto positivo de estas políticas es que, si tienen éxito en la práctica, contribuirían a mejorar el nivel de vida, el crecimiento y el desarrollo económico.

#### *La protección social*

La protección social como objetivo del trabajo decente implica el resguardo contra la vulnerabilidad y los sucesos imprevistos. La OIT demuestra su interés para que las condiciones de trabajo sean humanas, y que se encuentren aseguradas contra las vulnerabilidades e imprevistos a los que se enfrentan los trabajadores y sus familias, tales como desempleo, pérdida de los medios de subsistencia, enfermedad o vejez (OIT, 1999).

Con base en la idea previa, para que todo trabajador pueda gozar de una vida plena sin preocupaciones por los sucesos futuros es importante contar con una protección social de calidad. Asimismo, se debe fomentar el crecimiento del empleo decente en la economía formal a través de inversiones y contratos que garanticen al trabajador un empleo con todos los derechos sociales. Todo esto incluye derecho a un retiro decoroso, una remuneración digna, y protección social de alta calidad.

#### *El diálogo social*

El diálogo social conlleva la participación y la libertad de asociación para resolver conflictos de justicia social. En otras palabras, es el medio gracias al cual se defienden los derechos del trabajador y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuerte estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad (OIT, 1999).

Por medio del diálogo social, la OIT promueve la interacción entre empleadores, empleados y el Estado para determinar los derechos y las obligaciones de cada uno de ellos. La meta principal es garantizar al trabajador su representación mediante la voz y el voto dentro de su lugar de trabajo, para contrarrestar el efecto de las problemáticas que atañen sus condiciones laborales.

En resumen, los cuatro objetivos promueven de manera abierta una solución a las problemáticas que atañen al trabajador y a la economía de cada país. El proceso para llevar a cabo cada uno de estos objetivos no es sencillo. La OIT sólo puede intervenir en cuestiones de empleo, aunque sus posturas pueden ser capaces de ejercer una amplia influencia en otros organismos y ejercer presión para diseñar políticas conjuntas que promuevan el trabajo decente. El diseño de las políticas requerirá recabar información sobre las condiciones laborales y el cumplimiento de los objetivos que delinearán el perfil del trabajo decente. La siguiente sección describe un conjunto de propuestas para alcanzar este propósito.

#### **1.4 Medición del Trabajo Decente**

Para el alcance de los cuatro objetivos del trabajo decente y la generación de políticas que lo incentiven es importante considerar la situación de cada país respecto al nivel de decencia en el empleo. En este apartado, se analizarán distintas mediciones y recomendaciones que se han elaborado para calcular el nivel de trabajo decente.

Cabe señalar que no existe aún una metodología consistente o ampliamente aceptada, sobre la forma correcta de seleccionar las variables que deben conformar el indicador del trabajo decente. Algunas de las propuestas tienden a incorporar un gran número de variables o bien se alejan del concepto mismo. Por este motivo, los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente presentados anteriormente, así como los fundamentos de la constitución de la OIT que se explicarán a continuación, representarán el elemento teórico de referencia para analizar cada una de las propuestas de medición.

### **1.4.1 El enfoque de la OIT.**

El ideario que sustenta la constitución de la OIT plantea la existencia de una vida laboral digna basada en los siguientes principios (OIT, 2010):

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y asociación deben ser esenciales para el progreso constante.
- c) La pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) Todos los seres humanos tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Asimismo, la OIT expide a sus países miembros, las siguientes recomendaciones de política (OIT, 2010):

- I. Operar en niveles de pleno empleo y mejorar la calidad de vida de la población.
- II. Generar empleos que fomenten las habilidades y conocimientos de los trabajadores.
- III. Ofrecer oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluyendo las migraciones de mano de obra y de colonos.
- IV. Adoptar medidas destinadas a mejorar la distribución de la riqueza y establecer un salario mínimo vital.
- V. Lograr el derecho de negociación colectiva y el mejoramiento continuo de la eficiencia en la producción, a través de la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.
- VI. Garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten y prestar asistencia médica completa, a través de la extensión de la seguridad social.
- VII. Proteger la salud y la vida de los trabajadores en cualquier ocupación.
- VIII. Proteger a la maternidad y la infancia.
- IX. Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados.
- X. Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

En resumen, las políticas laborales que se implementen en cada país deberán garantizar protección económica y social a su población, a través de un empleo decente, que permita al trabajador y a su familia tener acceso a los estándares dignos de vida. Asimismo, la OIT como asesor de política debe corroborar que sus países miembros lleven a cabo este tipo de prácticas, con la finalidad de que se presenten resultados positivos en base a los objetivos de focalización. En consecuencia, los resultados de las políticas aplicadas deberán contribuir al crecimiento económico, al desarrollo social y a la lucha contra la pobreza.

Actualmente, la OIT está desarrollando un instrumento de medición del trabajo decente a nivel macroeconómico, mesoeconómico y microeconómico que permita comparar y monitorear el seguimiento de las políticas implementadas por cada miembro, basadas en los elementos teóricos de la OIT y en el concepto de trabajo decente anteriormente ya mencionados. Los intentos de generar un instrumento de medición han sido diversos y algunas veces las variables utilizadas para la medición suelen estar alejadas de la teoría o sobrepasar sus límites (Bescond *et al.*, 2003; Bonet *et al.*, 2003; Standing, 2002).

Algunos autores como Bescond *et al.* (2003), Bonet *et al.* (2003) y Standing (2002), precisan que han encontrado fallas y complicaciones al momento de elaborar sus instrumentos de medición. Ello se debe a que las bases de datos disponibles no son suficientes o bien carecen de homogeneidad entre ellas, lo cual puede influir al momento de la comparación entre los países. Además, la metodología utilizada por estos autores para la creación de índices ponderados, no considera la importancia de algunos indicadores como el grado de explotación del trabajador, los estándares de seguridad en el trabajo, el nivel de vida del trabajador, etcétera, por lo que se podrían estar subestimando los resultados.

Aunque existan algunos inconvenientes para la elaboración de un instrumento de medición para el trabajo decente, éstos no han sido un obstáculo para que los investigadores propongan alternativas de medición. A continuación se muestran algunas de ellas.

### 1.4.2 Una propuesta basada en indicadores estadísticos.

En su obra titulada *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*, Anker *et al.* (2003) plantean varias propuestas de indicadores que tienen la finalidad de contribuir a la medición de un índice compuesto que permita efectuar una comparabilidad entre países. Estos indicadores también tienen el propósito de contribuir con la OIT en la documentación empírica de las relaciones que existen entre las diferentes dimensiones del trabajo decente.

Los autores recolectaron información sobre cada una de las necesidades que el trabajador requiere solventar para calificar un trabajo como decente, basándose en la definición establecida por la OIT en 1999. De esta manera, se definen seis facetas del trabajo decente (Anker *et al.* 2003):

- *Las oportunidades de trabajo.* Se refiere a satisfacer la búsqueda de búsqueda de empleo en cualquiera de las actividades de la economía.
- *El trabajo en condiciones de libertad.* Retoma el principio de que a las personas no se les debe imponer el trabajo, sino que ellas deben tener la posibilidad de elegirlo libremente y con el derecho de manifestar su opinión a través de la organización sindical.
- *El trabajo productivo.* Engloba la idea de una convivencia social en armonía, en la que los trabajadores consiguen los recursos indispensables para mantenerse a sí mismos y a su familia, a la vez que se impulsa la competitividad de la empresa para la que trabajan y del país en el que viven.
- *La equidad en el trabajo.* Contiene la idea de la justicia social en el empleo, esto es, que los trabajadores obtengan un trato justo, equitativo y sin discriminación, al igual, que oportunidades de desarrollo profesional y convivencia familiar, sin afectar el dinamismo de la empresa.
- *La seguridad laboral.* Hace referencia a las prestaciones del trabajador que le permiten vivir una vida plena, y que cubren necesidades como la protección social, la protección financiera, el derecho al retiro digno, las eventualidades, etc.



- *La dignidad laboral.* Corresponde al trato que brinda el empleador al trabajador en cuanto a considerar si éste tiene la autoridad suficiente para expresar sus preocupaciones y tomar decisiones con respecto a la actividad que desempeñan en su empleo.

Las dos primeras categorías demostrarían que la promoción de trabajo decente se generaría a partir de una mayor oferta de puestos laborales, situación que garantizaría la elección del empleo en condiciones de libertad. Por otra parte, las restantes cuatro categorías pretenden expresar hasta qué punto la disponibilidad de puestos de trabajo es decente y si las personas, una vez contratadas, gozan de seguridad, dignidad y respeto dentro de su ámbito laboral.

Anker *et al.* (2003) también confeccionaron una serie de recomendaciones sobre cómo se debe elegir los indicadores básicos para la medición del trabajo decente, algunas de las cuales se exponen a continuación:

- *Aplicables para todo el mundo.* Es decir, deben ser universales y comparables a cualquier nivel (micro, meso y macro).
- *De carácter absoluto y relativo.* Es absoluto, en el sentido de que todas las personas y los gobiernos deben apegarse a los cuatro objetivos de trabajo decente; es relativo, porque cada nación o persona tiene distintos puntos de vista sobre el significado de trabajo decente.
- *Adecuados.* Apoyar la aplicación de métodos estadísticos que consideren la situación de quienes se encuentran en condiciones laborales precarias.
- *Prácticos.* Deben representar las condiciones reales de trabajo y reflejar el impacto que el empleo tiene sobre el crecimiento económico y el progreso social.
- *Delimitados.* Deben hacer una representación compacta de la realidad que permita analizar el comportamiento del empleo de una manera más sencilla.

Con base en estas consideraciones, los autores agruparon sus indicadores en once categorías que se muestran a continuación:

1. Oportunidades de empleo.
2. Trabajo inadmisibile.
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo.
4. Jornada laboral decente.
5. Estabilidad y seguridad laboral del empleo.
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar.
7. Trato justo en el trabajo.
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro).
9. Protección social.
10. Diálogo social y relaciones laborales.
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente.

Tomando en cuenta las facetas y categorías de trabajo decente que se han detallado en incisos previos, los investigadores proponen un conjunto de indicadores que se resumen el siguiente cuadro 2.1.

**Cuadro 1.2 Resumen de los indicadores del trabajo decente propuestos por Anker *et al.* (2003).**

Categoría del trabajo decente	Indicadores que se proponen para medirlo
<b>Oportunidades de empleo</b>	Tasa de actividad, Tasa de desempleo, Tasa de empleo, Tasa de desempleo juvenil; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas en el trabajo; Porcentaje de empleo asalariado
<b>Trabajo inadmisibile</b>	Niños sin escolarizar según su situación en el empleo; Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado.
<b>Remuneración suficiente y trabajo productivo</b>	Remuneración insuficiente; Ingresos medios de determinadas profesiones; Jornada laboral excesiva; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas en el trabajo; Trabajadores asalariados que han recibido recientemente capacitación profesional.
<b>Jornada laboral decente</b>	Jornada laboral excesiva según su situación en el empleo; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas en el trabajo.
<b>Estabilidad y seguridad en el empleo</b>	Antigüedad inferior a un año; Trabajo temporal
<b>Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar</b>	Tasa de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria; Jornada laboral excesiva.

Continúa página 23

**Cuadro 1.2 Resumen de los indicadores del trabajo decente propuestos por Anker et al. (2003) (continuación)**

Categoría del trabajo decente	Indicadores que se proponen para medirlo
<b>Trato justo en el trabajo</b>	Segregación profesional por sexo; Porcentaje de mujeres en puesto superiores de dirección y administración; Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola; Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones; Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos
<b>Seguridad en el trabajo</b>	Tasa de accidentes de trabajo mortales; Inspección del trabajo; Cobertura del seguro de accidente de trabajo; Jornada laboral excesiva.
<b>Protección social</b>	Gasto público en seguridad social; Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas; Porcentaje de la población mayor de 65 años que recibe una pensión; Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones; Pensión mensual media; Cobertura del seguro de accidente de trabajo.
<b>Dialogo social y relaciones laborales</b>	Índice de afiliación sindical; Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial; Huelgas y cierres patronales
<b>Entorno socioeconómico del trabajo decente</b>	Producción por persona ocupada; Instrucción de la población adulta; Composición del empleo por sector económico.

Fuente: Elaboración propia con indicadores de Anker *et al.* (2003)

Los autores concluyen que la elaboración de un índice compuesto de trabajo decente con los indicadores establecidos, ampliará la perspectiva de las condiciones laborales, actualmente limitada a dar un mayor peso a los estadísticos de empleo y desempleo. Admiten, sin embargo, que podrían existir problemáticas en el transcurso de la medición, que generan indicadores sesgados y poco fidedignos. Tal es el caso de una ponderación subjetiva que omita a algunas variables que impactan de forma directa en las condiciones laborales, así como la falta de datos, transparencia y sencillez.

Aunque los indicadores para la medición del trabajo decente fueron sólo una propuesta, los autores se mantienen optimistas al pensar que en un futuro se conseguirá una perspectiva más atinada de la realidad respecto de las condiciones laborales.

#### **1.4.3 La propuesta de un índice general con propósitos de comparación internacional**

Florence Bonnet, José Figueiredo y Guy Standing proponen por primera vez un índice de trabajo decente a finales de 1999, al instaurarse el Programa sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. En el modelo teórico que los autores esbozaron ese año, el concepto de trabajo decente se basó en la necesidad de seguridad básica para todos en el plano de la sociedad, en el del trabajo, y en el del trabajador individual. Los autores especificaron siete tipos de seguridad relativos al trabajo (Bonnet *et al.* 2003):

- *Seguridad del mercado de trabajo.* Es la seguridad que garantiza que el trabajador pueda obtener ingresos razonables a través de su actividad laboral.
- *Seguridad del empleo.* Se refiere a que el trabajador pueda tener acceso a la protección contra despidos ilegales y arbitrarios.
- *Seguridad profesional.* Permite que el trabajador tenga acceso a un desarrollo laboral dentro de la empresa.

- *Seguridad en el trabajo.* Protege al trabajador de los riesgos laborales, incluyendo aquellas formas de explotación laboral que atañen la salud del trabajador.
- *Seguridad de formación profesional.* Implica que el trabajador adquiera los conocimientos y las habilidades necesarias para ascender a una posición laboral más alta, y obtener un mayor reconocimiento a nivel social y económico.
- *Seguridad de ingresos:* Permite al trabajador tener acceso a otro tipo de ingresos, superiores a los que se ofrecen dentro del centro laboral.
- *Seguridad de representación.* Facilita al trabajador la libertad de expresarse y representarse, a través de un órgano competente que respalde sus intereses dentro de su centro laboral.

Los investigadores otorgan una mayor importancia a la seguridad de los ingresos y de representación pues consideran que los trabajadores que se encuentran dentro de un entorno laboral vulnerable no percibirán ingresos suficientes y carecerán de libertad para tomar decisiones propias.

De acuerdo con los autores, el objetivo de generar un índice no es sólo medir el grado de dignidad de las condiciones laborales, sino que otros investigadores lo consideren o lo reestructuren, con el fin de que se promuevan nuevas formas de medición. Ello permitirá a los gobiernos la formulación de políticas que prevengan la precarización laboral y fomenten el nivel de decencia en el empleo; además de comparar a nivel internacional las condiciones de los trabajadores, tanto en lo económico como en lo social.

Si bien los investigadores contemplan la posibilidad de usar el índice para efectos de comparación internacional, puntualizan que existen limitantes para la medición. Algunas de ellas son (Bonnet *et al.* 2003):

- a) La homogeneidad de los datos, ya que no todos los países tienen el mismo sistema de indicadores, ni aplican las mismas metodologías para calcularlos.
- b) La ponderación que se asignará a cada categoría en caso de elaborar un índice compuesto.

- c) La inexistencia de datos a nivel micro que den cuenta de las problemáticas como el nivel de explotación del trabajador, la discriminación, el tiempo que necesita el trabajador para convivir con su familia, etc.

Con base en las ideas previas, los autores compusieron un índice general derivado de los tres índices que se presentan a continuación:

- a) El índice a **nivel micro**<sup>1</sup>. Una persona cataloga su trabajo como decente, siempre y cuando logre obtener un desarrollo profesional que le permita tener acceso a ingresos remuneradores, seguridad en el trabajo, crecimiento profesional y permanencia en el empleo.
- b) El índice a **nivel meso**. Considera que el espacio de trabajo debe ser designado como decente sólo si al trabajador se le garantiza un nivel de seguridad superior al mínimo, es decir, debe contar con estabilidad en el empleo, desarrollo profesional, justicia social, capacidad de representación e incremento de su salario, sin comprometer la eficiencia dinámica de la empresa.
- c) El índice a **nivel macro**. Indica la posición en la que un país se encuentra en materia de trabajo decente, a través de la ratificación de leyes y convenios, la intervención de las instituciones y los recursos, mediante los cuales se asegura la protección del trabajador.

De esta manera, los autores pretenden acaparar todos aquellos espacios donde la vida del trabajador es deteriorada por la precarización laboral, para posteriormente elaborar políticas que combatan este fenómeno sin afectar la integridad de la empresa.

Con base en la metodología que utilizó el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la conformación del Índice de Desarrollo Humano (IDH), los autores seleccionaron una serie de indicadores, representativos de cada tipo de

---

<sup>1</sup> Para hacer una revisión más exhaustiva del índice de trabajo decente a nivel micro, consúltese Standing (2002) en la obra *De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice del trabajo decente*.

seguridad socioeconómica<sup>2</sup>. Como resultado, los autores obtuvieron índices de seguridad dentro de un rango de valores entre 0 y 1, donde 0 representaba el país con menor seguridad laboral, y 1 el país con mayor seguridad. Posteriormente, siguiendo la misma metodología, calcularon los valores medios de los índices de seguridad y los agregaron para formular los tres índices del trabajo decente (micro, meso y macro). De esta manera, obtuvieron un índice general del trabajo decente con escala de 0 a 1, donde, nuevamente, 0 indicaba el país con menor nivel de empleo decente, y 1 el país con mayor nivel de empleo decente.

Dentro de los niveles de seguridad a nivel micro que los investigadores consideraron<sup>3</sup>, se encuentran implicados diecisiete indicadores que se clasificaron en dos tipos:

- Los indicadores de **tipo subjetivo**, que tienen que ver con la opinión del trabajador acerca de su empleo.
- Los indicadores de **tipo objetivo**, que expresan lo que el empleo le proporciona directamente al trabajador.

La construcción de indicadores a nivel micro, de acuerdo con la opinión de los autores, permite identificar algunas características referentes al empleo, tales como: la dificultad para que una persona consiga trabajo, el nivel de decencia que posee una ocupación, y los niveles de instrucción que reciben los empleados por el tipo de localidad donde viven.

A nivel meso, los autores construyeron 24 indicadores, y a nivel macro, 75. Ambos niveles clasifican sus indicadores en tres tipos:

---

<sup>2</sup> Bonnet *et al* (2003) normalizaron cada índice e indicador con base en la siguiente fórmula: Valor normalizado = (valor real – valor mínimo) / (valor máximo – valor mínimo), donde el valor real es la puntuación alcanzada por el país en un determinado indicador, el valor mínimo es igual a la puntuación más baja de todos los países y el valor máximo es igual a la puntuación más alta de todos los países.

<sup>3</sup> A nivel micro, los autores sólo recurrieron a seis de los siete niveles de seguridad socioeconómica debido a que no tomaron en cuenta la seguridad del mercado de trabajo por considerarse una variable de tipo macro.



- *Indicadores de insumo.* Representan la protección de los trabajadores a través de las leyes y convenios que se elaboran a nivel nacional o internacional.
- *Indicadores de procesos.* Son los mecanismos y recursos empleados para llevar a la práctica los mandamientos establecidos.
- *Indicadores de resultados.* Evalúan si los indicadores de insumos y procesos son los adecuados para brindar protección a los trabajadores.

Los investigadores consideran que por medio de estos tres indicadores se pueden obtener algunas conclusiones claves para la creación de políticas de trabajo decente; por ejemplo, se puede valorar el nivel de empleo decente de un país respecto de otro; la cantidad y calidad de los espacios de trabajo; o bien, cuántos países se encuentran promoviendo activamente el trabajo decente a través de la OIT.

