



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

ANÁLISIS ECONOMETRICO DEL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD
DEL MERCADO DE TRABAJO SOBRE LAS REMUNERACIONES Y
EL EMPLEO EN MÉXICO (2004 – 2014)

Tesis presentada por
Cristhian Jesús Hernández Cervantes

para obtener el grado de
MAESTRO EN ECONOMÍA APLICADA

Tijuana, B. C., México

2016

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Jorge Eduardo Mendoza Cota

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. _____

2. _____

3. _____

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por el apoyo económico e institucional para los estudios de maestría y la realización de esta investigación de tesis, sin el cual hubiese sido imposible.

Al Colegio de la Frontera Norte A.C. así como a todos quienes integran tan grande institución por las facilidades, aprendizajes y oportunidades que me han brindado para la consecución del grado. A la planta docente, en especial al departamento de economía, así como a todos los académicos de quienes he tenido la oportunidad de aprender durante los cursos correspondientes a la Maestría en Economía Aplicada.

Al Dr. Jorge Eduardo Mendoza Cota quien fungió como director de tesis, a quien agradezco su paciencia y confianza en la realización exitosa del proyecto de investigación, así como a sus pertinentes observaciones para la consecución del mismo. También al Dr. Oscar Peláez Herreros, coordinador de la maestría por su compromiso y atención en sus funciones.

Agradecer también a la Dra. María Antonia Correa Serrano, lectora externa de esta tesis por sus valiosos comentarios y sugerencias que permitieron extender el panorama de comprensión de la tesis. Igualmente, al Dr. Salvador Corrales por todos los puntuales señalamientos que permitieron mejorar la calidad de la investigación.

A los compañeros de maestría, cuyas diversidades de opiniones son siempre un motivo de cuestionamiento para las propias, así como un recuerdo continuo del trabajo por hacer. A Elizabeth Ojeda, debo especial agradecimiento por sus aportes en la lectura y revisión de este trabajo, y porque el encuentro fortuito con su persona ha significado un cariño impagable.

Finalmente debo mi agradecimiento también a mi madre Martha Cervantes y mi hermana Marian Hernández, ejes fundamentales y apoyo en la vida; quienes forman una parte inseparable de mi propia esencia como persona.

Resumen

Esta investigación presenta un análisis acerca del impacto de la flexibilidad del mercado de trabajo en México sobre las remuneraciones y la generación de empleo. Para ello, se realizó una extensa revisión teórica e histórica a través de la cual se logran identificar distintas etapas del proceso de flexibilización y se destaca la fuerte relación entre la flexibilidad y las transformaciones de orden mundial de los sistemas de producción.

Se explica, además, cómo las nuevas configuración globales de la producción de valor inducen nuevas pautas y estrategias que las empresas deben adoptar en su búsqueda de competitividad en los nuevos mercados globales, lo cual tiene como uno de sus principales efectos la mutación de las relaciones laborales de los países.

Finalmente, a través de sendos modelos econométricos utilizando los Censos económicos 2004, 2009, y 2014, se aporta evidencia que muestra un limitado impacto en la generación de empleos, así como un visible detrimento de las remuneraciones del empleo en las distintas ramas económicas, excluyendo solamente las relacionadas al sector primario. Los resultados observados ponen en duda una serie de supuestos beneficios que se suelen relacionar a la flexibilización del mercado de trabajo como estrategias para el crecimiento del empleo y la mejoría en el pago del factor trabajo.

Palabras clave: Flexibilidad, Mercado de Trabajo, Empleo, Remuneraciones

Abstract

This research presents an analysis on the impact of the flexibility of the labor market in Mexico on wages and employment generation. To this end an extensive theoretical and historical review was conducted, through which it has been identify different stages of the flexibilization process. It highlights the strong relationship between flexibility and transformations of world order of production systems.

This works explains how the new global value production configuration induce new pautes and strategies that companies must adopt in order for gain competitiveness in the new global markets, which has as one of its main effects of changing labor relations countries.

Finally, through several econometric models from economic censuses 2004, 2009, and 2014, evidence is provided showing a limited impact on job creation and a visible detriment of the remunerations of work, in the various economic sectors, excluding only those related to the primary sector. The observed results cast doubt on a number of assumptions related to labor market flexibility as strategy for employment growth and improvement in the payment of labor.