Se puede afirmar que la aportación más importante de estos autores en la tarea de medición del trabajo decente es que cubren tres niveles estructurales (micro, meso y macro). En cuanto a sus limitantes, Standing (2002) ya argumentaba la falta de disponibilidad de datos sistemáticos que puedan medir el nivel de inseguridad socioeconómica, y los resultados de las políticas hacia la justicia social digna y distributiva. La existencia de datos sobre estos temas facilitarían una medición más detallada del trabajo decente, pues se estarían considerando todas aquellas afectaciones a las que está expuesto el trabajador en su centro de trabajo y ante la sociedad.

#### **1.4.4 Una propuesta de medición del trabajo decente para el caso mexicano**

En el documento titulado *Políticas de empleo decente para México*, Galhardi (2012) elaboró un índice de trabajo decente a nivel estatal, con el objetivo de realizar diagnósticos y evaluaciones que sirvieran como referencia para la creación de nuevas políticas de trabajo decente en México. Para ello, la autora retomó como

base teórica los cuatro objetivos fundamentales del trabajo decente, bajo la justificación de que, aunque exista una diversidad de opiniones sobre el significado de trabajo decente, tanto el concepto como los elementos que lo conforman son universales.

La autora procedió a seleccionar y agrupar una serie de indicadores, con base en los cuatro ejes de acción del trabajo decente, tal y como se presenta a continuación:

- *Primer eje. Acceso al empleo.* La autora incorpora aquellos indicadores que permitan valorar la estructura del mercado de trabajo, conforme al nivel de ingresos de la población, la duración de los contratos de trabajo y la oferta activa de trabajadores. Algunos de los medidores seleccionados por la autora para representar este eje fueron: tasa de participación laboral, tasa de desocupación, tasa de desocupación y tasa de condiciones críticas de trabajo.
- *Segundo eje. Seguridad del empleo.* Se retoman indicadores que evalúan las condiciones del lugar de trabajo, haciendo énfasis en los trabajadores que poseen seguridad en el empleo, los accidentes laborales y las enfermedades contraídas dentro o fuera de la esfera laboral. Los indicadores que la autora consideró en este eje fueron: porcentaje del total de accidentes sobre el total de asegurados, porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados y número de asegurados permanentes entre la población ocupada.
- *Tercer eje. Importancia de los derechos laborales.* La investigadora integra este eje con medidores que se enfocan en el cumplimiento de las leyes y convenios que procuran fomentar la equidad de género, la eliminación del trabajo infantil y la formalización del trabajo. Las variables que la autora usó para la conformación de este eje fueron: tasa de participación femenina, trabajo infantil, relación desempleo por género, población ocupada con contrato y brecha salarial mujeres/hombres con más de 3 salarios mínimos.
- *Cuarto eje. Calidad del diálogo social.* Considera indicadores que expresan el nivel de las relaciones laborales entre los empleados, los empleadores y

el gobierno, tales como, posibilidades de huelga, los acuerdos que resolvieron las peticiones de los trabajadores y las huelgas que han ocurrido por desacuerdos legislados o apalabrados. Este eje se conformó con los siguientes medidores: número de emplazamientos a huelga, cantidad de huelgas, número de convenios colectivos y conciliaciones.

Con los indicadores seleccionados, la autora construyó índices de base diez, consistentes en una media recortada y estandarizada que permitió dimensionar el desempeño para cada eje del trabajo decente a través del tiempo. Los valores de los índices variaron entre cero y diez en donde cero representó el desempeño más pobre en materia de trabajo decente; y diez, el mejor resultado.

Posteriormente, la investigadora elaboró un sistema de monitoreo regional del trabajo decente. Para ello consideró los índices calculados para cada eje, así como datos estadísticos de los indicadores seleccionados correspondientes al segundo trimestre de 2010, para cada una de las 32 entidades federativas. Dicho sistema de monitoreo le permitió generar tres diferentes categorías en materia de trabajo decente (mejor desempeño, desempeño intermedio y desempeño bajo). Para delimitar los límites de cada nivel de desempeño, la autora restó al valor de la entidad con mayor promedio, el valor mínimo del eje. Dicha diferencia se dividió entre tres de tal forma que cada grupo abarcó la misma cantidad de valores. Para calcular los rangos que incluiría la categoría de mejor desempeño, Galhardi restó al valor máximo de cada eje, el valor obtenido en la división. Dicho resultado fue el parámetro inferior del grupo con las mejores condiciones de empleo de ese eje. Este último procedimiento se repitió para encontrar los parámetros inferiores del grupo con las condiciones intermedias y del grupo con las condiciones laborales más bajas de empleo.

La construcción de estos índices y el sistema de monitoreo regional, le permitió a la autora identificar dos tendencias principales con respecto al tema de trabajo decente en el caso de la economía mexicana. Por una parte, se detectó que las entidades que se ubican en el norte del país son las que tienen un mejor desempeño en materia de trabajo decente. Por otro lado, las entidades más rezagadas en este

rubro se encuentran en el centro y sur del país (Oaxaca, Chiapas, Tlaxcala e Hidalgo).

Galhardi señala que una limitante importante para su índice de trabajo decente es la desagregación y la falta de datos que determinan el nivel de las condiciones laborales. Argumenta, además, que el mayor problema es la falta de promoción de cualquier objetivo del trabajo decente, debido a que la participación exhaustiva de un eje sobre los demás, puede contribuir a la alteración de los resultados. Para evitar esta problemática, la autora sugiere que se elabore una política considerando los cuatro ejes del trabajo decente, así como incluir la combinación de la política económica con las políticas de tipo social y laboral. Todo ello permitiría incentivar el crecimiento económico, elevar los niveles de competitividad y coordinación de las instituciones, amén de contribuir a la creación de nuevos indicadores que mejoren el índice de trabajo decente a nivel estatal.

A manera de conclusión de este apartado se puede decir que todas las propuestas presentadas consideran relevante la creación de un índice que mida el trabajo decente, y que informe sobre la evolución que un país ha tenido respecto a esta materia. Las propuestas presentadas coinciden en destacar las limitantes de las metodologías en cuanto a disparidades sobre la ponderación o bien sobre la escasez o falta de indicadores adecuados para la medición de los criterios que componen el trabajo decente. Es urgente entonces que los países generen datos estadísticos relacionados con las condiciones de trabajo y que éstos sean accesibles a los estudiosos del tema. Ello permitirá la consolidación de información necesaria para diseñar políticas que mejoren la calidad en el empleo.

## **Capítulo 2. Flexibilidad y precarización laboral**

En el capítulo anterior se describió el origen del concepto de trabajo decente como respuesta al proceso de globalización económica. Asimismo, se detallaron tres metodologías para la medición de las condiciones de dignidad en el empleo. Un común denominador de todas ellas es que consideran indicadores que representarían las características del trabajo decente, además de que destacan la urgencia de construir indicadores de este rubro, susceptibles de usarse como medidores del bienestar social.

La información hasta ahora presentada, permite plantear la siguiente reflexión: si la meta del trabajo decente es promover la permanencia del empleado en su puesto de trabajo, de asegurarle protección social para él y su familia, y de garantizar un diálogo social en un ambiente de libertad, surge la pregunta de cómo hacer compatibles estos ideales con los esquemas de flexibilización laboral que se están impulsando.

El objetivo de este capítulo es analizar las principales características de la flexibilidad laboral y contrastarlas con las metas del trabajo decente. Para ello se describen los factores que le dieron origen a la flexibilidad en los mercados de trabajo; las diferentes formas en que ésta se manifiesta, y las repercusiones que tiene sobre las condiciones laborales. Con base en estas ideas, se presentará un análisis estadístico con datos de la economía mexicana, que muestra la evolución de los efectos que ha tenido la instauración de la flexibilidad laboral en el mercado de trabajo mexicano.

### **2.1 Los orígenes de la flexibilidad laboral.**

El uso de la flexibilidad laboral ha dado pie a una amplia discusión sobre los efectos que está generando en los mercados trabajo. Desde la perspectiva de las empresas privadas y de los gobiernos que han aceptado los postulados del Consenso de Washington, el establecimiento de la flexibilidad laboral elevará la productividad y competitividad de los trabajadores, lo que contribuirá al bienestar social. En

contraparte, para la clase trabajadora, puede significar el fin de una era en la que el empleo remunerado garantizaba, además de un ingreso periódico, protección y seguridad social.

En la actualidad, la flexibilidad laboral se concibe como un *mecanismo de ajuste* que realizan las empresas para contrarrestar los desequilibrios económicos que se originan a partir de (Amadeo y Camargo, 1993; Yáñez, 1999; Miguélez, 2004):

- a) Los avances tecnológicos.
- b) La instauración del liberalismo económico.
- c) Los cambios en las formas de organización empresarial.
- d) Las variaciones en la demanda.
- e) El avance de la globalización y los aumentos en la competitividad.

El origen de la flexibilidad laboral puede ubicarse en el periodo de 1970-1985, época en la que ocurrieron una serie de cambios tecnológicos, económicos y legislativos que retaron la capacidad de las empresas para adecuarse a panoramas de incertidumbre económica (Jaramillo, 1993; Duana, 2008; Salazar y Azamar, 2014).

Así, a comienzos de la década de los setenta, la economía mundial enfrentaba un periodo de crisis económica e inestabilidad financiera, a raíz del rompimiento de los acuerdos de Bretton Woods y del repentino aumento de los precios del petróleo. Tales situaciones afectaron de manera directa a los países menos industrializados que se vieron en la necesidad de frenar sus cadenas productivas a consecuencia de la falta de insumos para la producción (Tamames y Huerta, 2010).

Para entonces, el constante aumento de la inflación derivado de la crisis, generó un escenario de pánico entre los gobiernos a nivel mundial. Las políticas económicas keynesianas – utilizadas durante la etapa de la Posguerra y orientadas a mantener el pleno empleo – fueron sustituidas por políticas que fomentaran la estabilidad en el nivel de precios, pese a los peligros que ello entrañaba sobre las tasas de desempleo. De esta manera, los gobiernos tomaron la decisión de dejar el futuro económico en manos del nuevo liberalismo. Bajo este enfoque, la estabilidad macroeconómica sería posible a través de la estabilidad de precios, y el abandono

de las políticas keynesianas que habían mostrado su ineficacia para salir del estancamiento económico (Salazar y Azamar, 2014).

Durante la década de los ochenta, la instauración del modelo neoliberal, permitió el avance de la globalización, el proceso de apertura comercial y la desregulación de los mercados de capitales nacionales. Ello ocasionó que se le otorgara un mayor peso a las políticas orientadas hacia el mercado externo con la finalidad de establecer un equilibrio a nivel macroeconómico (Bhaduri, 2005).

Este nuevo modelo económico tenía como objetivo principal incentivar la demanda que se había reducido a causa del paro productivo y de los cambios en las preferencias de los consumidores. Para ello, era necesaria la eliminación de las barreras proteccionistas al comercio internacional y los aumentos en la productividad de las empresas nacionales que les permitieran competir en los mercados externos. Esto condujo a los países a estimular la demanda agregada mediante la actividad exportadora, la cual estaría ampliamente sustentada en la reducción de costos laborales y la implementación de la flexibilidad en los puestos de trabajo, que permitieran un superávit en la balanza comercial y ventajas competitivas (Bhaduri, 2005).

Bajo este contexto de ideas, las empresas transnacionales comenzaron la internacionalización de sus procesos productivos. Los defensores del modelo argumentaban que estas estrategias empresariales aunadas a las políticas liberalizadoras fomentarían una mayor productividad en las economías en desarrollo, al tener acceso a nuevas tecnologías en el aparato productivo. Se pensaba que el trabajador lograría sustituir el trabajo físico por el trabajo intelectual, debido a que los instrumentos rudimentarios utilizados para la producción, habían sido transformados en grandes procesadores de cómputo que facilitaban la labor física, y que implicaban un mayor conocimiento (De la Lama, 2013).

Así pues, se puede señalar que algunos de los acontecimientos que ayudaron a promover los esquemas de flexibilidad laboral fueron los siguientes (Jaramillo, 1994; Miguélez, 2004; Salazar y Azamar, 2014):

- a) La escasez de insumos y el estancamiento económico de la década de los setenta que dieron lugar a la reactivación de la demanda agregada vía el comercio exterior, y la garantía de estabilidad en precios.
- b) La liberalización del comercio y la consecuente necesidad de incrementar la competitividad a nivel internacional, contribuyeron a nuevas formas de organización empresarial que sustentaban la competitividad en la disminución de los costos laborales, y el uso de esquemas de contratación flexible.
- c) El avance en las tecnologías de la información y comunicación que permitieron nuevos esquemas de organización y administración al interior de las empresas, tendientes a mejorar los niveles de productividad y la disminución de los costos laborales en la producción.

Desafortunadamente, a lo largo de todos estos años, la evidencia empírica ha demostrado que en el contexto de la economía globalizada, las tareas de mayor valor agregado y de mayor utilización del conocimiento se siguen ubicando en países desarrollados; mientras que las actividades intensivas en mano de obra, como el ensamblado de componentes, se trasladan a las naciones en vías de desarrollo (Sturgeon, 2008; Durán y Zalcicever, 2013, Dalle *et al.*, 2013). En otras palabras, la estrategia de inserción internacional – basada en políticas liberalizadoras – busca fomentar un eficiente desempeño en la movilidad de los bienes y servicios, pero que mantienen una fuerte protección en las tareas de desarrollo del conocimiento e innovación tecnológica.

En resumen, se puede afirmar que el origen de la flexibilidad laboral se encuentra en la necesidad de los países y las empresas para adaptarse a cambios que representan escenarios de incertidumbre. La aplicación de las medidas de liberalización económica, comercial y financiera, aumentó la necesidad de que los países elevaran sus niveles de competitividad. La reducción en los costos laborales unitarios y la existencia de esquemas laborales flexibles le permitió a muchas economías emergentes cumplir con los requisitos de competitividad que los mercados internacionales exigen.



## **2.2 El concepto de flexibilidad laboral y sus diferentes apreciaciones.**

Las distintas definiciones empleadas para conceptualizar el término de *flexibilidad laboral* han ocasionado un amplio debate que distorsiona la perspectiva general que se tiene de este concepto. La mayoría de estas concepciones están relacionadas con las actividades de la empresa y la movilidad de los trabajadores tanto al interior como al exterior de ella. En este apartado se presentarán algunos de los conceptos que se han elaborado sobre este término, con el objetivo de encontrar la esencia de este fenómeno y demostrar que su conceptualización depende en gran medida de la perspectiva que poseen los diferentes campos de estudio.

### **2.2.1 La flexibilidad laboral en la empresa**

Desde el punto de vista empresarial – el cual representa uno de los argumentos más representativos del concepto de flexibilidad laboral – se considera que los mercados laborales se han flexibilizado por cambios en las formas de organización de la producción. Este argumento, tiene sus orígenes en la década de los setenta cuando el modelo de producción *fordista* – diseñado para producir grandes volúmenes de producción – entró en crisis a causa de su inadaptabilidad a las variaciones repentinas cuantitativas y cualitativas de la demanda.

Neffa (1999) señala que el declive del modelo de producción fordista tuvo dos grandes consecuencias que obligaron a los empresarios a reorganizar su producción: a) un incremento en los costos fijos y b) un cambio en las preferencias de los consumidores. El autor menciona que los empresarios de aquella época incurrieron en altos costos de almacenaje, debido a que resguardaban una gran cantidad de insumos para la producción futura; por consiguiente, cuando la economía mundial entró en crisis – por el incremento de los precios del petróleo y el descalabro financiero internacional – se empezaron a acumular importantes volúmenes de mercancías y suministros para la producción. Como resultado de ello, se generaron grandes pérdidas para los empresarios a causa de los costos de

almacenamiento. El segundo argumento, se atribuye a la rigidez que presentó el modelo de producción fordista para adaptarse al surgimiento de un panorama altamente competitivo, que paulatinamente provocó un cambio en las preferencias de los consumidores. Las familias ya no sólo se conformaban con las políticas de precios bajos, sino que demandaban una mayor calidad y distinción en los bienes y servicios que ellos consumían.

Con base en las ideas previas, se puede argumentar que los principales elementos que promovieron la implantación de nuevos y más flexibles modelos de producción, fueron las pérdidas que tuvieron los empresarios y el establecimiento de un mercado altamente competitivo. El nuevo modelo de producción se basó en el método de producción japonés (toyotista), el cual tenía como objetivo principal producir una gran cantidad de bienes y servicios diferenciados y de buena calidad, a un costo relativamente bajo y accesible para los consumidores (Coriat, 1992).

Desde esta perspectiva, las empresas buscaban obtener un mayor nivel de eficiencia en su proceso productivo, al introducir nuevas tecnologías y cambios en la organización del trabajo. La gran precisión y exactitud con la que actuaba el modelo toyotista obligó a los empresarios a demandar una mayor cantidad de mano de obra calificada, polivalente y que atendiera las necesidades de la producción (Ibarra y González, 2010). De ahí que se argumente, la necesidad de flexibilizar los costos laborales relacionados con las remuneraciones y las políticas de despido, para disminuir de manera drástica, costos fijos relacionados con la producción que generan distorsiones y le restan efectividad al modelo.

Por otro lado, Amadeo y Camargo (1993) argumentan que los esquemas flexibles de trabajo reducen la incertidumbre ocasionada por los shocks internos y externos en la demanda, elementos que anteriormente impactaban sobre la productividad y rentabilidad de las empresas. Con esquemas flexibles de trabajo, las empresas pueden minimizar el riesgo existente de pérdida y enfrentar panoramas económicos cada vez más inciertos, con tan sólo modificar las condiciones laborales que respaldan el proceso productivo.

Bajo esta misma visión, Yáñez (1999) define a la flexibilidad laboral como la capacidad que tienen las empresas para adaptar su fuerza de trabajo a las fluctuaciones constantes de la oferta y la demanda en el mercado de bienes y servicios. Dicho en otras palabras, las empresas implementarán esquemas flexibles en el mercado de trabajo, con el objetivo de mantener su rentabilidad ante las variaciones y las preferencias de su mercado, aunque el costo generado por alterar de manera constante la contratación de los trabajadores dé como resultado periodos de inestabilidad en el empleo y salarios poco remuneradores, que impactarán directamente en la vida social y económica del trabajador.

Como se puede apreciar, los argumentos que se expresaron previamente coinciden en señalar que las empresas han tendido a incorporar esquemas flexibles de producción y contratación, como solución para mejorar su competitividad, en un contexto de concurrencia internacional.

### **2.2.2 La flexibilidad laboral, el libre mercado y la competitividad.**

La flexibilidad laboral no sólo se justifica por el hecho de mejoras en la competitividad. En la actualidad todavía existen ciertas industrias que siguen operando bajo el mismo proceso de estandarización y únicamente se adaptan mediante cambios superficiales cuando se produce para demandas particulares. Además, si se parte del hecho de que los países adoptan diferentes partes del proceso productivo internacional con distintos grados de utilización del factor trabajo, entonces la competitividad no es la misma para todos los países (Miguélez, 2004). Por estas razones, otro argumento de discusión sobre el origen del concepto de flexibilidad laboral se atribuye a la introducción del modelo de libre mercado.

En efecto, a partir del proceso de apertura comercial se desmantelaron las barreras proteccionistas que habían resguardado la integridad de los mercados nacionales, lo que provocó que el nivel de competencia entre países, territorios y empresas, fuera en aumento. De cierta manera, esto obligó a que se impulsaran medidas de adecuación o reconversión industrial, con la finalidad de que las empresas – sobre

todo las pequeñas y medianas – pudieran sobrevivir en un mercado altamente competitivo (Jaramillo, 1993; Morales y Pech, 2000). En otras palabras, los altos niveles de competitividad causados por la introducción del libre mercado generaron que las empresas sufrieran una serie de cambios en su organización y estructura interna en vista de garantizar su subsistencia.

Al respecto, se puede argumentar que la exigencia de altos niveles de competitividad incrementó el nivel de incertidumbre para las empresas, al hacer más difícil los ajustes productivos especialmente en sectores con altos costos de entrada y salida del mercado. Bajo este panorama, las empresas consideraron que los ajustes sobre el factor trabajo, eran la única manera de mantener sus costos y garantizar un nivel de confianza considerable en el futuro. En ese sentido, la flexibilidad laboral puede ser conceptualizada como la capacidad que tienen las sinergias empresariales para efectuar rotaciones de recursos humanos capaces de actuar frente a las oportunidades de la empresa en el mercado (Vinatea, 2000).

Esta definición de flexibilidad laboral puede ser entendida mediante el siguiente ejemplo:

Existen dos empresas en el ramo de alimentos y bebidas. La empresa A produce refrescos y la empresa B, bolsas de frituras. Por separado ambas empresas producen un total de 20 refrescos y 50 bolsas de frituras, con una base de trabajadores para la empresa A de 3, y 5 para la empresa B. Por otro lado, el mercado solicita 30 refrescos y 35 bolsas de frituras, por lo que la empresa A requerirá producir 10 refrescos más, por lo tanto, necesitará contratar un trabajador adicional; mientras, para el caso contrario, la empresa B produjo un excedente de 15 bolsas, lo que provocará el despido de un trabajador o un costo de almacenaje.

En un sistema de mercado donde la legislación laboral sea rígida y la demanda variable ambos empresarios dudarían en contratar o despedir trabajadores, debido a que incurrirán en costos laborales o en costos de almacenamiento derivados de los sobrantes (o en este caso merma del producto). En ese sentido, la única forma en que ambas empresas no incurran en estos costos es a través de la generación de acuerdos para establecer un sueldo que permita

la transferencia de trabajadores entre ellas mismas. De esta manera, la empresa A logrará producir para el siguiente ciclo los 10 refrescos que le faltaban con tan sólo transferir un trabajador de la empresa B; mientras que la empresa B no incurrirá en costos de despido para el trabajador y podrá compensar la próxima producción con su sobrante.

En resumen, la liberalización económica – que provocó altos niveles de competitividad – es otro factor que contribuyó a la aparición de esquemas laborales flexibles. Bajo este contexto, las empresas pueden tomar la decisión de crear bloques empresariales que les permitan concebir una reducción en los costos laborales y de almacenamiento, a través de la movilidad de la mano de obra tanto al interior como al exterior de ellas.

### **2.2.3 La flexibilidad laboral, los cambios tecnológicos y las legislaciones laborales rígidas.**

El último enfoque que se analizará sobre el término flexibilidad laboral está relacionado con el avance tecnológico. Al respecto, Pérez (1986) argumenta que las revoluciones tecnológicas han modificado de manera radical y duradera los costos productivos. En otras palabras, se puede decir que los grandes avances tecnológicos de los años ochenta, generaron una serie de cambios en el proceso de producción. Bajo un entorno en el que predominaba el pensamiento neoliberal, se consideraba que tales cambios implicaban un alto costo para el empresario, no sólo por la implementación de los procesos de automatización flexible y reprogramable que promovían una mayor productividad; sino porque, ante legislaciones rígidas del mercado laboral, la introducción de estos esquemas provocó que varios trabajadores fueran reasignados a otras áreas, o bien despedidos con altas compensaciones.

En un sentido amplio, se denomina legislación rígida del mercado de trabajo aquella legislación que se encarga de proveer de una gran cantidad de beneficios a la clase trabajadora para asegurar su protección ante adversidades de cualquier tipo. Una legislación de trabajo rígida es fácil de identificar porque contiene elementos tales

como: aumentos salariales por encima de la inflación, seguro de desempleo, seguridad social, derecho al retiro, beneficios económicos y sociales para la familia del trabajador, etc., los cuales sirven como mecanismo de defensa de la clase trabajadora (Duana, 2008).

En la opinión de Salazar y Azamar (2014), el pensamiento económico ortodoxo considera que los mercados laborales rígidos conducirán a una insuficiente creación de empleos por parte de las empresas privadas, lo cual no permitirá una asignación eficiente del factor trabajo. Dicho de otra manera, los empresarios tomarán la decisión de no contratar nueva mano de obra en un mercado de trabajo rígido, si los costos de adquirir ese trabajador son elevados y repercuten en su nivel óptimo de ganancias.

Con base en los argumentos previos, las empresas consideran que la utilización de nuevas tecnologías en el proceso productivo favorecerá su productividad y beneficio, siempre y cuando el mercado laboral sea flexible. Bajo esta misma visión, la rigidez del mercado de trabajo representará un obstáculo para la contratación de nuevo personal, lo cual ocasionará mayores niveles de desempleo. Así, las empresas se justificarán con el argumento de que la adversidad económica no les permite incurrir en gastos de contratación superiores a los mínimos que establecen las leyes laborales. Bajo esta explicación, López (2002) define a la flexibilidad laboral como las normas jurídicas del trabajo asalariado que permiten a las empresas adaptarse a un panorama altamente competitivo y cambiante.

En conclusión, el término flexibilidad laboral puede tener distintas concepciones dependiendo del punto de vista de cada investigador de acuerdo con su campo de estudio (legal, económico, administrativo). Por lo tanto, en base a las concepciones anteriormente mencionadas, la flexibilidad laboral se puede definir como la capacidad que tienen las empresas para adaptar la mano de obra disponible a cambios repentinos en la estructura económica. En otras palabras, la flexibilidad laboral hace referencia a que las empresas tengan la libertad de contratar o despedir trabajadores, bajo el argumento de que la economía se encuentra en un periodo de transición – generado por cambios tecnológicos, de demanda o de competitividad

con otras empresas – lo cual generará resultados positivos o negativos según la etapa del ciclo económico por la que se esté atravesando en esos momentos.

Una vez establecido el concepto de flexibilidad laboral y sus posibles interpretaciones, se describirán los diferentes tipos de flexibilidad laboral implementados para satisfacer las necesidades de las empresas. Asimismo, se pretende analizar cómo estos esquemas de trabajo flexible han afectado la situación laboral del trabajador y la organización de las empresas, elementos que nos ayudarán a comprender el funcionamiento actual de los mercados de trabajo.

### **2.3 Tipos de flexibilidad laboral**

Previamente se ha indicado que el mercado de trabajo ha presentado tendencias de carácter flexible, las cuales pueden ser explicadas en gran medida por las demandas planteadas de los empresarios, quienes argumentan que la rigidez institucional del mercado de trabajo y la adversidad económica son factores que han generado un incremento en los costos de producción. En ese sentido, los empresarios intentarán adaptarse a los cambios mediante ajustes en el uso del factor trabajo debido a que éste es el único factor que permite reducir los costos de producción de manera casi inmediata.

Existen tres maneras distintas en que los empresarios podrán flexibilizar su mano de obra ante la presencia de un desequilibrio económico o un aumento en la competitividad de su sector (López, 2002; Lagos, 1994, Martínez *et al.*, 2007):

- a) La flexibilidad de los costos laborales,
- b) La flexibilidad numérica y
- c) La flexibilidad funcional.

A continuación, se describen algunas de las características que distinguen cada proceso de flexibilización, así como las ventajas y las desventajas que este proceso ha traído a la vida laboral del trabajador.

### **2.3.1 La flexibilidad de costos laborales.**

Uno de los argumentos por los cuales se busca incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de la rigidez salarial. Dicha rigidez se explica en gran medida por la amplia participación gubernamental en la formación de los salarios del sector privado, especialmente en relación con el nivel de salario mínimo y los ajustes en base a un indicador de precios (De Brun y Labadie, 1998). En ese sentido, las empresas han determinado que el mercado de trabajo es ineficiente, debido a que el costo que pagan por la mano de obra es muy elevado y no permite hacer modificaciones ante las variaciones del comportamiento económico.

Desde esa visión, es necesario flexibilizar los costos laborales para poder generar una salida a las necesidades de la empresa. Lagos (1994) define a la flexibilidad de los costos laborales como el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las distintas empresas. Así, la definición de los costos laborales que nos ofrece este autor comprende dos grandes perspectivas: i) el pago de la remuneración de los asalariados, ya sea en especie o monetariamente; y ii) las prestaciones que la empresa proporciona a sus trabajadores.

El saber convencional ortodoxo postula que bajo un esquema de condiciones laborales flexibles los empresarios generarán un mayor nivel de inversión productiva, al ajustar a la baja el pago por remuneraciones laborales. Es decir, se lograría disminuir el nivel de inversión de mano de obra y aumentar la inversión en capital, lo cual dará como resultado la generación de nuevos empleos. Por el lado de las prestaciones, la flexibilidad salarial busca eliminar los pagos obligatorios al trabajador que las legislaciones laborales le imponen al empleador (aguinaldos, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, licencias de maternidad). Estas medidas tendrán como finalidad que las empresas puedan contratar una mayor cantidad de trabajadores a un costo menor, reduciendo los niveles de desempleo y aumentando la productividad de cada trabajador (Salazar y Azamar, 2014).



En conclusión, la flexibilidad de los costos laborales permite que las empresas eviten tener pérdidas y puedan obtener un mayor control sobre su sistema productivo. Si las empresas logran alcanzar la eficiencia económica, esto traerá consigo efectos beneficiosos como un incremento del empleo y de la inversión productiva, y la nueva generación de trabajadores tendrá acceso a un mayor salario con base en la elevación de sus niveles de productividad.

A manera de análisis crítico, se puede argumentar que este manejo de los mercados laborales genera un alto nivel de incertidumbre para el trabajador, ya que si la economía entrara en una etapa de crisis, le resultará más difícil encontrar un empleo. Asimismo, al aumentar el número de desempleados, la concurrencia en el mercado de trabajo será mayor y exigirá niveles de preparación cada vez más elevados con un salario menor al que recibiría el trabajador si existieran rigideces en el mercado de trabajo.

### **2.3.2 La flexibilidad numérica.**

Se puede definir a la flexibilidad numérica como la capacidad que tienen las empresas para contratar *temporalmente* mano de obra especializada y no especializada, en función de las necesidades de la producción (Rimbau y Triadó, 2006). Este tipo de flexibilidad laboral permite reducir los costos en los que incurren las empresas, si ellas mismas tuvieran que capacitar o contratar al personal requerido para una actividad en específico dentro del proceso productivo.

Según Martínez *et al.* (2006), la flexibilidad numérica puede ser clasificada en dos rubros, los cuales se presentan a continuación:

- a) *La flexibilidad numérica externa.* Este esquema busca flexibilizar el volumen de trabajo, al ajustar el número de trabajadores mediante el despido o la contratación de empleados temporales que favorezcan las necesidades de la producción.
- b) *La flexibilidad numérica interna.* Esta estrategia permite realizar cambios en el tiempo de trabajo, al alterar el número de horas laborales sin variar la

cantidad de los empleados, lo cual representa una ventaja para aquellas empresas que suelen aumentar su productividad en periodos de tiempo específicos.

Algunas de las maneras en que se puede manifestar la flexibilidad numérica externa son (Martínez *et al.* 2006):

- *Contratos de duración determinada.* Permite al empresario contratar un número de trabajadores durante un tiempo determinado para satisfacer las necesidades de la producción.
- *Trabajadores por cuenta propia.* Permiten que el empresario logre externalizar aquellas actividades que representan un costo elevado para la producción. En su mayoría estas actividades tienen que ver con servicios de administración y contabilidad.
- *Trabajadores subcontratados.* Representan una fuente alternativa de trabajadores para la empresa, aunque la mayoría de las ocasiones los empresarios utilizan a estos trabajadores para no incurrir en costos laborales.

Algunas de las formas en las que se manifiesta la flexibilidad numérica interna son (Martínez *et al.* 2006):

- *Tiempo extra.* Las empresas pueden alargar la jornada laboral del trabajador, con el objetivo de cubrir las necesidades de su producción. Este instrumento está restringido a un cierto número de horas, de acuerdo a la legislación de cada país.
- *Jornada laboral flexible.* Permite al trabajador o al empresario según sea el caso, ajustar el horario laboral de acuerdo a sus necesidades o gustos. Cabe señalar que el horario queda remitido a un cierto número de horas semanales o anuales.
- *Jornada laboral a tiempo parcial.* Aboga por las necesidades de aquellos trabajadores jóvenes o personas que desarrollan otras actividades, al permitirles trabajar durante una menor cantidad de horas a las establecidas

en la legislación. Este instrumento permite al empresario mantener el trabajo en tiempo y forma sin incurrir en mayores costos.

- *Trabajo por turnos.* Permite al empresario mantener un margen intensivo de trabajo, a partir de horarios establecidos en los cuales los trabajadores sólo sustituyen la actividad de los trabajadores del turno anterior.
- *Trabajo intermitente.* Permite al empresario disponer de mano de obra temporal, para contrarrestar los efectos estacionales. Un claro ejemplo de esto son los servicios vacacionales o las ventas navideñas.

Se puede argumentar que el uso de cada una de estas herramientas corresponderá a las necesidades de la empresa. Ésta buscará sustituir aquella mano de obra que incurra en costos relativamente altos, y utilizar la jornada laboral de los trabajadores que más se adecúe a las necesidades de su demanda en el mercado de bienes y servicios (Rimbau y Triadó, 2006).

### **2.3.3 La flexibilidad funcional.**

La flexibilidad funcional hace referencia a la capacidad de las empresas para utilizar eficazmente la fuerza de trabajo al variar la labor que desempeña ante modificaciones en la cantidad de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías (Lagos, 1994). En otras palabras, la flexibilidad funcional se caracteriza por las diferentes tareas que puede realizar el trabajador en el interior de la empresa, con la ayuda de la tecnología y en concordancia con las necesidades de la producción.

Para que este tipo de flexibilidad laboral funcione adecuadamente se debe contar con personal altamente calificado que posea las capacidades para adaptarse a cualquier tarea del proceso productivo y que tome participación activa en la toma de decisiones y en las formas de organización que ocurren al interior de la empresa (Mercedes *et al.*, 2014). Bajo este razonamiento, se puede argumentar que este tipo de flexibilidad laboral provocará que el trabajador sea, paradójicamente, más productivo y menos especializado. Por consiguiente, en el largo plazo, el nivel de

los salarios tenderá a decrecer y la mano de obra podrá ser altamente sustituible, lo que en pocas palabras simboliza precariedad en el empleo.

En síntesis, los diferentes tipos de flexibilidad laboral tienen como objetivo promover la adaptabilidad de la fuerza laboral a las necesidades de la empresa. Así, se emplean algunas medidas tales como: jornadas laborales flexibles, formas de contratación atípica, salarios basados en la productividad, rotación de trabajadores en la empresa, etcétera, las cuales representan una oportunidad para que el empresario haga frente a las variaciones de su demanda en el mercado, y no incurra en costos mayores a los previstos. Asimismo, se puede inferir que la implantación de estas medidas no ha favorecido a la clase trabajadora ya que ésta ha sufrido la pérdida de sus derechos laborales, condiciones precarias de trabajo, y desestabilidad económica que impactan directamente en la vida laboral y social del trabajador, situación que se analizará en el siguiente apartado.

## **2.4 La precarización laboral**

Una de las principales consecuencias que ha traído consigo el establecimiento de la flexibilidad laboral es la precarización del trabajo. En general, el término de precarización laboral se refiere al trabajo que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (*situación legal*) y subjetivas (*sensación*) de incertidumbre e inseguridad (Mora, 2005).

El término de precarización laboral tiende a captar aquellos elementos que deterioran la calidad en el empleo, al tomar como referencia la adopción de políticas de desregulación de los mercados laborales y las estrategias de reorganización productiva que se basan en los principios de reducción de costos y flexibilidad laboral (OIT, 2012). Por lo tanto, se puede afirmar que el término de precarización del trabajo suele emplearse para considerar a todos aquellos sucesos que ponen en evidencia el deterioro de las condiciones laborales de la clase trabajadora a causa de la desregulación de los mercados laborales.

Como previamente se ha señalado, la precarización laboral se manifiesta desde un enfoque legal y desde una perspectiva subjetiva (*sensación de precariedad*) (López, 2002). Galin (1991) analiza los tipos de empleo precario a partir de un punto de vista jurídico que relaciona la precariedad con todas aquellas actividades que no cumplen con las características de un empleo típico:

*“[...] aquel empleo que se caracteriza jurídicamente por un contrato a plazo indeterminado, de tiempo completo, concluido con un único y claramente identificable empleador, ejecutado en un sólo domicilio protegido por una serie de reglas de la legislación laboral y las convenciones colectivas”* (Galin, 1991).

Se debe mencionar que se seleccionó la visión de este autor por estar basada en un marco normativo que defiende ampliamente los derechos de la clase trabajadora y esclarece la idea que se tiene de la precarización laboral en un contexto de flexibilidad laboral.

La precarización laboral involucra también una parte subjetiva que considera la opinión que tienen los trabajadores respecto de su empleo. Aspectos como un trabajo de baja calidad, no durable, con baja remuneración y con pocas perspectivas de crecimiento profesional son elementos que dan cuenta de una sensación de precariedad en las condiciones laborales.

Con base en las ideas previas se pueden clasificar a las diferentes formas de precarización laboral en tres grandes tipos (Galin, 1991):

*a) Empleo informal*

Es el tipo de empleo que no está declarado ante una o varias autoridades administrativas que deberían tener conocimiento de él. Debido a ello, se sustrae a la reglamentación de impuestos o lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social. La Comunidad Europea define a este tipo de empleo como cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero no está declarada ante las autoridades públicas (Daza, 2005). Por consiguiente, se puede argumentar que el empleo informal está constituido por todo tipo de trabajo que no

esté registrado en la economía formal pero que permite obtener un ingreso honestamente al trabajador.

El principal motivo por el que los trabajadores deciden no declarar su empleo de manera formal es porque ofrece la posibilidad de aumentar los ingresos, al evitar el pago de impuestos y cotizaciones sociales (Daza, 2005). Sin embargo, las condiciones de este tipo de empleo implican un costo de oportunidad para el trabajador, debido a que renuncia automáticamente al acceso de prestaciones ofrecidas por la ley para todos los trabajadores formales, como el acceso a la seguridad social y el derecho a cotizar para un retiro, situación que incrementa la exposición hacia la precarización laboral.

#### *b) Contratos de trabajo por tiempo determinado*

Los contratos de trabajo por tiempo determinado son una forma de contratación atípica en relación al empleo convencional. La normatividad de cualquier país considera preferible la contratación por tiempo indefinido, pero bajo ciertos casos en específico también se avala y certifica a la contratación por tiempo determinado, siempre y cuando se justifique y se cumpla con los requisitos expuestos en la legislación. La contratación por tiempo determinado normalmente es utilizada para cubrir proyectos o incapacidades de personal que tienen una duración a corto plazo. Sin embargo, en la actualidad, los empresarios han recurrido a estas formas de contratación para evitar el incremento de los costos laborales en periodos de incertidumbre (Galín, 1991).

#### *c) Subcontratación*

La subcontratación es la forma de contratación empresarial que tiene como finalidad externalizar aquellas tareas que representan un mayor costo o una mayor dificultad para la empresa. Este tipo de contratación puede ser utilizado por las empresas para reducir los costos laborales; aumentar la productividad y los márgenes de discrecionalidad del empleador; así como eludir la presencia de sindicatos o una mayor especialización. En la práctica, sus resultados suelen ser muy efectivos, pero

el uso excesivo de este método de contratación puede generar algunos efectos negativos sobre las condiciones laborales del trabajador, tales como:

- I. *La diferenciación de trabajadores en dos esferas.* En la primera se encontrarían los trabajadores de la empresa dominante (contratista) que se benefician de las prestaciones que genera la nueva cultura organizacional. En la segunda esfera se hallan los trabajadores de la empresa subordinada (subcontratista) que pueden hacer las mismas tareas que los trabajadores de la primera esfera pero se atienen al empleo clásico que posee una figura autoritaria y jerarquizada que precariza los niveles de empleo. En otras palabras, los trabajadores de la primera esfera recibirán capacitación, tendrán mayores oportunidades de obtener un empleo estable, el derecho de pertenecer a un sindicato, entre otras prestaciones; mientras que en la segunda esfera los trabajadores sólo proveerán sus servicios obteniendo seguridad social y empleo por la duración de su contrato individual de trabajo (Echeverría, 2010).
- II. *La pérdida de los derechos laborales.* La subcontratación ayuda al empresario a deslindar responsabilidades sobre la clase trabajadora, debido a que en este tipo de empresas no existe una figura identificable como empleador. Así, cuando alguien es contratado por una de estas empresas, renuncia automáticamente a la permanencia en el empleo; al derecho de percibir un salario remunerador y a condiciones dignas de trabajo; a la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista y a las normas en materia de seguridad social e higiene en el trabajo (Bensusán, 2007; OIT, 2015). Ello representa una oportunidad para que se presenten síntomas de precariedad en el empleo, en caso de que estas empresas no sean reguladas y vigiladas por las autoridades correspondientes.