Key Words: Flexibility, Labor Market, Employment, Work Remuneration

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. FLEXIBILIDAD LABORAL: ORIGEN DE LA DISCUSIÓN Y POLISEMIA DEL CONCEPTO.....	6
1.1 Contexto histórico de la discusión.....	6
1.2 Características del empleo bajo el modelo fordista-taylorista de producción y las políticas keynesianas de posguerra.....	11
1.3 La teoría neoclásica y el auge de la visión neoliberal	15
1.4 Nuevos modelos de producción y organización del trabajo: teorías posfordistas, toyotismo y nuevas doctrinas gerenciales	23
1.4.1 Flexibilidad y posfordismo.....	25
1.4.2 Toyotismo y <i>lean production</i>	27
1.5 Flexibilidad laboral, calidad y precariedad del empleo.....	28
1.6 Consideraciones y precisiones conceptuales derivadas de la discusión teórica	30
CAPITULO II. LA RUTA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL MEXICANA	33
2.1 El inicio de las transformaciones laborales a nivel mundial	33
2.1.1 Crisis de productividad en las economías occidentales.....	34
2.1.2 Nueva organización industrial.....	35
2.1.3 Cadenas Globales de Valor	36
2.1.4 Subcontratación internacional y empresas trasnacionales.....	39
2.2 El fin del estado intervencionista mexicano e inicio de la flexibilización laboral	40
2.2.1 Características del mercado de trabajo en México durante la segunda mitad del siglo XX	40
2.2.2 Agotamiento del modelo Intervencionista y los procesos de industrialización por sustitución de importaciones	42
2.2.3 El estallido de la crisis mexicana y los programas de ajuste estabilizador.....	43
2.2.4 Reformas de primera generación.....	44
2.3 El mercado de trabajo a partir de 1994: profundización de las transformaciones.....	49
2.3.1 Reformas de segunda generación	50
2.3.2 Inversión Extranjera Directa y empresas multinacionales en México	50
2.4 Tendencias recientes del mercado de trabajo mexicano.....	53
CAPÍTULO III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO.....	59
3.1 Aplicación del enfoque teórico, contextualización y conceptos teóricos a operacionalizar ...	59

3.1.1 Sobre el contexto histórico en que es aplicable la metodología de análisis econométrica	64
3.2 Sobre los modelos econométricos utilizados: modelos explicativos de las remuneraciones y modelos explicativos del empleo	65
3.2.1 Modelos de Remuneraciones	66
3.2.2 Modelos Empleo	70
3.3 Bases de datos	74
3.4 Acerca de las técnicas econométricas utilizadas para el análisis empírico	75
3.4.1 Modelo econométrico de forma de panel	75
3.4.2 Modelo econométrico Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)	76
CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS	78
4.1 Análisis de modelos sobre remuneraciones.....	78
4.2 Análisis de modelos sobre empleo	86
CAPITULO V. CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS.....	i
Anexo 1. Pruebas de especificación del modelo I.....	i
Anexo 2. Pruebas de especificación del modelo IIa MCO.....	iii
Anexo 3. Pruebas de especificación del modelo III Panel de efectos fijos de grupo	vi
Anexo 4. Pruebas de especificación del modelo IV panel de efectos fijos de grupo	viii

Índice de gráficos

Gráfico 2.1. Población ocupada según sector de actividad económica 1930-1990	46
Gráfico 2.2. Composición de la población ocupada según sector de actividad económica 1930-1990	47
Gráfico 2.3 Evolución del salario mínimo real 1994-2015	54
Gráfico 2.4 Promedio diario del salario base de cotización al IMSS real, periodicidad mensual de enero de 2012-noviembre 2015	55
Gráfico 2.5 Costo Unitario Real de la Mano de Obra (base 2008 = 100), periodicidad mensual de enero 2007 - mayo 2016	56
Gráfico 2.6 Productividad promedio total de la manufactura de la mano de obra en México, periodicidad anual de 2007-2015	57

Índice de tablas

Tabla 2.1 Población ocupada según sector de actividad económica México 1930-1990	41
Tabla 2.2. Evolución anual de los salarios reales mínimos, medios e industriales y tipo de cambio real, 1970-1990 (Índice 1970 = 100)	42
Tabla 2.3. México: Distribución Sectorial de la IED, 1996-2003 (millones de dólares y porcentajes)	52
Tabla 3.1 Relación de variables del modelo I	68
Tabla 3.2 Relación de variables del modelo II	70
Tabla 3.3 Relación de variables del modelo III	72
Tabla 3.4 Relación de variables del modelo IV	73
Tabla 3.5 Fuentes de datos: Censos Económicos (excepto IED)	74
Tabla 3.6 Fuentes de datos, variable IED	74
Tabla 4.1 Modelo I de panel de efectos fijos de la variable remuneraciones reales	79
Tabla 4.2 Modelo IIa de MCO de la variable remuneraciones reales	84
Tabla 4.3 Modelo IIb de MCO de la variable remuneraciones reales	85
Tabla 4.4 Modelo III Panel de efectos fijos de la variable Personal ocupado total	86
Tabla 4.5 Modelo IV panel de efectos fijos de la variable personal ocupado total (logaritmo)	87