Las formas de empleo descritas anteriormente representan el lado objetivo de la precarización laboral. En cuanto al lado subjetivo, existen otras formas en que se manifiesta la precarización laboral y que se relacionan principalmente con síntomas

de pobreza. Grau y Lexartza (2010) agrupan estas formas de precarización laboral bajo el concepto más amplio de *precarización de la vida*. Bajo este término se reconoce a la precariedad en el acceso a bienes de primera necesidad; en las escasas oportunidades para el acceso a vivienda y servicios de salud; en el limitado acceso al empleo bien remunerado; a la carencia de servicios y prestaciones públicas; a la incapacidad de disfrutar del tiempo, el cuerpo, y la condición de ciudadanía. Todos estos elementos si bien no necesariamente están relacionados con las actividades que desempeña el trabajador dentro de una empresa, sí determinan el bienestar físico y mental del trabajador, y comprometen el desarrollo de las nuevas generaciones de trabajadores, al no contar con un sostén económico que respalde su educación y calidad de vida. En pocas palabras, se puede decir que la precarización laboral ha generado que el trabajador se desempeñe en un panorama de incertidumbre que condiciona su bienestar económico y social.

En el siguiente apartado se analizarán los efectos que los esquemas de flexibilidad laboral han tenido sobre el mercado de trabajo mexicano, con la finalidad de observar si esta forma de organización ha promovido la generación de trabajo decente, o bien si ha precarizado las condiciones de trabajo. Cabe mencionar que los indicadores que miden la flexibilidad y precarización laboral son limitados y en ocasiones difíciles de interpretar. Además, no suelen estar disponibles en un amplio horizonte temporal ya sea porque son de reciente creación, o bien porque sus metodologías de cálculo han sufrido modificaciones. Por lo tanto, en este trabajo sólo se tomarán en consideración aquellos indicadores que representan de manera clara y concisa el avance de la flexibilización laboral en el mercado de trabajo mexicano.

## **2.5 Evidencias de flexibilidad laboral en México**

Actualmente, el mercado de trabajo mexicano se caracteriza por mostrar una tendencia hacia la flexibilización laboral. Algunos investigadores como Zapata (1998), y Carrillo y Mota (2008) indican que ello se debe al cambio de modelo económico, ocurrido a comienzos de los años ochenta. El viraje en el modelo generó



que las empresas mexicanas iniciaran un proceso de modernización industrial y establecieran nuevas formas de organización en la producción. Ello permitió atender las nuevas exigencias del mercado internacional y el nivel de competitividad que se desató con la implantación del nuevo liberalismo económico, el cual promovía la no intervención del Estado y el desarrollo nuevas políticas a nivel internacional (Zapata, 1998; Carrillo y Mota, 2008).

Para observar el avance y los efectos que ha tenido la flexibilidad laboral en México, se presentará un análisis estadístico, que toma en cuenta diferentes periodos y sub periodos de tiempo. El análisis está clasificado según los tres tipos de flexibilidad laboral que se abordaron en los apartados anteriores: i) flexibilidad de los costos laborales, ii) flexibilidad numérica y iii) flexibilidad funcional. Esta clasificación ayudará a obtener una visión más clara y concisa sobre los efectos que ha tenido la flexibilidad laboral en los mercados laborales actuales, específicamente en el mercado laboral mexicano.

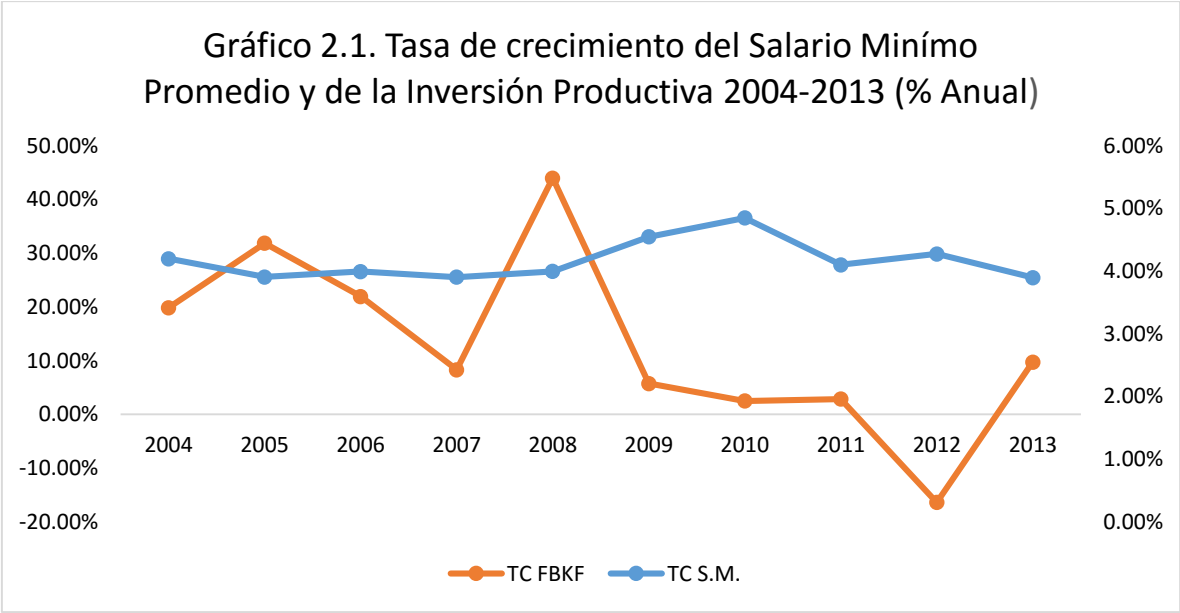
### **2.5.1 Flexibilidad de los costos laborales.**

Como ya se ha mencionado en secciones anteriores, desde la visión del pensamiento económico ortodoxo, la flexibilidad de los costos laborales promoverá disminuciones en los salarios y aumentos en la inversión productiva, que generarán nuevos empleos. A lo anterior, debe sumársele el hecho de que en México, la política monetaria promueve la regulación salarial como una herramienta que contribuye a mantener el control de la inflación, es decir, el salario real es utilizado como ancla inflacionaria. Para la autoridad monetaria, esto se justifica bajo la idea de que el salario real provoca incrementos en el nivel de precios, cuando aumenta en una mayor proporción que la productividad del trabajo (Rodríguez *et al.*, 2011).

Para revisar la validez de estos postulados ortodoxos, conviene revisar el comportamiento de la inversión productiva y de los salarios. En el Gráfico 2.1, en el eje del lado derecho se muestran las tasas de crecimiento del salario mínimo promedio (SMP); mientras que el eje del lado izquierdo representa la tasa de crecimiento de la inversión productiva, la cual fue tomada como la formación bruta de capital fijo (FBKF) en México, para el periodo que comprende del año 2004 al

2013. Como se puede observar el SMP se ha mantenido en una tasa de crecimiento constante cercana al 4% anual; mientras que la formación bruta de capital tiene un comportamiento extremadamente volátil en el periodo de estudio, y muestra una tendencia decreciente al pasar de 19.86% en 2004 a 9.71% en 2013.

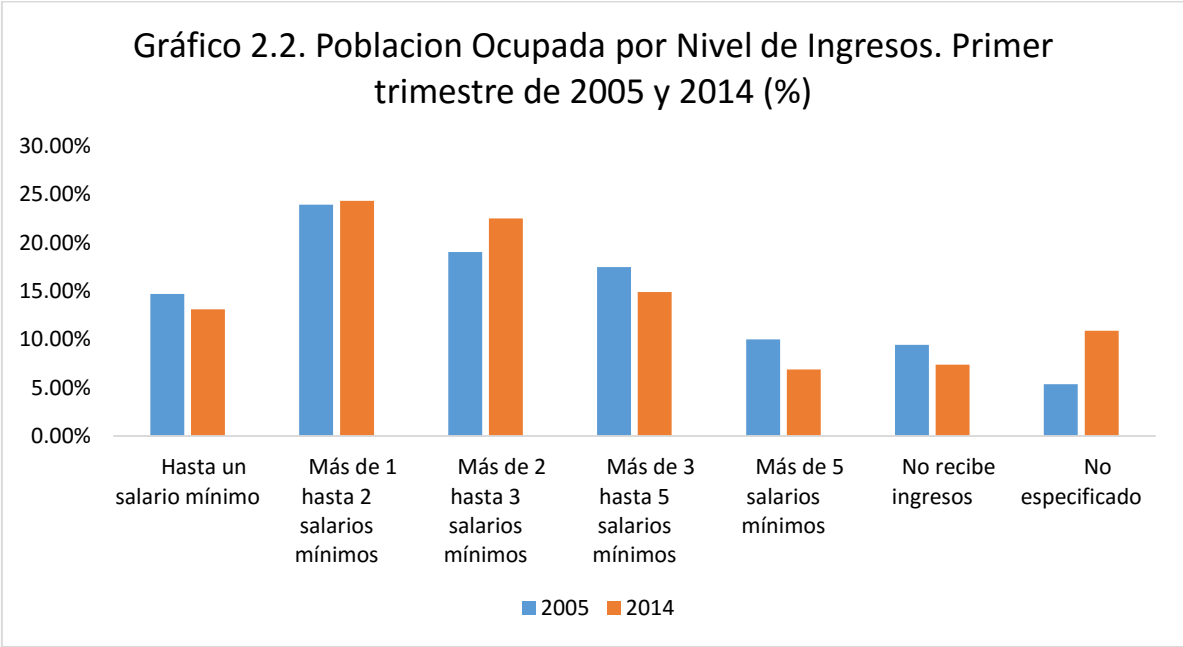
Los datos anteriores muestran que aunque la tasa de crecimiento de los salarios ha sido mínima, la inversión productiva no ha respondido con tasas crecientes. Ello sería indicativo de que la reducción de los costos laborales no ha incidido de manera efectiva en la inversión productiva, tal como lo establecen los postulados ortodoxos. Obviamente, las decisiones de inversión involucran variables adicionales a la reducción de costos laborales, tales como las expectativas sobre las ventas futuras y la tasa de interés, que influyen sobre la tasa de retorno de los proyectos.



Fuente: Elaboración Propia con datos del Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Banco de Información Económica, INEGI. PIB y Cuentas Nacionales.

Otro indicador que muestra el impacto de la flexibilidad de los costos laborales es el nivel de ingresos de la población ocupada. En el Gráfico 2.2 se puede observar que los trabajadores mexicanos que obtienen un ingreso mayor a los 3 salarios mínimos

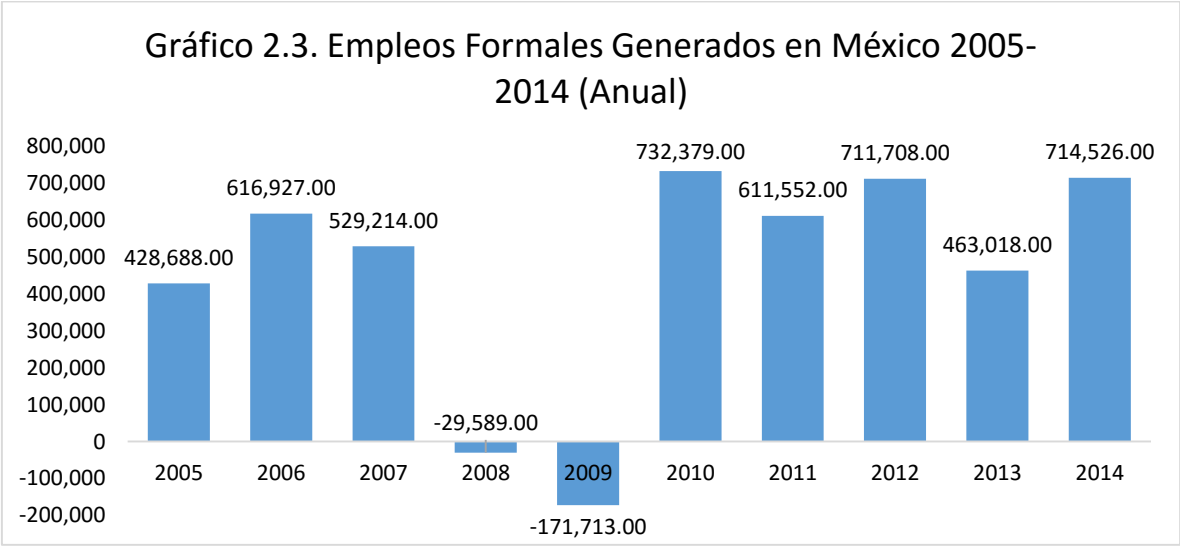
han disminuido su participación en un 5.7 puntos porcentuales del primer trimestre del 2005 al primer trimestre de 2014. Este dato es indicativo de precarización en las condiciones laborales ya que actualmente la cantidad de trabajadores mexicanos que reciben ingresos menores a los tres salarios mínimos ha aumentado, es decir, poco más del 50% de la población ocupada en México gana menos de \$6,056.10 (pesos corrientes de 2014, utilizando el salario mínimo de \$67.29, establecido en ese año).



Fuente: Elaboración Propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Por otro lado, en el Gráfico 2.3 se puede observar un lento crecimiento en los niveles de empleo formal e inclusive algunas pérdidas en los años 2008 y 2009, época en que se sintieron los efectos de la crisis financiera internacional. Estos datos vuelven a poner de manifiesto que las políticas de flexibilidad de los costos laborales no han tenido los efectos que se esperaban en cuanto a la creación de empleos formales. Más bien, se ha caído en un periodo de estancamiento productivo que no permite la reproducción de fuentes de trabajo.

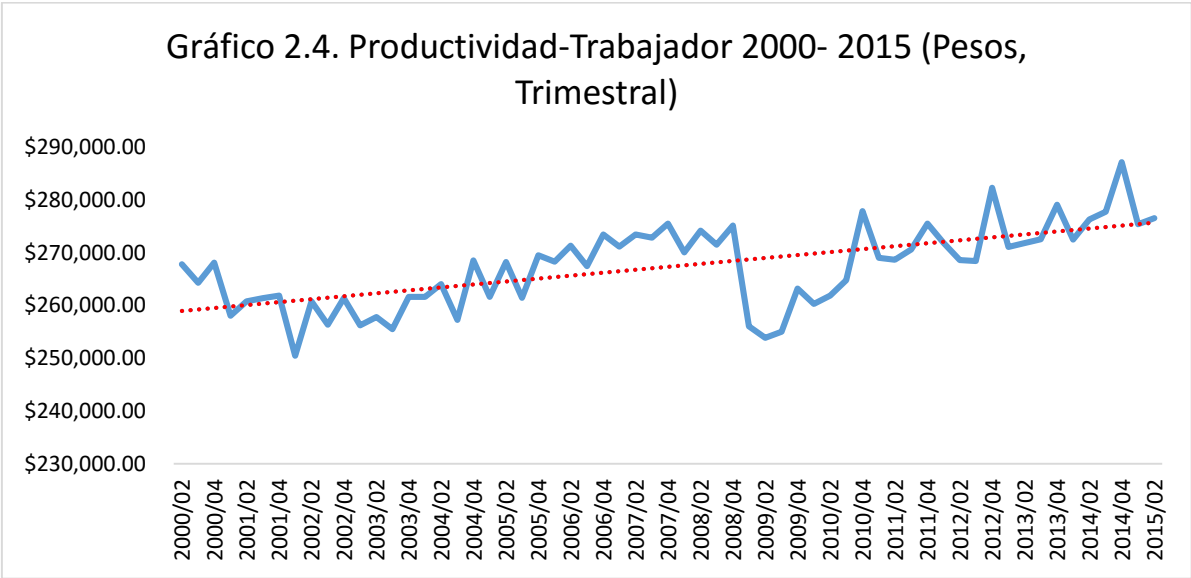
Es sabido que para que México pueda crear fuentes de empleo para las nuevas generaciones, el producto debe crecer al menos a una tasa de 6%. Este dato tiene como fundamento empírico el que la población que requiere empleo crece a un ritmo de 4% anual – debido a las tasas de crecimiento demográficas de los años 70 y 80, además de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral – de manera que un crecimiento de 4% sólo será suficiente para ocupar a los nuevos demandantes de empleo (Calva, 2012).



Fuente: Elaboración propia con datos de Estadísticas del Sector, Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como ya se ha dicho, en el enfoque ortodoxo de esquemas laborales flexibles, el salario del trabajador debería reflejar sus niveles de productividad, y ésta debería tener efectos positivos en el desarrollo y crecimiento económico, lo cual generaría una mayor cantidad de empleos. En México, se puede observar una ligera tendencia al aumento de la productividad por trabajador durante el periodo de 2000-2015 (Gráfico 2.4). Para este caso, la productividad se midió como el cociente del producto interno bruto real sobre la población ocupada. En el segundo trimestre del año 2000 un trabajador mexicano generaba la cantidad de \$267,833.27, cifra que se incrementó para el primer trimestre del 2015 a \$275,393.91, es decir, el

trabajador mexicano ha incrementado su productividad en tan sólo un 2.82% en el transcurso de 15 años (Gráfico 2.4).

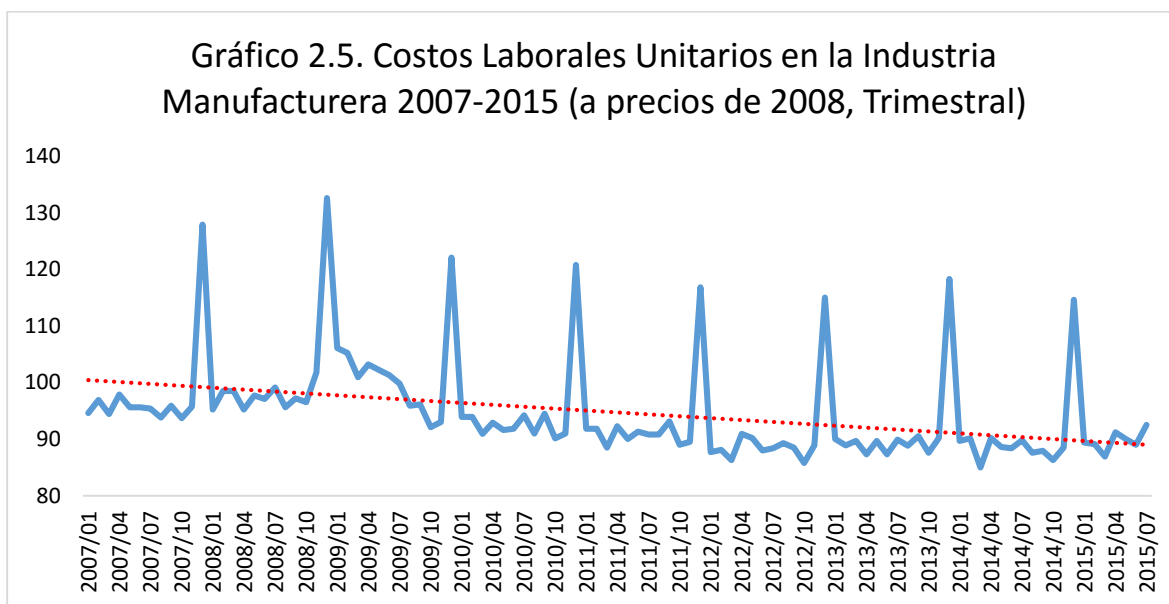


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información Económica, INEGI.