INTRODUCCIÓN

La cuestión es si podemos tratar de arreglar las instituciones del mercado de trabajo (...) de modo que puedan proporcionar la seguridad en el empleo y la continuidad de los salarios que la gente parece desear, sin caer en graves ineficiencias y en particular en la más grave de las ineficiencias: el desempleo persistente (Solow, 1992: 91)

Para cualquier sociedad, las condiciones de su mercado de trabajo son un tema esencial. Aspectos tales como las condiciones de contratación, la seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo, así como los sistemas de remuneraciones son, entre otros aspectos, factores que determinan el potencial del trabajo como medio para la realización individual y colectiva.

El tema de la flexibilización laboral toma relevancia debido a que introduce profundos cambios en la concepción del trabajo, en las relaciones de contratación, en el tipo de prestaciones asociadas al mismo y, por ende, en la calidad de vida de los trabajadores.

La flexibilización del mercado laboral es vista por la teoría económica neoclásica como una condición *sine qua non*, para que las empresas puedan mejorar su competitividad e impulsar a partir de esto la generación de nuevos empleos. Ésta hipótesis es ampliamente apoyada desde diversas esferas públicas y privadas que sostienen que el desempeño económico se ve afectado por la existencia de “rigideces”, por lo que proponen, aunado a todas las reformas necesarias para la liberación del mercado, un proyecto de mercado laboral regido por la ausencia de seguridades laborales “costosas” para el capital y en que la discrecionalidad de los gerentes sea la única norma.

Es posible que la aplicación progresiva de formas flexibles en las relaciones laborales, represente en realidad, el establecimiento de condiciones laborales precarias para los trabajadores quienes ven disminuidos o limitados sus derechos, prestaciones y seguridades tradicionalmente asociadas al trabajo.

El presente trabajo de tesis pertenece al área de economía laboral y tiene por objetivo principal dimensionar y analizar el impacto y los efectos que la flexibilidad laboral tiene sobre el mercado de trabajo mexicano. En particular, se analizan la generación de empleo y las remuneraciones asociadas al mismo.

Para dicho objetivo, se realizó un rastreo conceptual que organiza las diversas fuentes teóricas relacionadas a la flexibilidad laboral, así como al contexto de relevancia o surgimiento de las mismas. La necesidad de poner en contexto histórico los aportes teóricos resulta de poder comprender los mismos respecto de las influencias ideológicas y circunstancias pragmáticas en que surgieron. También se analizó la flexibilización como un proceso histórico complejo en el que confluyen diversas fuerzas tanto de orden internacional como nacional; y cómo la flexibilidad del mercado de trabajo mexicano sólo puede entenderse a partir de dichos factores.

El análisis empírico se basa en los sectores secundarios y de servicios a nivel nacional utilizando los datos de los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) hasta la desagregación de ramas de la SCIAN, para los años 2004, 2009 y 2010. Esta selección permite tener un amplio espectro de la economía mexicana puesto que sólo se excluyen las ramas relacionadas con el sector primario.

La delimitación anterior corresponde tanto a la posibilidad analítica (gracias a la existencia de la información) como a una serie de consideraciones previas a la investigación y de otras surgidas en el transcurso de las mismas. Primero, la actualidad y alcance de los datos fueron aspectos fundamentales para la elección; además, la naturaleza complementaria entre los sectores en tanto a la distribución de los puestos de trabajo por medio de la tercerización y la subcontratación fue determinante. En segundo lugar, la información permite considerar diferencias entre las distintas actividades económicas que se perderían bajo otra técnica de análisis como lo hubiera sido el enfoque regional.

Se descartó la introducción del sector primario, así como también se dejó de lado un enfoque espacial contemplado originalmente, puesto que conllevan procesos complejos distintos de los que se analizan aquí.

Cabe destacar que durante la revisión teórica e histórica se confirmó la conveniencia de la delimitación temporal en que se analiza el desarrollo del proceso de flexibilización del mercado mexicano así como las tendencias de subcontratación y tercerización del mismo.

Este trabajo parte de algunas preguntas de investigación centrales:

- 1) ¿Cuál es el efecto de la flexibilidad del mercado de trabajo en México sobre el ingreso del trabajador?
- 2) ¿Cuál es el impacto real de la flexibilidad del mercado de trabajo para la generación de nuevos empleos en México?
- 3) ¿Cuál es el efecto de la flexibilidad del mercado de trabajo respecto de la calidad del empleo?