Si se vinculan los datos previos con el comportamiento de los salarios (Gráfico 2.1) se puede observar que la productividad no ha incentivado un mayor crecimiento en éstos, es decir, los incrementos en el salario deberían de reflejar, además de los ajustes por la inflación, el incremento en la productividad laboral. Por lo tanto, se puede decir que los empleos no cumplen con el lineamiento de salarios remuneradores que promueve el trabajo decente; pero tampoco siguen el supuesto ortodoxo de que una mayor flexibilidad de los costos laborales incentivará una mayor productividad. La explicación de ello se puede encontrar en el hecho de que a partir de la apertura comercial, el patrón de especialización de la economía mexicana ha transitado de actividades intensivas en trabajo a actividades intensivas en insumos, es decir, el cambio tecnológico está desplazando a los salarios como factor determinante de la competitividad (Mántey, 2013).

En el Gráfico 2.5 se puede observar que los costos laborales unitarios de la industria manufacturera presentan una ligera tendencia decreciente y que tienen un importante comportamiento estacional. Ello es así porque dentro de los costos laborales se incluyen prestaciones de ley como aguinaldos, prima vacacional,

seguridad social, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y licencias de maternidad, entre otras.



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información Económica, INEGI.

A manera de conclusión, se puede decir que la implementación de la flexibilidad de los costos laborales no ha favorecido la generación de una mayor cantidad de empleos formales, así como tampoco ha promovido el incremento del salario con base en los aumentos en la productividad. En ese sentido, la gran mayoría de los empleos que se generan bajo este régimen suelen desentenderse del significado de trabajo decente, pues los empresarios prefieren contratar mano de obra al menor costo posible lo que se traduce en bajas remuneraciones que impiden al trabajador solventar sus necesidades básicas.

### **2.5.2 Flexibilidad numérica externa.**

Como ya se ha indicado previamente, la flexibilidad numérica externa ajusta el número de trabajadores contratados con base en las necesidades de producción. En este sentido, México cuenta con una gran cantidad de población en edad de trabajar, la cual, de existir las condiciones, podría insertarse de manera casi

inmediata al mercado laboral. Para el primer trimestre del 2015, la población mexicana en edad de trabajar ascendió a 87,883,549 habitantes. De ellos, 59.17% (52,007,842) pertenecen a la población económicamente activa<sup>4</sup> y 40.83% (35,875,707) a la no económicamente activa. Del universo de la población económicamente activa el 95.61% se encuentra ocupada; en otras palabras, el 56.67% de la población total mayor de 15 años de edad, poco más de la mitad de la población mexicana mayor de 15 años, se encuentra laborando en búsqueda activa de trabajo (INEGI, 2015).

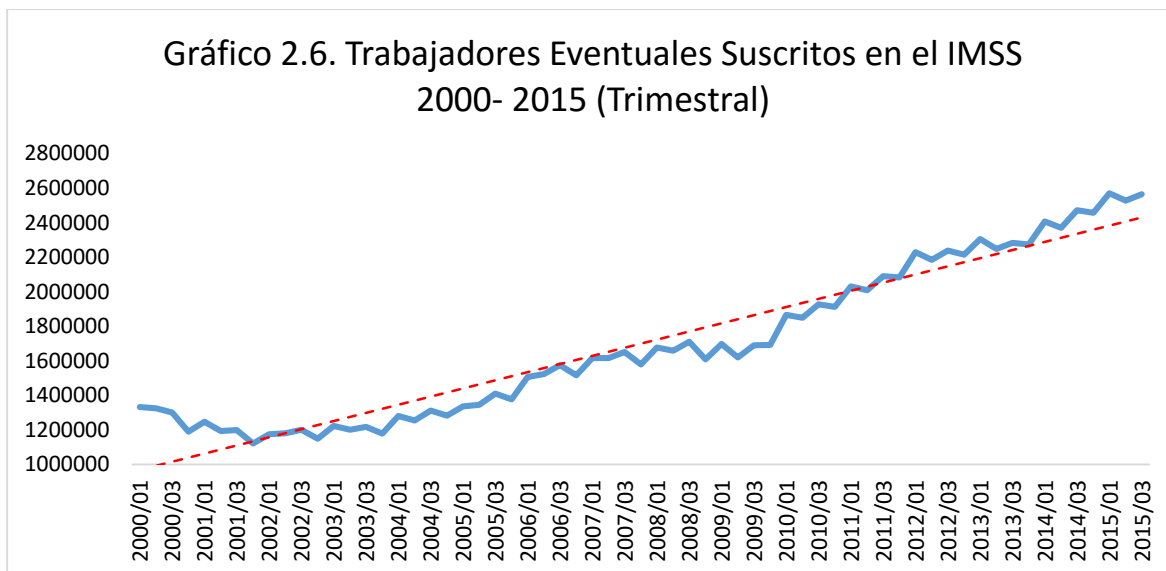
Como se puede observar, México cuenta con una población potencial de 38,077,485 habitantes que representa el 43.33% de la población de 15 años y más, una fracción de la cual pudiera insertarse al mercado laboral, de existir ciertas coyunturas. En esquemas de flexibilidad laboral, este dato representa un punto a favor para los empresarios, quienes buscan obtener mano de obra disponible y barata para satisfacer las necesidades de su producción. En cambio, para los trabajadores estas cifras tienen un efecto negativo, pues la gran cantidad de población en edad de laborar provoca presión sobre el mercado de trabajo, al tiempo que se genera una tendencia salarial a la baja, que promueve una mayor competencia entre los trabajadores.

En el Gráfico 2.6 se puede observar que el número de trabajadores mexicanos suscritos de *manera eventual*, en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha aumentado de manera considerable a partir del año 2000. En ese periodo existían en total 12,258,841 trabajadores registrados en dicha dependencia de seguridad social. De ellos, el 89.14% poseía un contrato de manera permanente, y el resto, 10.86%, estaba contratado de manera eventual. Para el año 2015, el número de trabajadores formales registrados en el IMSS aumentó en 43.06% con respecto al año 2000, al llegar a la cantidad de 17,538,198. De esa cifra, el 85.35% poseía un

---

<sup>4</sup> Según INEGI (2015), el concepto de población económicamente activa hace referencia a las personas que tienen o tuvieron una actividad económica o buscaron activamente un trabajo en un plazo no mayor a seis meses.

contrato permanente y 14.65% un contrato eventual, tal como lo muestra el Cuadro 2.1.



Fuente: Elaboración propia con datos de Estadísticas del Sector, IMSS.

**Cuadro 2.1. Trabajadores registrados en el IMSS 2000,2005, 2010, 2015**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Permanentes</b>	<b>% de participación</b>	<b>Eventuales</b>	<b>% de participación</b>
<b>2000</b>	12,258,841	10,927,028	89.14	1,331,813	10.86
<b>2005</b>	12,799,019	11,462,385	89.56	1,336,634	10.44
<b>2010</b>	14,341,056	12,474,235	86.98	1,866,821	13.02
<b>2015</b>	17,538,198	14,968,530	85.35	2,569,668	14.65

Fuente: Elaboración propia con datos de Estadísticas del Sector, IMSS

Al comparar las cifras iniciales y finales en ambas categorías de trabajadores, se puede apreciar que el porcentaje de trabajadores permanentes se reduce, y que el de trabajadores eventuales se ha elevado. Analizado de otra manera, la tasa de crecimiento de los trabajadores permanentes ha aumentado 36.98% en un lapso de quince años, con una tasa de incremento anual promedio de 2.12%. En contraste, el porcentaje de crecimiento en ese mismo periodo para los trabajadores eventuales fue de 92.94%, con una tasa de crecimiento promedio anual de 4.47%. Esto demuestra que la clase empresarial se las ha arreglado para reducir los costos



derivados de la seguridad social que exige la legislación mexicana del trabajo. Ello atenta contra de los principios del trabajo decente en materia de seguridad social, pues el trabajador no cuenta con la protección necesaria para laborar de manera segura y garantizar un futuro económico.

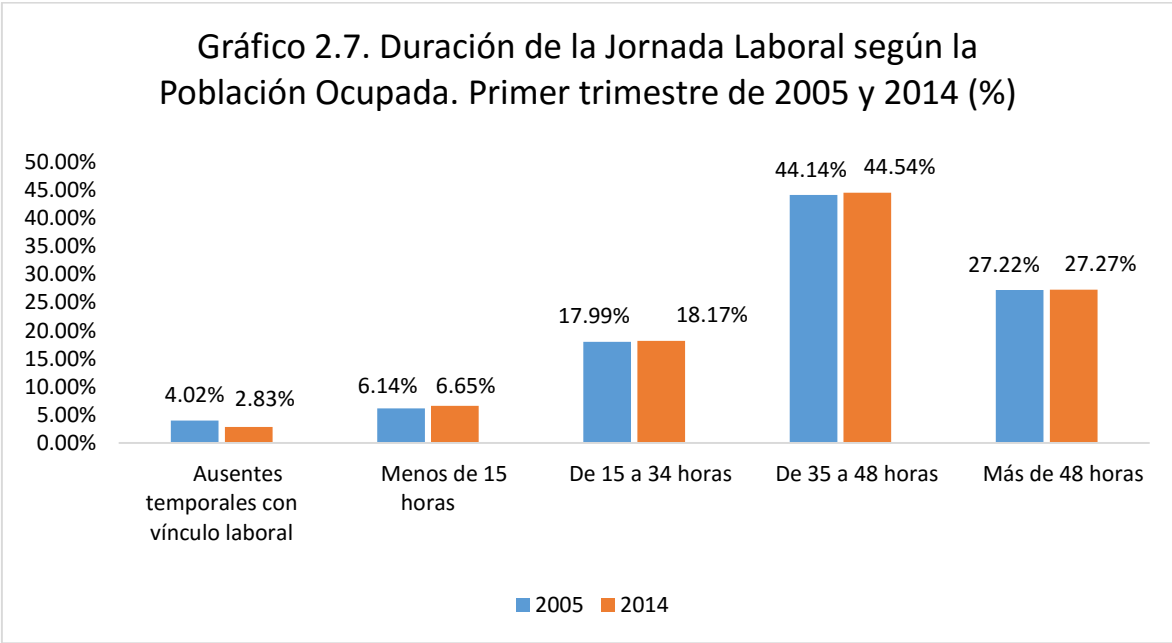
### **2.5.3 Flexibilidad numérica interna.**

La flexibilidad numérica interna tiene el objetivo de impulsar la productividad laboral, a partir, de modificaciones en la jornada de trabajo. En párrafos previos, se observó que la productividad en México se ha incrementado tan sólo un 2.82% en los últimos quince años. Si se considera que esa productividad fuera de tipo *extensivo*, es decir, por el aumento de horas que se dedican al trabajo, entonces se esperaría que la jornada laboral de los trabajadores mexicanos haya aumentado en una proporción similar. Para confirmar este hecho, se utiliza el indicador de duración de la jornada de trabajo de la población ocupada que proporciona INEGI.

Según la Ley Federal del Trabajo (2015), en México la jornada laboral debe ser como máximo de ocho horas diarias con media hora de descanso mínimo para que el trabajador pueda desempeñar correctamente su labor, sin descuidar su vida personal. Si se multiplican las horas de trabajo por los días laborales – seis días como máximo – se obtiene que el número de horas trabajadas como máximo en una semana debe ser de 48 horas. En esquemas de flexibilidad laboral, la jornada de trabajo se puede ampliar o reducir según las necesidades de la producción, lo cual pudiera contravenir la legislación laboral si se rebasa el número máximo de horas que debe laborar un trabajador. En caso de ocurrir dicha situación se supondría que el asalariado debería recibir una mayor remuneración por el tiempo extra que está dedicando al trabajo.

En el año 2005, la población ocupada en México ascendía a los 41,783,314 trabajadores, de los cuales el 44.14% trabajaba de 35 a 48 horas; el 27.22% trabajaba más de 48 horas y el otro 28.64% trabajaba menos de 35 horas. Para el año 2014 la población ocupada se incrementó a 49,305,839 trabajadores; de ellos, el 44.54% trabajaba de 35 a 48 horas, el 27.27% trabajaba más de 48 horas y el 27.65% trabajaba menos de 35 horas. Como se puede observar, al menos desde el

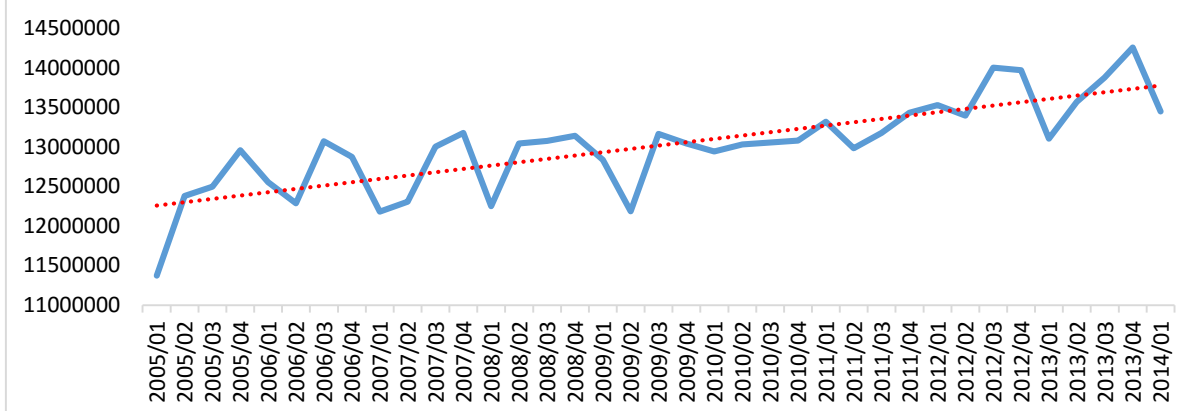
año 2005, poco más de una cuarta parte de la población mexicana se encuentra laborando más de 48 horas a la semana.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

En el Gráfico 2.8 se aprecia una tendencia creciente de la población que labora más de 48 horas a la semana, situación que rompe con lo establecido en la legislación mexicana. Estos resultados sugieren que en México existe flexibilidad numérica interna que no ha sido beneficiosa para el trabajador ya que deteriora su desarrollo y vida personal. Se puede afirmar entonces que, al no cumplir con las normas establecidas en la legislación mexicana que protege la integridad del trabajador, esta forma de flexibilización laboral, tampoco favorece las metas-objetivo del trabajo decente.

Gráfico 2.8. Población Ocupada que tiene una Jornada Laboral de más de 48 horas 2005-2014 (Trimestral)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

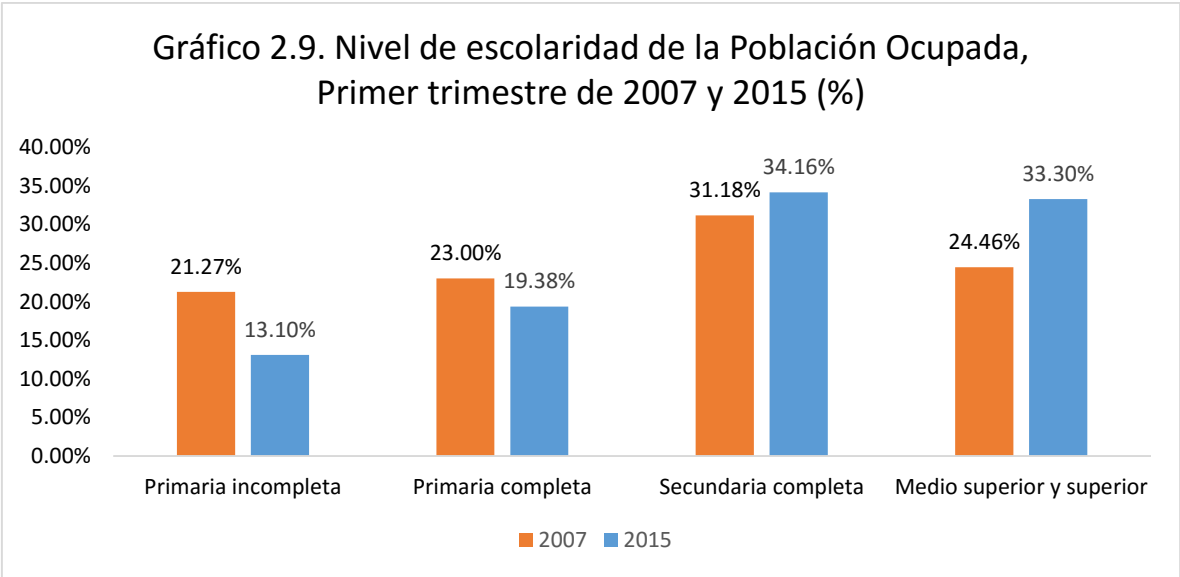
A manera de síntesis, se puede decir que México ha optado por utilizar la flexibilidad numérica tanto interna como externa. Con base en los datos proporcionados por el IMSS, el empleo formal ha aumentado de manera gradual. No obstante, se evidencian importantes indicadores de precarización laboral como: el escaso aumento del salario ocasionado por la presión que ejerce la población en edad de trabajar; los aumentos en la productividad no remunerados; contratos por tiempo determinado y el alargamiento de la jornada laboral. En breve, no se ha considerado la propuesta de trabajo decente en la generación de nuevos empleos.

#### 2.5.4 Flexibilidad funcional.

Cuando se habla de flexibilidad funcional se hace referencia a las capacidades que tienen los trabajadores para adaptarse a cambios causados por los nuevos avances tecnológicos o las nuevas técnicas de producción. La flexibilidad funcional es un factor difícil de evaluar debido a que los indicadores para su medición son especializados y en su mayoría dependen del tipo de actividad o servicio que ofrecen las diferentes empresas. En este apartado se utilizará el nivel de instrucción de la población ocupada como un referente aproximado de la preparación que

tienen los trabajadores para hacer cambios en su rol de trabajo. Además, se tomará el valor de las importaciones en tecnología como una forma de medir el avance tecnológico que se ha establecido en las empresas, con la finalidad de representar la capacidad que tiene la población mexicana para adaptar su mano de obra a los cambios tecnológicos.

En un país como México se esperaría que el nivel de educación sea intermedio, es decir, que la mayoría de la población ocupada tuviera por lo menos un nivel de escolaridad similar al de secundaria. En el Gráfico 2.9, se puede observar la evolución del nivel de escolaridad que posee la población ocupada, para el periodo de 2007-2015. Se puede apreciar que este indicador ha mejorado en el periodo de estudio pues se han reducido las proporciones de los menores niveles de escolaridad y han aumentado los porcentajes de quienes tienen secundaria completa, así como de quienes cuentan con educación media superior y superior. Con respecto a éstos últimos, su participación aumentó en un 8.84 puntos porcentuales, al pasar de 24.46% en 2007 a 33.3% en 2015. En el caso de la población ocupada con nivel de secundaria terminada, su participación aumentó en un 2.98 puntos porcentuales, al transitar de 31.18% en 2007 a 34.16% en 2015.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación Empleo (ENOE), INEGI.

El incremento de los niveles de preparación escolar de la población ocupada sería indicativo de que los empleadores han aumentado los niveles de exigencia en la contratación. Esto es, las empresas están buscando trabajadores con un mayor grado de especialización y competencia laboral, que sean capaces de hacer frente a las diferentes actividades que realizan las empresas.

En materia de tecnología, se esperaría que un país en vías de desarrollo como México, estuviera incrementando su nivel de importaciones en este rubro, debido a que no se cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar e innovar en los procesos de producción. En el Gráfico 2.10, se puede distinguir que a partir de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), en 1994, las importaciones de alta tecnología han aumentado de manera considerable.



Fuente: Elaboración propia con datos de ciencia y tecnología, INEGI

En ese año las importaciones ascendían a 8,346.34 millones de dólares, mientras, que las exportaciones eran de 5,593.9 millones de dólares, es decir, la balanza comercial de tecnología presentaba un déficit de 2,752.44 millones de dólares. Posteriormente, en el año 2013 las importaciones crecieron a 75,241.39 millones de dólares y las exportaciones a 61,795.57 millones de dólares, lo que implicó una balanza comercial tecnológica deficitaria de 13,265.82 millones de dólares. Estas cifras son indicativas de que los empresarios nacionales y extranjeros residentes en

México han importado tecnología del extranjero, para favorecer su proceso productivo.

Con base en la evidencia previa, se puede afirmar que los trabajadores mexicanos han tenido que incrementar su nivel de escolaridad para enfrentar a un mercado laboral, en el que los cambios tecnológicos exigen un trabajador multifuncional. Al conectar este dato con el comportamiento del salario analizado en apartados anteriores, se demuestra que aunque la población ocupada ha incrementado su nivel educativo, ésta no ha logrado recibir un mayor salario.