Para poder responder tales cuestionamientos se planteó una hipótesis de trabajo basada en la teoría neoclásica de la economía laboral, la cual muestra una clara interpretación positiva respecto de los efectos de una mayor flexibilización del mercado de trabajo, especialmente en cuanto la generación de puestos de trabajo.

Hipótesis

Según la teoría neoclásica del mercado de trabajo la flexibilización del mismo debe tener un fuerte impacto positivo en la generación de empleos, debido a la disminución de rigideces institucionales y costos ocultos, al disminuir beneficios de los trabajadores. Además debería tener un resultado positivo respecto al pago del factor al mejorar el ajuste del sistema de precios del mercado de trabajo.

Con base en la hipótesis señalada, esta investigación busca encontrar evidencia que compruebe la misma o que en sentido contrario la rechace. Además, se agrega una matización puesto que existe una discusión implícita acerca de los efectos en la calidad del empleo.

Otra puntualización es la matización en cuanto a la calidad del empleo, pues aunque puede ser una cuestión implícita dentro del nivel de las remuneraciones por la naturaleza extra salarial de las mismas, el marco teórico analítico neoclásico no contempla una revisión en dicho sentido de calidad del trabajo. En este caso, se optó por observar las remuneraciones ya que su naturaleza extra salarial ofrece un acercamiento a la calidad del empleo pues contempla beneficios como la seguridad social, las prestaciones, etc. Las demás variables que componen las ecuaciones de las regresiones que se aplicaron se

formularon a partir de la teoría del productor y de la teoría de la oferta y demanda de la mano de obra; esto se explica *in extenso* dentro del apartado metodológico.

La presente investigación está organizada en cinco capítulos. En el primero de ellos se realiza una revisión y discusión sobre fuentes teóricas relacionadas a la flexibilidad, así como la contextualización de cada una de las posturas, para poder relativizar su peso a partir de las influencias históricas de las que parten. En este capítulo se muestra la heterogeneidad de conceptos, influencias, dimensiones de análisis, definiciones y variables que se relacionan a la idea general de flexibilidad laboral; se observa además, la pertinencia de los enfoques clásico, neoclásico, keynesiano, de las teorías de la regulación, de la especialización flexible así como de cuestionamientos relacionados con la calidad del empleo. El capítulo finaliza con puntualizaciones conceptuales que se utilizan a lo largo de la tesis.

En el segundo capítulo, se realiza un seguimiento del proceso de flexibilización del mercado de trabajo mexicano. Para ello, se parte del análisis histórico sobre la crisis del modelo capitalista de masas ocurrido hacia los años setenta. A partir de allí el proceso de reconfiguración del sistema productivo a nivel internacional ha sido el medio por el cual se han transformado también las relaciones laborales en México. La ruta mexicana hacia la flexibilización se ha marcado a través de las distintas reformas y reconfiguraciones que ha sufrido desde un momento inicial desde periodo del estado intervencionista mexicano hasta la segunda década del presente siglo, donde se presume el clímax de dicho proceso histórico.

Se distinguen tres grandes etapas en el proceso de la flexibilización del mercado mexicano de trabajo: en una primera etapa donde se halla un momento de ruptura respecto del modelo de desarrollo anterior, una segunda etapa que se marca por la profundización de las reformas durante los años noventa y finalmente la etapa reciente donde existe una cierta madurez del proceso y donde se aplicará los métodos de análisis empíricos.

Dentro del tercer capítulo, se explica la estrategia metodológica para la aplicación de sendos modelos econométricos; el cual se basa en explicar la aplicación de la teoría económica neoclásica para la formulación de los modelos; después se realizan otras

precisiones conceptuales para la operacionalización de las variables a la vez que se detallan las características de las técnicas utilizadas para la especificación de los modelos.

La presentación de los ejercicios econométricos así como la interpretación de los resultados a la luz de la investigación teórica e histórica conforman el contenido del cuarto capítulo. Por último, en el quinto capítulo que compone el presente trabajo, se presentan las conclusiones pertinentes de la investigación.

El estudio de las condiciones de los mercados de trabajo es un tema relevante para cualquier economía, toda vez que las variables como la generación de empleo, las condiciones salariales, la seguridad laboral, entre otras, están relacionadas directamente con el nivel de vida efectivo de los trabajadores, el nivel de consumo, la capacidad de ahorro, el bienestar en general y la seguridad para los proyectos de vida.