En pocas palabras, la flexibilidad laboral funcional ha generado que el trabajador cubra el trabajo que antes hacían dos o más empleados, por el mismo salario y que además tenga que poseer un nivel de instrucción más elevado para atender estas necesidades. Este tipo de flexibilidad tampoco cumple con ninguno de los objetivos que presenta el trabajo decente, pues al tener una mayor educación se esperaría que el trabajador recibiera un mayor salario.

A manera de conclusión de este capítulo se puede decir que la implementación de la flexibilidad laboral en México no es compatible con ninguna de las metas de trabajo decente. Todo lo contrario, el trabajador tiene que laborar más horas por una menor remuneración; además, debe estar mejor preparado para competir en un mercado laboral en el que la población desempleada ejerce una presión constante sobre los niveles de remuneración. Aunado a lo anterior, la existencia de contratos temporales de trabajo ha provocado la generación de empleos con seguridad social intermitente.

### **Capítulo 3. La incompatibilidad de las metas de trabajo decente y los esquemas laborales flexibles.**

Hasta el momento, este trabajo de investigación ha abordado los objetivos fundamentales del trabajo decente – acceso al empleo en un ámbito de libertad, seguridad social, equidad y diálogo social – así como la importancia que ellos tienen a nivel mundial y sus diferentes formas de medición. También se han destacado las principales características de la flexibilidad laboral y las posibles repercusiones que éstas tienen en la precarización del empleo.

El presente capítulo tiene como objetivo demostrar con ayuda de un modelo clásico de regresión lineal múltiple, que los esquemas de flexibilidad laboral no son compatibles con las metas que conforman la propuesta de trabajo decente, o que al menos no lo son para un país en vías de desarrollo como México.

#### **3.1 Planteamiento de la intuición.**

Para explicar la relación que hay entre la flexibilidad laboral y el trabajo decente en el mercado laboral mexicano se utilizaron los siguientes cuatro indicadores:

- a) Costo de mano de obra de la industria manufacturera.
- b) Productividad de la industria manufacturera.
- c) Prestaciones Sociales.
- d) Trabajo informal.

La variable explicativa de este modelo está representada por los costos laborales unitarios del sector manufacturero, la cual es un ratio de las remuneraciones (salarios más prestaciones laborales) y de la productividad. Se parte del supuesto de que en esquemas de flexibilización laboral, el costo de la mano de obra tiende a decrecer a causa de las innovaciones tecnológicas o las nuevas técnicas de producción que promueven una mayor productividad. En ese sentido, se espera que la relación entre ésta y los costos laborales sea negativa.

Por otro lado, se esperaría que en un contexto en el que las remuneraciones son reflejo de la productividad del trabajador, existiera una relación positiva entre ellas y los costos laborales. Además, en el marco legal que regula las relaciones de trabajo en México se establecen prestaciones mínimas de ley, varias de las cuales podrían estar vinculadas al desempeño productivo del trabajador (vales de despensa, participación en el reparto de utilidades, aguinaldo, etc.). En caso de cumplirse esta relación, los empresarios implementarán nuevas formas o procesos de producción que disminuyan sus costos laborales.

Por último, se espera una relación negativa entre los costos de la mano de obra del sector manufacturero y el empleo informal. Se parte de suponer que los trabajadores que se encuentran en la economía informal generan una presión salarial a la baja en el mercado laboral formal. Esto es así, porque los trabajadores del mercado informal buscan incursionar en el empleo formal, con la finalidad de obtener los privilegios y las prestaciones de ley que tiene el trabajador en condiciones de trabajo decente o semi-decente<sup>5</sup>.

### **3.2 Descripción de la metodología.**

La metodología que se utiliza para el modelo econométrico es el análisis de regresión lineal múltiple, basado en el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). El análisis de regresión permite establecer la relación que existe entre una variable dependiente  $Y$  y un conjunto de variables regresoras  $(X_1, X_2, X_3 \dots X_n)$ . Es decir, esta metodología sirve para explicar cómo se comporta una variable dependiente  $Y$ , ante variaciones independientes o conjuntas de las variables explicativas  $(X_1, X_2, X_3 \dots X_n)$  (Gujarati y Porter, 2010).

Se decidió utilizar el método de MCO ya que presenta propiedades estadísticas que lo han convertido en uno de los más eficaces del análisis de regresión. Se considera que los estimadores que resultan de esta metodología, son *mejores estimadores*

---

<sup>5</sup> Llamaremos aquí trabajo semi-decente, a aquel trabajo que promueve los lineamientos del trabajo decente, pero sin una remuneración que le permita al trabajador desarrollarse y disfrutar de una manera digna su propio retiro.



*linealmente insesgados* (MELI) si cumplen con las siguientes características (Gujarati y Porter, 2010):

- a) Son una función lineal de una variable aleatoria, como la variable dependiente  $Y$  en el modelo de regresión.
- b) Son insesgados, es decir, su valor promedio esperado es igual al valor verdadero.
- c) Tienen varianza mínima, lo que los hace ser estimadores eficientes.

El fundamento de MCO es minimizar las perturbaciones o errores que se pueden cometer en la elaboración de un modelo, utilizando la mejor combinación de los parámetros muestrales  $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3 \dots \hat{\beta}_n)$ . Para ello, se parte del supuesto de que la función de regresión poblacional no es observable o conocida (Gujarati y Porter, 2010):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots \beta_n X_n + u \quad (1)$$

Por lo tanto, debe ser calculada a partir de una función de regresión muestral:

$$y = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + \hat{\beta}_3 X_3 + \dots \hat{\beta}_n X_n + \hat{u} \quad (2)$$

$$Y = \hat{Y} + \hat{u} \quad (3)$$

donde  $\hat{Y}$  es el valor estimado de la variable dependiente  $Y$ ;  $(X_1, X_2, X_3 \dots X_n)$  son las variables explicativas;  $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3 \dots \hat{\beta}_n)$  son los parámetros a estimar, y  $u$  es el término de error estocástico, también conocido simplemente como error o término de perturbación.

En ese sentido, los errores ( $\hat{u}$ ) que se cometen en la estimación del modelo estarán determinados por la diferencia de  $Y$  y  $\hat{Y}$ , lo cual se expresa de la siguiente manera:

$$\hat{u} = Y - \hat{Y} \quad (4)$$

$$\hat{u} = Y - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 X_1 - \hat{\beta}_2 X_2 - \hat{\beta}_3 X_3 - \dots \hat{\beta}_n X_n \quad (5)$$

El método de MCO busca que la función de regresión muestral ( $\hat{Y}$ ) sea lo más cercana posible a la función de regresión poblacional ( $Y$ ). Para ello se podría adoptar el criterio de seleccionar la función de regresión muestral cuya suma de sus residuos o errores  $\sum \hat{u} = \sum(Y - \hat{Y})$  sea la menor posible, es decir, que éstos se acerquen a cero. El problema con este criterio es que le da la misma importancia a los errores sin importar cuán lejos o cuán dispersas estén las observaciones individuales de la función de regresión poblacional (Gujarati y Porter, 2010).

Para salvar el problema anterior, se recurre al criterio de mínimos cuadrados, el cual establece que la función de regresión muestral se determina en forma tal que sea lo más pequeña posible:

$$\sum \hat{u}^2 = \sum(Y - \hat{Y})^2 \quad (6)$$

$$\sum \hat{u}^2 = \sum(Y - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 X_1 - \hat{\beta}_2 X_2 - \hat{\beta}_3 X_3 + \dots \hat{\beta}_n X_n)^2 \quad (7)$$

De este modo, al elevar los residuos al cuadrado se le otorga un mayor peso a aquellas observaciones que estén más alejadas de la función de regresión muestral, y un peso menor a las que se encuentran muy cerca. Esto permite tener una aproximación más exacta a la recta de regresión poblacional.

A partir de la ecuación (7) es evidente que:

$$\sum \hat{u}^2 = f(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3 \dots \hat{\beta}_n) \quad (8)$$

Esto es, la suma de los residuos al cuadrado es una función de los estimadores. En síntesis, para elegir los mejores estimadores  $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3 \dots \hat{\beta}_n)$ , la metodología de MCO sugiere seleccionar aquéllos que para una muestra o conjunto de datos determinados, la  $\sum \hat{u}^2$  sea la menor posible<sup>6</sup>.

El modelo de regresión lineal, fundamentado en el método de mínimos cuadrados ordinarios, también parte de suponer ciertas condiciones sobre el comportamiento de las variables explicativas y el término de perturbación. Estos supuestos son

---

<sup>6</sup> Para una información más detallada de la metodología de MCO consúltese: capítulo 3 y 7 de Gujarati y Porter (2009).

relevantes para lograr una interpretación válida de los valores estimados de la regresión. En ese sentido, Gujarati y Porter (2010) contemplan nueve supuestos para la verificación del modelo:

1. Existe linealidad en los parámetros a estimar.
2. Existe covarianza cero entre los errores y las variables explicativas, es decir, las variables  $X$  son independientes del término de error.
3. El valor medio de las perturbaciones debe ser igual a cero.
4. Los errores de estimación tienen varianza constante.
5. Los términos de perturbación no se encuentran serialmente correlacionados.
6. El número de observaciones debe ser mayor al número de parámetros a estimar.
7. Debe haber variación en los valores de las variables explicativas.
8. No debe haber una relación lineal exacta entre las variables explicativas, es decir, no debe haber multicolinealidad.
9. No existe sesgo de especificación, esto es, el modelo está correctamente especificado.

Mediante la comprobación de estos supuestos y considerando la esperanza condicional de  $Y$ , se obtiene que:

$$E(Y|X_1, X_2, X_3 \dots X_n) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots \beta_n X_n \quad (9)$$

La expresión previa proporciona la media condicional o el valor esperado de  $Y$ , condicionado a los valores dados o fijos de las variables  $(X_1, X_2, X_3 \dots X_n)$ . En otras palabras, se obtiene el valor promedio de  $Y$  o su respuesta media a los valores dados de las explicativas  $X$ .

Una vez explicada la metodología del análisis de regresión múltiple, basada en el enfoque de MCO, se procederá a describir las variables que se utilizaron para la estimación del modelo econométrico.

### 3.3. Descripción de las variables

Para analizar la relación que existe entre la flexibilidad laboral y el trabajo decente se consideraron cuatro variables que se representaron con los siguientes indicadores:

- a) *Índice del costo unitario de la mano de obra del sector manufacturero*. Es la variable dependiente y representa los costos de la mano de obra en México por unidad de productividad. Es decir, ilustra la variación de las remuneraciones (salarios más prestaciones) por unidad del factor trabajo, en comparación con la productividad laboral<sup>7</sup>. Se entendería que en esquemas de contratación flexibles, los empresarios buscan reducir este indicador, lo cual tiene un efecto distributivo adverso para la clase trabajadora.
- b) *Índice de productividad laboral por horas trabajadas del sector manufacturero*. Es una de las variables independientes y representa la productividad de la mano de obra en México en el sector manufacturero. Esta variable relaciona el valor real de la producción con las horas dedicadas a su elaboración<sup>8</sup>. En ese sentido, se espera una relación negativa entre el costo laboral unitario y la productividad, debido a que con la introducción de la nueva tecnología y las nuevas formas flexibles de organización laboral, se estaría ocupando una menor cantidad de mano de obra y reduciendo la cantidad de horas dedicadas a la producción. Bajo esquemas flexibles, ocupar una menor cantidad de mano de obra implica un efecto distributivo desfavorable para la clase trabajadora.
- c) *Índice de las prestaciones sociales medias con base en el personal ocupado de la industria manufacturera*. Es otra de las variables explicativas y representa las prestaciones sociales que recibe el trabajador mexicano por

---

<sup>7</sup> INEGI (2015) obtiene este indicador, a partir, de dividir el índice de las remuneraciones medias reales (con base en las horas trabajadas) entre el índice productividad laboral (con base en las horas trabajadas).

<sup>8</sup> INEGI (2015) obtiene este indicador, a partir, del cociente del índice de valor de la producción a precios constantes y el índice de horas trabajadas.

la labor desempeñada en su lugar de trabajo<sup>9</sup>. Se espera que la relación entre esta variable y los costos laborales unitarios sea positiva, debido a que un incremento de la productividad debería traducirse en un aumento de las remuneraciones del factor trabajo, es decir, habría un efecto distributivo a favor de los trabajadores.

- d) *Tasa de informalidad laboral 1*<sup>10</sup>. Es la última de las variables independientes incluidas en el modelo. Representa la participación de la población ocupada que labora en condiciones de precarización laboral, es decir, que aunque forma parte de la población que trabaja no se encuentra inscrita bajo ninguna forma de empleo formal. La incorporación de esta variable ayudará a demostrar que las condiciones laborales vulnerables en el sector informal de la economía promueven la precarización del sector formal, esto es, la existencia de precarización genera más precarización. Se espera obtener una relación negativa entre la informalidad y los costos laborales unitarios debido a que la existencia de este tipo de población ocupada ejerce una presión negativa sobre los niveles salariales en el sector formal, y precariza las condiciones laborales de quienes se encuentran empleados en él.

De las cuatro variables presentadas anteriormente, tres son indicadores de la industria manufacturera y uno corresponde a los indicadores de empleo. La selección de estos medidores se justifica por los siguientes motivos:

- Son los adecuados para el modelo ya que no presentan alteración alguna en sus bases metodológicas y se encuentran disponibles sin ninguna restricción desde su creación<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> INEGI (2010) obtiene este indicador, a partir, del cociente del índice de las prestaciones sociales reales y el índice de personal ocupado total de la industria manufacturera.

<sup>10</sup> La tasa de informalidad 1 representa a la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, 2015).

<sup>11</sup> Es necesario recordar que la flexibilización laboral fue implantada desde la década de los años ochenta, así que la mayoría de estos indicadores han ido evolucionando desde ese entonces. Es por ello, que en este trabajo sólo se tomaron en cuenta los indicadores disponibles que mostraban una

- Los indicadores de la industria manufacturera engloban y representan la mayoría de los componentes de la flexibilidad laboral y el trabajo decente. Esto ofrece una perspectiva congruente del funcionamiento de estos conceptos dentro de uno de los sectores más importantes de la actividad económica en México.
- El indicador de informalidad demuestra el alarmante porcentaje de la población que se encuentra laborando en condiciones precarias de trabajo. Ello a su vez, provoca presión sobre los salarios del mercado formal de trabajo, con lo que la precarización se convierte en un fenómeno recurrente.

Los indicadores previamente expuestos ayudarán a validar la hipótesis de trabajo de la presente investigación, la cual considera que los esquemas de flexibilidad laboral no son compatibles con las metas de trabajo decente, ya que precarizan las condiciones de trabajo.

Los indicadores utilizados en el modelo econométrico se obtuvieron de dos encuestas que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La primera de ellas es la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), de donde se obtuvieron los indicadores de:

- Índice del costo unitario de la mano de obra
- Índice de productividad (por horas trabajadas)
- Índice de las prestaciones sociales medias (con base en el personal ocupado)

La segunda es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de la cual se extrajo la Tasa de Informalidad Laboral 1.

Los indicadores presentan una periodicidad mensual y abarcan el periodo de enero de 2007 a febrero de 2015, por lo que cada serie de tiempo contiene un total de 98 observaciones, cantidad de datos suficientes para identificar el comportamiento que ha tenido la flexibilidad laboral y el trabajo decente en México.

---

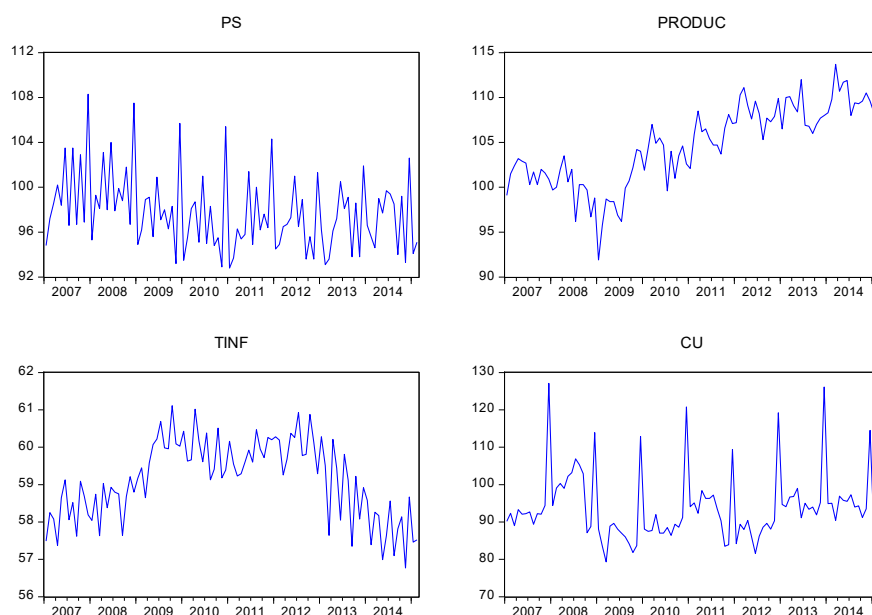
estructura temporal y metodológica acorde con las necesidades de validación de la hipótesis de trabajo.

### 3.4. Análisis descriptivo de las variables

Con la finalidad de ver el comportamiento de las variables y saber si éstas necesitan tener algún tipo de tratamiento para el análisis de regresión múltiple, se procede a la elaboración de un análisis descriptivo. En este análisis se observará el comportamiento individual de cada una de las variables, identificando cuáles han sido sus tendencias y sus variaciones a largo del tiempo.

En el Gráfico 3.1 se evidencia el comportamiento de cada una de las variables de forma individual. Como se puede observar, las series muestran un comportamiento tendencial diverso, pero con posibles efectos estacionales.

**Gráfico 3.1. Representación gráfica de las series originales**



Fuente: Elaboración propia con resultados del software E-views 7

El Índice del costo unitario de la mano de obra (CU) muestra una ligera tendencia a decrecer. De enero de 2007 a febrero de 2015 este índice ha disminuido en 4.32%, al pasar de 90.2 a 86.3 unidades, lo cual podría indicar que los esquemas de flexibilización laboral han sido utilizados de manera correcta por los empresarios al disminuir sus costos laborales. Asimismo, se puede observar un comportamiento

estacional en el mes de diciembre, lo que refleja que en esas fechas los empresarios pagan una mayor cantidad de dinero al trabajador formal, lo cual es congruente con la legislación mexicana que establece el pago anual de un aguinaldo<sup>12</sup>.

Por otro lado, se observa que el índice de productividad (PRODUC) mostró un comportamiento ascendente en el periodo de estudio, al incrementarse de 99.1 a 112.6 unidades, de enero de 2007 a febrero de 2015. Ello representa un 13.62% de crecimiento del indicador. Se puede apreciar que el peor desempeño de este medidor ocurrió tras la crisis económica de 2008, al establecerse en 90.1, en enero de 2009. Ello advierte que la productividad es vulnerable ante situaciones de crisis económicas, que obligan a ajustes en los niveles de la producción.

En cuanto al índice de prestaciones sociales medias, éste se ha mantenido en un nivel de variación constante, pues de enero de 2007 a febrero de 2015 sólo ha disminuido un 0.31%, al transitar de 94.8 a 95.1 unidades. Esta variable, al igual que los costos unitarios de la mano de obra, presenta un comportamiento estacional en el mes de diciembre, lo que reafirma la idea de que los empresarios pagan durante ese mes un ingreso mayor a los trabajadores. Considerando lo anterior, se podría afirmar que pese a los esquemas de flexibilización laboral, la remuneración de los trabajadores mexicanos preserva prestaciones mínimas de ley, situación que, desde un enfoque empresarial, implica rigidez en los costos laborales, aunque tiene efectos distributivos favorables para el trabajador.

Por último, la tasa de informalidad laboral (TINF) muestra un comportamiento cóncavo, al registrar su máximo valor en el mes de noviembre de 2009, cuando dicha tasa se elevó hasta 61.11%, mientras que los valores mínimos se mantuvieron cercanos al 57.5%. Con los datos previos, se puede afirmar que la población que trabaja en condiciones vulnerables o precarias en México, asciende a más de la

---

<sup>12</sup> La Ley Federal del Trabajo (2015), en su artículo 87, menciona que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.



mitad de la población ocupada, lo cual podría demostrar que no se han generado una suficiente cantidad de empleos dignos.

Como ya se ha indicado, a través del análisis estadístico se detectaron efectos estacionales en el mes de diciembre para los indicadores relacionados con el costo laboral y las prestaciones sociales, así como una perturbación del indicador de productividad, en enero de 2009. Dichos elementos podrían generar una sobre estimación o errores de especificación en el modelo. Para evitar esta situación, se recurrió a la utilización de vectores autorregresivos y de medias móviles, estacionales y no estacionales. Para ello se siguió la metodología utilizada por Box-Jenkins en sus Modelos Autorregresivos Integrados de Media Móvil con un factor Estacional, mejor conocidos como modelos SARIMA.

### **3.5. Metodología Box-Jenkins para modelos SARIMA**

La metodología Box-Jenkins representa uno de los métodos estadísticos más reconocidos para pronosticar el comportamiento futuro de una serie de tiempo. Para ello, toma en consideración los valores pasados de esa misma serie o de otras series que tengan una relación causal con ésta (Collantes, 2001).

Para el caso concreto del modelo que aquí se expone, mediante la utilización de esta metodología, se pretende incorporar el valor pasado de las variables involucradas en el análisis de regresión lineal múltiple, con la finalidad de evitar problemas estadísticos por los efectos estacionales, y que los resultados puedan ser los más certeros posibles.

La estructura de un modelo SARIMA permite captar el factor estacional de una serie de tiempo, con la finalidad de que este no influya sobre el comportamiento de la variable que se intenta proyectar o explicar; asimismo, esta estructura posee tres componentes principales en su proceso (Chávez, 1997):

1. Orden de integración (I)
2. Procesos autorregresivos (AR) y autorregresivos estacionales (SAR)

### 3. Medias móviles no estacionales (MA) y estacionales (SMA)

Tomando en cuenta lo anterior, los factores estacionales que exhibe el presente modelo serán incorporados, de manera, que se corregirán las alteraciones que estos provocan en la estimación.

El primer paso para emplear la metodología Box-Jenkins para modelos SARIMA, es convertir las series de tiempo en estacionarias. Se dice que una serie es estacionaria cuando su media, su varianza y su covarianza permanecen constantes a largo del tiempo (Collantes, 2001; Gujarati y Porter, 2010). Al hacer estacionarias las series, éstas serán integradas de orden cero, lo que permite obtener el componente (I) para el proceso SARIMA.

El siguiente paso es identificar dos tipos de procesos en la función de correlación muestral y la función de correlación parcial, los cuales incorporan el tiempo en el análisis (Collantes, 2001; Gujarati y Porter, 2010):

- Proceso autorregresivo (AR). Indica el orden en el que se establece el modelo, al expresar el número de observaciones rezagadas de las series que intervienen en éste. Su forma simplificada se expresa mediante la siguiente ecuación:

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 Y_{t-1} + u_t \quad (10)$$

Donde:

$Y_t$  = variable dependiente

$Y_{t-1}$  = variable dependiente rezagada un periodo

$u_t$  = termino de error

$\alpha$ 's = parámetros a estimar

- Proceso de medias móviles (MA). Explica el valor de una serie temporal en función de un término independiente y una sucesión de errores correspondientes a periodos precedentes, ponderados convenientemente por el investigador. Su forma simplificada se expresa de la siguiente manera:

$$Y_t = \mu + \theta_0 u_t + \theta_1 u_{t-1} + \theta_2 u_{t-2} + \dots + \theta_n u_{t-n} \quad (11)$$

Donde:

$Y_t$  = variable dependiente

$\mu$  = constante

$u_t$ 's = términos de error

$\theta$ 's = parámetros a estimar

Desde luego, ambos procesos pueden aparecer de manera simultáneamente en un modelo. Cuando esto ocurre el modelo se denomina ARMA y se representa algebraicamente de la siguiente manera:

$$Y_t = \gamma + \alpha_1 Y_{t-1} + \theta_0 u_t + \theta_1 u_{t-1} \quad (12)$$

Donde:

$\gamma$  = constante.

Una vez identificados estos procesos, y si se cumple con un proceso estacionario integrado de algún orden, se tiene como resultado la estructura de un modelo ARIMA, la cual es suficiente para pronosticar el comportamiento de una serie de tiempo. Sin embargo, esta estructura es incapaz de captar los efectos estacionales que repercuten en las series de un modelo. Por esta razón, es necesario hacer una generalización de los procesos antes mencionados, para incorporar la influencia que tienen los efectos estacionales sobre éste (Collantes, 2001).

En ese sentido, el último paso es encontrar el efecto estacional en las series e incorporarlo al modelo. En el caso del modelo que aquí se construye, se detectaron efectos estacionales que se repiten cada 12 meses. Los modelos con factor estacional se denotan con una S en su proceso, representándose como: SMA, SAR, SARMA y SARIMA. La diferencia que radica entre éste último componente y los demás, es el orden de integración. Por ello es que las series deben ser estacionarias e integradas de orden cero como sugiere el primer paso de esta metodología (Collantes, 2001; Gujarati y Porter, 2010).

De esta manera, la ecuación de un modelo SARIMA se representa de la siguiente forma:

$$Y_t = \gamma + \alpha_1 Y_{t-1} + \alpha_2 Y_{t-1s} + \theta_0 u_t + \theta_1 u_{t-1} + \theta_2 u_{t-1s} \quad (13)$$

Dónde:

$y_{t-1s}$  = Variable dependiente rezagada un periodo estacionalmente

$u_{t-1s}$  = Terminio de error estacional

En concreto, los componentes de un modelo SARIMA (estacionariedad, integración y reconocimiento de procesos), mediante la metodología Box-Jenkins, ayudará a complementar el análisis de regresión lineal múltiple, el cual presenta efectos estacionales en algunas de sus variables.

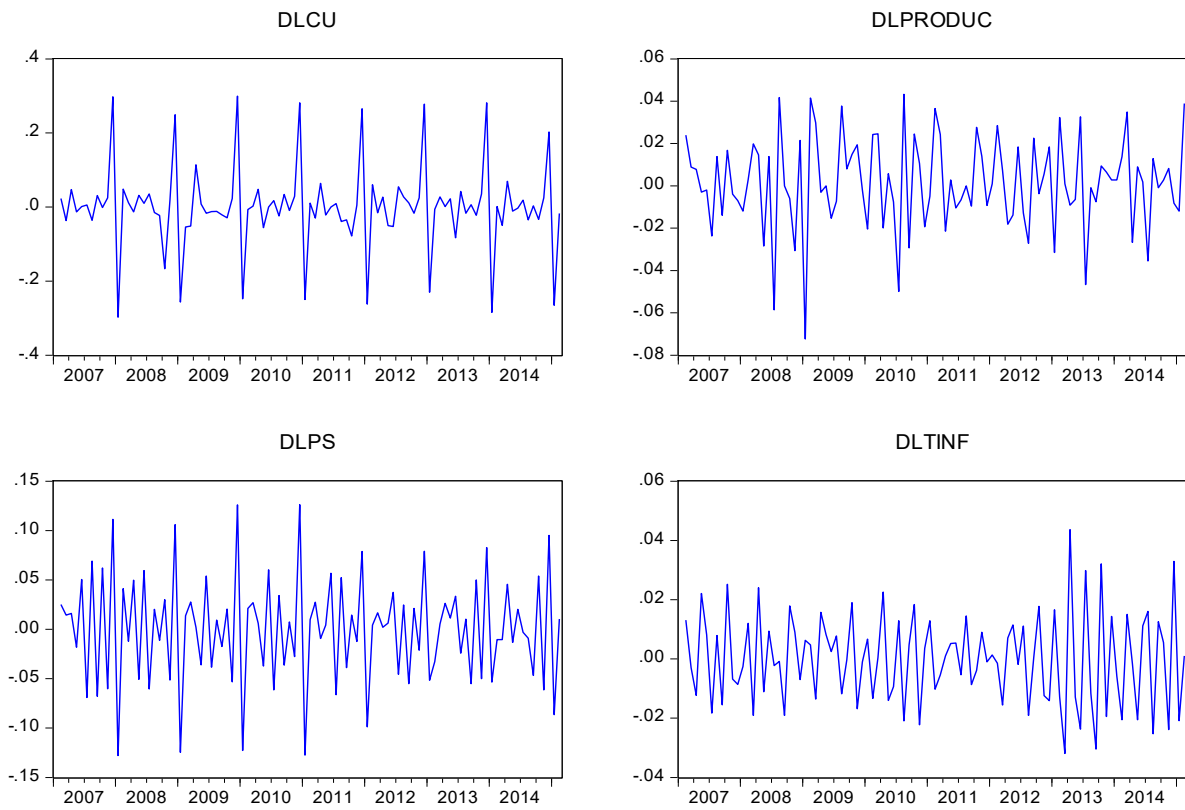
### 3.6 Tratamiento de datos

Para evitar los problemas estadísticos derivados de la estacionalidad que presentan las variables del modelo, se aplicaron diferencias logarítmicas de primer orden. Asimismo, para cumplir con los requerimientos de estacionariedad que marca la metodología Box-Jenkins para modelos SARIMA, se identificó el orden de integración de las series de tiempo. Más adelante, se presentan las pruebas gráficas (informales) y estadísticas (formales) de estacionariedad.

Retomando la información que se presentó en el Gráfico 3.1, en el que se presentan las series originales, se puede observar claramente que ninguna de las variables es un proceso estacionario. No obstante, al aplicar diferencias logarítmicas parece ser que las series se hacen estacionarias (Gráfico 3.2).

Para corroborar que las series sean verdaderamente estacionarias, se llevaron a cabo las pruebas estadísticas de raíz unitaria de Dickey-Fuller Aumentada (DFA) y Phillips-Perron (PP). Ambas pruebas se basan en la hipótesis nula de que existe raíz unitaria o no estacionariedad en la serie, por lo tanto, si el valor probabilístico es mayor a 0.05 se acepta esta hipótesis, es decir, se reconoce que la serie es no estacionaria. En forma contraria, si el valor probabilístico de las pruebas es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa de que la serie es estacionaria (Guerrero, 2008).

### Gráfico 3.2. Representación gráfica de las series en diferencias logarítmicas



Fuente: Elaboración propia con resultados del software E-views 7

**Tabla 3.1. Pruebas de raíz unitaria: Dickey- Fuller Aumentada (DFA) y Phillips Perrón (PP)**

<b>EN NIVELES</b>					
<b>CU</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-1.520746	0.5185	-8.325148	0.00000	I(1)
Tendencia e intercepto	-1.504867	0.8206	-8.281996	0.00000	I(1)
Sin tendencia ni intercepto	-0.463065	0.5119	-0.353128	0.55530	I(1)
<b>PRODUC</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-1.546952	0.5057	-2.06248	0.2603	I(1)
Tendencia e intercepto	-4.766016	0.0010	-4.79308	0.0009	I(1)
Sin tendencia ni intercepto	0.625201	0.8497	1.06529	0.9243	I(1)
<b>PS</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-1.600709	0.4779	-12.46584	0.0001	I(1)
Tendencia e intercepto	-0.989035	0.9396	-14.39016	0.0000	I(1)
Sin tendencia ni intercepto	-1.540181	0.1154	-0.049244	0.6639	I(1)
<b>TINF</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-1.218252	0.6640	-5.294131	0.0000	I(1)
Tendencia e intercepto	-1.329249	0.8745	-5.272934	0.0002	I(1)
Sin tendencia ni intercepto	-0.093711	0.6488	-0.018232	0.6742	I(1)
<b>EN DIFERENCIAS LOGARITMICAS</b>					
<b>DLCU</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-2.192300	0.2106	-44.4653	0.0001	I(0)
Tendencia e intercepto	-2.177951	0.4953	-41.86475	0.0001	I(0)
Sin tendencia ni intercepto	-2.212017	0.0268	-44.77707	0.0000	I(0)
<b>DLPRODUC</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-14.086590	0.0001	-16.20606	0.0001	I(0)
Tendencia e intercepto	-14.012240	0.0000	-16.16979	0.0000	I(0)
Sin tendencia ni intercepto	-14.111750	0.0000	-15.8763	0.0000	I(0)
<b>DLPS</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-7.274680	0.0000	-86.68324	0.0001	I(0)
Tendencia e intercepto	-7.379732	0.0000	-81.93738	0.0001	I(0)
Sin tendencia ni intercepto	-7.085686	0.0000	-84.27594	0.0000	I(0)
<b>DLTINF</b>	<b>DFA</b>		<b>PP</b>		<b>Orden de Integración</b>
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-17.82096	0.0001	-25.06474	0.0001	I(0)
Tendencia e intercepto	-18.17042	0.0000	-27.40624	0.0001	I(0)
Sin tendencia ni intercepto	-17.91752	0.0000	-25.20341	0.0000	I(0)

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de E-views 7

La Tabla 3.1 muestra los resultados que se obtuvieron al aplicar las pruebas de raíz unitaria. Como se puede apreciar, al aplicar la prueba DFA a las series en diferencias logarítmicas, se obtiene que todas son estacionarias, con la excepción de DLCU, la cual presenta problemas de raíz unitaria con intercepto y, con intercepto y tendencia. Asimismo, la prueba de PP muestra que todas las series son completamente estacionarias. Por lo tanto, éstas cumplen con los requisitos de estacionariedad que marca la metodología Box-Jenkins para modelos SARIMA.

### 3.7 Resultados del análisis de regresión lineal múltiple

Cabe recordar que la intención del modelo que aquí se desarrolla es mostrar la incompatibilidad que existe entre los esquemas de flexibilidad laboral y las metas de trabajo decente, las prácticas de flexibilización laboral provocan efectos distributivos adversos a la clase trabajadora. Para corroborar esta hipótesis, en la parte final del Capítulo 2 se presentó un análisis estadístico en el cual se mostró que la incorporación de esquemas de flexibilidad laboral en México, ha fomentado la precarización laboral, más que la existencia de empleos dignos. Con la finalidad de robustecer la evidencia que en este trabajo se presenta para validar la hipótesis de estudio, se plantea el siguiente modelo econométrico:

$$CU_t = \beta_0 + \beta_1 PRODUC_t + \beta_2 PS_t + \beta_3 TINF_t + u_t$$

Donde:

*CU*=Costo de mano de obra de la industria manufacturera

*PRODUC*=Productividad de la industria manufacturera

*PS*=Prestaciones sociales de la industria manufacturera

*TINF*=Trabajo informal

$\beta_0$ =Intercepto de la ecuación

$\beta_1$ =Parámetro a estimar de la variable *PRODUC*

$\beta_2$ =Parámetro a estimar de la variable *PS*

$\beta_3$ =Parámetro a estimar de la variable *TINF*

$u_t$ = Terminio de error

En el modelo propuesto se asume que el costo laboral unitario (CU) puede ser explicado por la productividad del trabajo (PRODUC), en el sentido de que a mayor producción por hora-hombre, manteniendo constantes las remuneraciones, el costo laboral se reduce, lo que genera un efecto distributivo adverso para la clase trabajadora.

Asimismo, se contempla que aunque exista una mayor productividad ésta podría no ser remunerada, debido a la utilización de factores tecnológicos. Considerando esto, se asume que la variable que mide las prestaciones sociales medias de la población ocupada (PS) tendrá una relación positiva con el costo que el empleador debe asumir para brindar protección social y formalidad al trabajador, situación que propicia un efecto distributivo favorable para el trabajador.

Por último, la incorporación del nivel de informalidad de la economía (TINF), permitirá demostrar los efectos recurrentes de la precarización. Esto es así, porque la existencia de trabajadores que laboran en condiciones vulnerables genera una presión a la baja de las remuneraciones que obtienen los trabajadores formales. Se espera, por lo tanto, que entre ambos indicadores (TINF y CU) exista una relación negativa.

Al realizar el análisis de regresión con las diferencias logarítmicas de las variables de estudio e incorporando vectores autorregresivos y de medias móviles, así como el efecto estacional que se detectó en algunas de las variables, se obtuvieron los siguientes resultados<sup>13</sup>:

---

<sup>13</sup> Las pruebas para la incorporación de vectores autorregresivos y medias móviles se encuentran disponibles en el Anexo 1.



### Cuadro 3.1. Análisis de regresión múltiple en diferencias logarítmicas

Dependent Variable: DLCU  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/15/16 Time: 10:57  
 Sample (adjusted): 2007M08 2015M02  
 Included observations: 91 after adjustments  
 Convergence achieved after 16 iterations  
 MA Backcast: OFF (Roots of MA process too large)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DLPRODUC	-0.770902	0.268418	-2.872017	0.0052
DLPS	1.176530	0.119717	9.827560	0.0000
DLTINF	-1.101899	0.416971	-2.642629	0.0098
AR(6)	-0.331692	0.109677	-3.024260	0.0033
MA(2)	-0.245578	0.107750	-2.279153	0.0252
MA(4)	-0.299059	0.101737	-2.939523	0.0043
MA(24)	0.356711	0.110251	3.235456	0.0017
SMA(12)	0.575923	0.107249	5.369985	0.0000
R-squared	0.786556	Mean dependent var		-0.000786
Adjusted R-squared	0.768554	S.D. dependent var		0.118140
S.E. of regression	0.056835	Akaike info criterion		-2.813506
Sum squared resid	0.268113	Schwarz criterion		-2.592771
Log likelihood	136.0145	Hannan-Quinn criter.		-2.724453
Durbin-Watson stat	2.175216			

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de e-views 7

Se puede apreciar que los coeficientes de regresión que ponderan a las variables explicativas son estadísticamente significativos y tienen el signo que se esperaba. Además, las pruebas de Breusch-Godfrey (LM), Ramsey Reset y White (disponibles en el Anexo 1) resultaron ser no significativas, lo que demuestra que el modelo es estable, tanto en los parámetros, como en los errores. En otras palabras, no existen problemas de autocorrelación, heterocedasticidad o multicolinealidad. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) muestra que las variaciones en el costo laboral unitario se explican en un 78.65% por cambios en las variables que integran el modelo.

Como ya se anticipaba, se encontró una relación negativa entre la variación de la productividad y los cambios en el costo laboral unitario. El resultado obtenido indica que a cada unidad de variación de la productividad, le corresponde una reducción en el crecimiento del costo laboral unitario de 0.7709. Al inicio de este capítulo se había advertido que la relación negativa entre productividad y costo laboral unitario implicaba un efecto distributivo adverso a los intereses del trabajador,

especialmente si se demuestra que el crecimiento de la productividad se debe a la incorporación de adelantos tecnológicos. De ser así, se estaría promoviendo la productividad basada en la flexibilidad funcional (un trabajador más hábil para manejar tecnología).

En cuanto a la variable que mide las prestaciones sociales, se advertía una relación positiva con el costo laboral unitario, situación que reflejaría un efecto distributivo a favor de la clase trabajadora. El resultado del estimador indica que por cada unidad de variación de las prestaciones sociales, el costo laboral unitario varía 1.1765. Este coeficiente, positivo y mayor a la unidad, muestra un costo laboral unitario que es sensible a variaciones en las prestaciones sociales. Desde un enfoque ortodoxo, el resultado obtenido evidencia las rigideces del mercado laboral, al hacer que el pago de prestaciones mínimas de ley, eleve sensiblemente el costo laboral unitario y que, por lo tanto, desincentive a los empresarios a crear fuentes de empleo. Sin embargo, desde la perspectiva del trabajador, esta relación positiva y superior a 1, indicaría un efecto distributivo a su favor.

Desafortunadamente, este impacto distributivo favorable queda parcialmente opacado por el resultado que se obtiene para la tercera variable explicativa. Cabe recordar que la incorporación de la tasa de informalidad permite evidenciar si las condiciones laborales vulnerables del mercado informal, presionan a la baja las percepciones salariales del sector formal, y por lo tanto, reducen el costo laboral unitario. El coeficiente obtenido indica que por cada unidad de variación positiva de la tasa de informalidad, el costo laboral unitario tiene una variación de -1.1018, lo que evidencia un costo de contratación de mano de obra que es sensible a variaciones en la tasa de informalidad. En otras palabras, el resultado obtenido demuestra que las condiciones laborales vulnerables en el sector informal de la economía promueven la precarización del sector formal.

Más aún, si se considera de manera conjunta el resultado del coeficiente que pondera a la productividad (-0.7709) – que tiene un efecto distributivo adverso para el trabajador especialmente si ésta se explica por la incorporación de innovaciones tecnológicas – con el que surge de la tasa de informalidad (-1.1018), entonces el

efecto favorable que se había alcanzado con las prestaciones sociales, virtualmente desaparece. Esto es así porque la suma de los coeficientes que implican efectos distributivos desfavorables para el trabajador (-1.8727) supera a la elasticidad del costo laboral unitario con respecto a las prestaciones (1.1765).

Así, los resultados obtenidos permiten validar la hipótesis de trabajo sustentada en esta investigación: los esquemas de flexibilidad laboral no son compatibles con las metas de trabajo decente. El modelo previamente presentado muestra que el impacto distributivo favorable que tiene el trabajador al garantizarle acceso a prestaciones laborales mínima de ley – una de las metas del trabajo decente – queda eclipsado por los efectos de la flexibilidad funcional y un entorno de precarización laboral.

## Conclusiones Finales

Los postulados del Consenso de Washington impulsaban, entre otras cosas, la desregulación económica, comercial y financiera, así como la búsqueda de una estabilidad macroeconómica, basada en el mantenimiento de un nivel de precios constante. Las consecuencias que se derivaron de este decálogo, aunadas a los cambios tecnológicos y a la aparición de la financiarización de la economía, motivaron cambios relevantes en los mercados laborales que en esta investigación se han contemplado desde dos aristas: la promoción del trabajo decente y la flexibilización laboral.

Por una parte, la implementación de estas estrategias económicas a mediados de la década de los ochenta, ha evidenciado un deterioro de las condiciones laborales de la clase trabajadora. Tras observar esta situación, la Organización Internacional del Trabajo se dio a la tarea de promover, a partir de diversas políticas de empleo, cuatro objetivos de trabajo decente, esto es, derechos fundamentales del trabajo, acceso al empleo en condiciones de libertad, protección social y diálogo social.

Pese a la necesidad de evaluar el alcance de dichos objetivos, no existe aún un indicador generalizado que mida el mejoramiento o deterioro de las condiciones laborales. En ese sentido, la OIT se ha empeñado en concebir un índice de trabajo decente que retome los cuatro objetivos fundamentales, y que utilice indicadores establecidos a nivel mundial. La creación de dicho indicador, sin embargo, se enfrenta a diversas problemáticas, entre ellas, la falta de homogeneidad o la ausencia de los indicadores. En otras palabras, si bien la concepción del trabajo decente es un ideal noble, su concreción y medición implican largos procesos de ejecución, y coordinación entre los actores involucrados.

Por otro lado, la aparición de los procesos globales de producción fragmentada, los adelantos en las tecnologías de la información y el conocimiento, así como la necesidad de las empresas por ser más competitivas ha llevado al establecimiento de nuevas formas de flexibilidad del trabajo. Desafortunadamente, estos esquemas de organización flexible de la actividad laboral no han generado los resultados que de ellos se esperaban, es decir, no han propiciado un mejoramiento de las

condiciones de la clase trabajadora, ni de la inversión productiva generadora de nuevas fuentes de empleo. Esto es aún más crítico en escenarios de gran incertidumbre causada por los desequilibrios financieros.

Para el caso de México, se ha evidenciado que la implementación de la flexibilidad laboral ha atraído condiciones de trabajo vulnerables. Ello se explica por diversos motivos. Primeramente, la economía mexicana no ha generado los empleos formales suficientes para absorber a toda la población en edad de trabajar o que está en búsqueda de un empleo. La falta de empleo formal genera fuentes alternativas de trabajo que no procuran la protección social del trabajador y su familia. Como ya se ha demostrado en este trabajo, la presencia de condiciones vulnerables de empleo, termina afectando también a los empleados del sector formal, al presionar a la baja los salarios. Dicha situación se agudiza en el contexto de mercados laborales flexibles ya que los empresarios pueden justificar pagar bajos salarios, bajo el argumento de que existe abundancia de mano de obra disponible.

La evidencia estadística y econométrica que se presentó en este trabajo demuestra que las nuevas formas de flexibilidad laboral son incompatibles con las metas de trabajo decente. Se ha evidenciado que la aparición de esquemas de organización laboral basadas en la flexibilidad funcional – esto es, en un trabajador que sea hábil para adaptarse a los cambios tecnológicos – ha propiciado la precarización laboral. Esto es así porque se generan procesos distributivos adversos a los intereses del trabajador. Por una parte, los trabajadores no reciben una remuneración equivalente al incremento de su productividad, ya que se considera que el aumento de ella se debe a mejoras tecnológicas. Por otro lado, cuando son capaces de obtener efectos distributivos favorables, a través de las prestaciones mínimas de ley, dicho impacto se ve opacado por la precarización del sector informal que presiona a la baja los salarios de los trabajadores formales.

Tomando en cuenta los argumentos vertidos en este trabajo, así como la evidencia de datos estadísticos y econométricos que se han presentado, se concluye que en México el ideal preclaro del trabajo decente, no es compatible con esquemas de

flexibilización laboral. Es por ello que a continuación se enlistan las siguientes propuestas de política que permitan una posible solución:

- Disminuir la presencia del sector informal, mediante la generación de empleos formales y sanciones impositivas ineludibles aplicadas a las empresas que promuevan condiciones laborales precarias. Para ello, es necesario que se establezcan vínculos de dialogo social entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, así como impulsar programas que reduzcan la cuota impositiva para las pequeñas y medianas empresas y los emprendedores, con la finalidad que se registren formalmente.
- Promover la creación de empleos formales que permitan insertar a la población en edad de trabajar, pero que no se encuentra laborando de manera activa. Para impulsar esta propuesta es necesario que se invierta en infraestructura productiva, así como inducir el crecimiento de la industria nacional, a través de encadenamientos productivos y el estímulo del crédito productivo.
- Explorar la viabilidad de esquemas de *flexiseguridad*. Ello implica la existencia de mercados laborales flexibles cuyas fricciones son amortiguadas por políticas económicas y públicas de carácter proactivo. Este tipo de propuesta involucra: pactos contractuales adaptables y fiables; un alto nivel de protección social para los desempleados; y mecanismos de formación y reinserción laboral que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores. Al respecto, cabe mencionar que algunos países europeos, ya han comenzado la implementación de estas políticas.
- En materia del ámbito empresarial, las medidas de acción implicarían un cambio en la cultura laboral que promueva al interior de la empresa la existencia de trabajo decente. A este respecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha diseñado un Modelo de Reconocimiento para Empresas Familiarmente Responsables, el cual implica la puesta en marcha de buenas prácticas laborales y la creación de estándares de medición que acrediten que una unidad empresarial es promotora de la equidad de género; de la prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual; así

como de acciones y políticas que favorecen que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares. Quedaría como una posible línea de investigación derivada de este trabajo, indagar si las empresas en México están interesadas en promover y adoptar el esquema que propone la Secretaría del Trabajo.

- Desarrollar un plan estratificado en el que las personas duren menos de seis meses sin empleo. Este plan debe considerar un plan de ahorro forzoso tanto para el trabajador como para el empresario. Esto es de vital importancia para garantizar un futuro estable al trabajador, debido a que ante condiciones laborales flexibles, no se genera antigüedad y el aporte monetario para el retiro es limitado e intermitente.
- Por último, aunque no menos importante, conviene homogenizar los indicadores de medición del trabajo decente, a través, de la estructura internacional que promueve la OIT, así como crear nuevos indicadores para la medición de esta variable (micro) y la flexibilización laboral. Es indispensable contar con indicadores que midan los niveles de flexibilización laboral en todos los niveles (micro, meso y macro), de esta manera, se sabrá si verdaderamente esta variable es utilizada para contrarrestar la incertidumbre económica.

## Anexo 1

### Pruebas Estadísticas

#### Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	0.236095	Prob. F(3,87)	0.8710
Obs*R-squared	0.734867	Prob. Chi-Square(3)	0.8650
Scaled explained SS	0.680162	Prob. Chi-Square(3)	0.8779

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de e-views 7

#### Test de White con términos cruzados

F-statistic	1.026130	Prob. F(36,54)	0.4583
Obs*R-squared	36.96479	Prob. Chi-Square(36)	0.4242
Scaled explained SS	34.21308	Prob. Chi-Square(36)	0.5538

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de e-views 7

#### Ramsey Reset

	Value	df	Probability
t-statistic	0.882217	82	0.3802
F-statistic	0.778308	(1, 82)	0.3802
Likelihood ratio	0.859658	1	0.3538

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de eviews 7

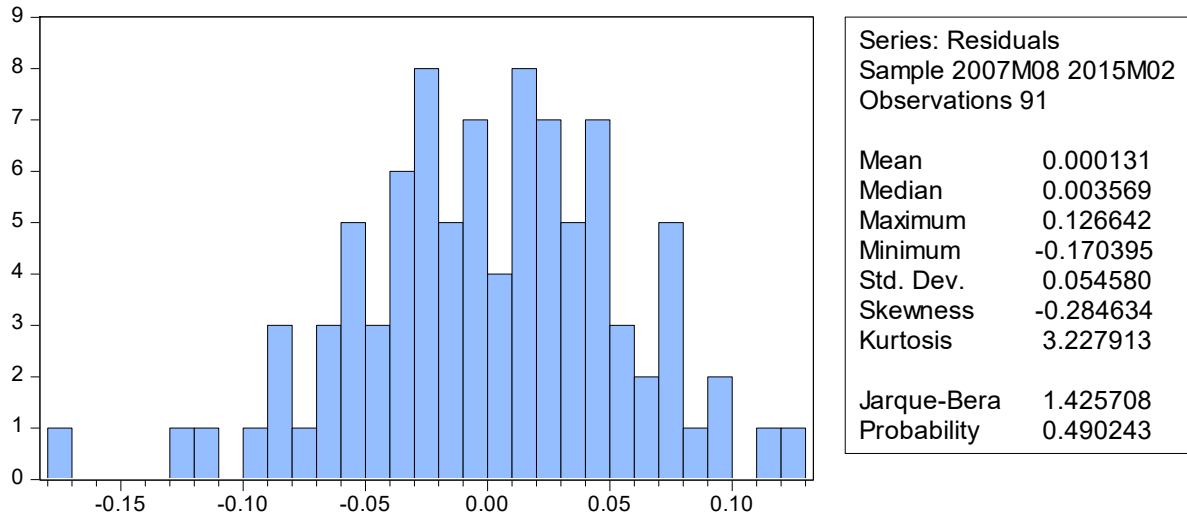
#### Test LM

F-statistic	1.076028	Prob. F(2,81)	0.3458
Obs*R-squared	2.354650	Prob. Chi-Square(2)	0.3081

Fuente: Elaboración propia con datos de salida de eviews 7



## Histograma



Fuente: Elaboración propia con datos de salida de eviews 7

## Fuentes de información

- Amadeo E. y J. Camargo (1993), "Flexibilidad laboral, productividad y ajuste", *Boletín Socioeconómico*, Diciembre, núm. 26, pp. 27-38.
- Anker R.; I. Chernyshev; P.Egger; F. Mehran y J. Ritter (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm.2,122, pp. 161-169.
- Bensusán, G. (2007), "La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿Problemas de diseño institucional o implementación", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México. Documento electrónico disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/9.pdf>
- Bescond, D., A. Chataigner y F. Mehran, (2003), "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2, pp. 197-231.
- Bhaduri, A. (2005) "Flexibilidad del mercado de trabajo y expansión económica", *Economía UNAM*, Septiembre- Diciembre, Vol. 2, núm. 6, pp. 126-135.
- Boletín Económico de ICE, (2001). "El desarrollo económico en África. Balance de la década de los 90 y perspectivas", Boletín Económico de ICE, Noviembre, núm. 2708, pp. 21-28.
- Bonet, F., B. Figueiredo y G. Standing (2003), "Una familia de índices de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2, pp. 233-261.
- Calva, J.L. (2012), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Análisis Estratégico para el Desarrollo", Vol. 11, Juan Pablos Editor-Consejo Nacional de Universitarios.
- Calva, J. L. y C. Salazar. (2012). "Empleo digno y crecimiento económico" en J. L. Calva (coord.), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, México, Consejo Nacional de Universitarios, pp. 21-37.

- Carrillo, G. y E. Mota (2008), "El impacto de flexibilidad laboral. Evidencias en México", *Administración y Organización*, Junio, vol. 10, núm. 20, pp. 127-143.
- Chávez, N. (1997), "Modelos ARIMA", *Ciencia y Cultura*, Núm. 1, pp.22-30. Documento electrónico disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-33231997000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-33231997000100005&script=sci_arttext&tlng=en)
- Collantes, J. (2001), *Predicción con redes neuronales: comparación con las metodologías de Box and Jenkins*, Trabajo de grado para optar por el título de Magister Scientiae en Estadística Aplicada, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Colom, A. (2003), "¿El retorno de los elefantes blancos? África, Deuda y Pobreza", *Economía Crítica*, núm.1, abril, pp. 175-187.
- Coriat, B. (1992), *Pensar al revés: Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Editorial Siglo XXI, México.
- Dalle, D., V. Fossati y F. Lavopa (2013), "Política industrial: ¿el eslabón perdido en el debate de las Cadenas Globales de Valor?", *Revista Argentina de Economía Internacional*, No. 2, diciembre, pp. 3-16.
- Daza, J. (2005). "Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo", Documento Oficial de la OIT, núm.9, junio.
- De Brun, J. y G. Labadie (1998), "Rigidez salarial, precios relativos y ajuste estructural: una interpretación del desempleo en Uruguay", Documento de Trabajo No. 383, Banco Interamericano de Desarrollo.
- De la Lama, A. (2013), "Economía global: de los agitados años veinte a la primera crisis mundial del siglo XXI", *Secuencia. Revista de historia y ciencias sociales*, No. 87, septiembre-diciembre, UAM-Iztapalapa, pp. 212-217.
- Duana, D. (2008) "Flexibilización laboral, el caso de México", *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, núm. 92, pp. 1-27.

- Durán, J. y D. Zaicever (2013), *América Latina y el Caribe en las cadenas internacionales de valor*, Serie Comercio Internacional No. 124, CEPAL, Santiago de Chile.
- Echeverría, M. (2010), *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, pp. 25-69.
- Galhardi, R. (2012) “Políticas de empleo decente para México” en J.L. Calva (coord.), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Consejo Nacional de Universitarios, México, pp. 21-37
- Galín, P. (1991), “El empleo precario en América Latina”, en *Flexibilización laboral en Venezuela ¿nuevo nombre o nueva realidad?*, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, pp. 11-27.
- Grau, A. y L. Lexartza (2010), *Precariedad laboral en Centroamérica: Impactos para las mujeres*, Fundación Friedrich Ebert, San José de Costa Rica, pp. 4-13.
- Guerrero, C. (2008), *Introducción a la econometría aplicada*, 1ª edición, Editorial Trillas, México, pp. 98-108.
- Guillén, A. (1999) “Crisis asiática y restructuración de la economía mundial”, *Comercio Exterior*, Enero, núm. 1, vol. 49, pp. 16-23.
- Gujarati, D. y D.C. Porter (2010), *Econometría*, 5ª edición, Editorial Mc Graw Hill, México.
- Ibarra, M. y L. González. (2010), “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”, *Contaduría y Administración*, núm. 231, mayo-agosto, pp. 33-52.
- INEGI (2010) “Indicadores del sector manufacturero”, Estadísticas económicas.
- \_\_\_\_\_ (2015), *Síntesis metodológica de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera*, Documento electrónico disponible en:

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/establecimientos/sm\\_emim.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/establecimientos/sm_emim.pdf)

- Jaramillo A (1993) “¿Reconversión industrial o reconversión empresarial”, *Revista Universidad EAFIT*, núm.96, pp. 55-64.
- Lagos, R. (1994), “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, *Revista de la CEPAL*, No. 54, diciembre, pp. 81-96.
- Ley Federal del Trabajo (2015). México. Diario Oficial de la Federación.
- López, D. (2002), “Mitos, alcances y perspectivas de flexibilización laboral: un debate permanente”, *Análisis Laboral*, Septiembre, núm. 16, pp. 1-17.
- Mántey, G. (2013), “¿Conviene flexibilizar el tipo de cambio para mejorar la competitividad?”, *Revista Problemas del Desarrollo*, Vol. 175, No. 44, octubre-diciembre, pp. 9-32.
- Martínez, A., M. Vela, M. Pérez y P. De Luis. (2007), “Flexibilidad e innovación: el efecto moderador de la cooperación”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 16, núm. 4, pp. 69-88.
- Martínez, R. y E. Reyes (2012) “El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina”, *Política y Cultura*, Núm.37, primavera, pp. 35-64.
- Mercedes, P., M. Yucuma y M. Cuervo (2014), “Papel de gestión humana en procesos de flexibilidad funcional en empresas colombianas”, Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Colombia, pp. 17-32.
- Miguélez, F. (2004). “La flexibilidad laboral”, *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, vol. 13, pp.17-36.

- Mora, M. (2005), "Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado", *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Costa Rica, Vol. II, núm. 108, pp. 27-40.
- Morales, M. y J. Pech (2000), "Competitividad y estrategia: el enfoque de las competencias esenciales y el enfoque basado en los recursos", *Contaduría y Administración*, núm. 197, abril-junio, pp. 47-62.
- Neffa, J. (1999), "Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos", E. De la Garza (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires, pp. 39-66.
- Ocampo, J. (2005), *Más allá del Consenso de Washington: una agenda para el desarrollo de América Latina*, Serie Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México, Núm.26, enero, pp. 5-19.
- OIT (1999), *Trabajo Decente*, Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión, Ginebra, Memoria del Director General, pp. 1-100.
- \_\_\_\_ (2010), *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- \_\_\_\_ (2012), *Del trabajo precario al trabajo decente*, Documento final del Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para Luchar contra el Empleo Precario, Oficina de Actividades para los trabajadores, Ginebra.
- \_\_\_\_ (2014), *Trabajo Decente*, documento electrónico recuperado el 6 de diciembre de 2014. Documento electrónico disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- \_\_\_\_ (2015) "Las formas atípicas de empleo", Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, Ginebra, pp. 3-36.

- Pérez, C. (1986), "Las nuevas tecnologías: Una visión en conjunto", en C. Ominami, *La tercera revolución industrial, impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina, pp. 43-89.
- Rimbau, E. y X. Triadó (2006), "La flexibilidad laboral en la empresa", *Capital Humano*, núm. 197, marzo, pp. 38-48.
- Rodgers, G., E. Lee, L. Swepston y J. Van Daele (2009), *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 208-237.
- Rodríguez A., J. Moreno, S. Ferrer y A. Vázquez (2011), "Perspectivas de política monetaria y salarios en México" en F. Novelo (coord.) *México ante la sucesión presidencial*, Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco, México, pp. 75-105.
- Salazar C. y A. Azamar (2014), "Flexibilidad y precarización del trabajo en México", *Política y Cultura*, núm. 42, otoño, pp. 185-207.
- Standing, G. (2002), "De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 4, vol. pp. 487-501.
- Sturgeon, T.J. (2008) "From commodity chains to value chains: Interdisciplinary theory building in an age of globalization", Working Paper Series, Industrial Performance Center, MIT.
- Tamames, R. y B. Huerta (2010), *Estructura económica internacional*, Editorial Alianza, Madrid, España.
- Vinatea, L. (2000), "Posición competitiva empresarial y flexibilidad. La normativa laboral peruana y su relación con la competitividad empresarial", Documento de trabajo 124, *Estudios sobre la flexibilidad en Perú*, Organización Internacional del Trabajo, Lima, Perú, pp. 265-281.

Yáñez S. (1999). "Condiciones sobre la flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género" en J. Ensignia y S. Yáñez (editores), *Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina*, Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile, pp 97-210.

Zapata, F. (1998), *¿Flexibles y productivos? Estudio sobre la flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, México.