El empleo es pues, un elemento determinante que encierra en sí mismo las posibilidades de prosperidad individual y social. Dentro del proyecto de la modernidad— que tenía como fin teleológico la consecución de la seguridad en todos los niveles de la sociedad y la limitación del riesgo— el trabajo cobró su naturaleza como detentador de dichas pretensiones al acompañarse de beneficios que contrarrestaban los efectos de la contingencia. Ahora, el viraje hacia la flexibilidad en todos los rubros supone un retroceso, donde el trabajador es el más afectado.

En México, el panorama de mayor desregulación económica, la aprobación de la reforma laboral en 2012 que formalizó la contratación en su modalidad flexible, las continuas series de reformas laborales planteadas y discutidas en materia laboral, la pérdida de capacidad de compra real, entre otras cosas, obligan a analizar la situación de los mercados laborales, máxime en un país como México, que presenta características particulares que deben ser observadas a la luz de las consecuencias de un mercado laboral cada vez más flexible.

CAPITULO I. FLEXIBILIDAD LABORAL: ORIGEN DE LA DISCUSIÓN Y POLISEMIA DEL CONCEPTO

Ningún supuesto acerca del comportamiento económico es absolutamente cierto, y ninguna conclusión teórica es válida en todo tiempo y lugar (Blaug, 2001: 19)

1.1 Contexto histórico de la discusión

Desde finales de la década de los setenta e inicios de los años ochenta la discusión acerca las transformaciones de los modelos de producción e industrialización así como respecto de la organización del trabajo se ha vuelto fundamental (Franco Sánchez y Mejía Reyes, 2011). Dichas transformaciones han sido interpretadas en ocasiones como una nueva fase del desarrollo capitalista (Hernández Cervantes, 2012). Lo anterior conlleva una serie de preocupaciones dentro de las cuales la flexibilidad laboral ha cobrado gran relevancia (de la Garza Toledo, 1992; 2006; Bouzas Ortiz 1996; Lagos, 1994; Añez, 2005) tanto a nivel académico como desde el ámbito práctico de las decisiones públicas y las prácticas empresariales, tornándose así como la “palabra clave en la transformación de las relaciones laborales y de los sistemas de relaciones industriales a nivel internacional” (de la Garza Toledo & Bouza, 1998:87).

Las circunstancias históricas que propiciaron el auge sobre el tema son complejas. Se debió por un lado a las crisis económicas adjudicadas al agotamiento de los modelos de desarrollo keynesianos, que fue entendida por muchos como “una crisis de productividad al interior de las empresas” (de la Garza Toledo, 2012: 16), la cual se consideraba causada, al menos en parte, por regulaciones demasiado estrictas de los mercados de trabajo; así como lo menciona Neffa, “desde mediados de los años ‘70, la relación salarial y el compromiso laboral fordista entran en crisis y comienza a descomponerse por su rigidez, los ‘costos ocultos’ que generaba para las empresas y los costos sociales que implicaba para los asalariados” (Neffa, 1999: 83).

La crisis mencionada propició el resurgimiento de posicionamientos conservadores ligados a la teoría económica neoclásica, así también, como el advenimiento de políticas

restrictivas de corte neoliberal que promovieron, además de la privatización, la desregulación de los mercados, incluido el del trabajo (de la Garza Toledo, 2006).

La polémica acerca de la flexibilidad laboral no surge únicamente de las críticas neoclásicas sobre la rigidez y el intervencionismo estatal, sino que es alimentado también, por al menos otros dos componentes: las nuevas teorías regulacionistas acerca del fin del fordismo-taylorismo de producción en masa como forma de organización industrial y laboral, así como por el surgimiento de una serie de doctrinas gerenciales provenientes del Japón con tintes occidentales (de la Garza Toledo, 2006) que buscaban aumentar la productividad y la calidad de las empresas para adaptarse a las nuevas exigencias internacionales de competitividad, producto de la nueva configuración mundial de la organización de la producción.

De este modo, *flexibilidad* ha sido desde el principio un término *polisémico*, siendo considerando hasta nuestros tiempos “un concepto tan vasto como difuso”(Arancibia Fernandez, 2011: 40) sobre el cual “no se ha llegado a ninguna definición unánime en torno a este concepto, por lo que el mismo puede ser tan amplio o tan restringido como se quiera” (Chávez Ramírez, 2001: 57), y puede aludir a un conjunto muy diferente de estrategias, empresariales, modos de producción, formas de contratación así como a niveles analíticos distintos (de la Garza Toledo, 2006). Aún en la actualidad, aunque existen grandes avances en la concepción, análisis y delimitación teórica no es posible, y quizá tampoco deseable, utilizar indiscriminadamente una sola definición:

“Pese al amplio debate sobre la flexibilidad, aún existen dificultades para su definición. No puede hablarse de un solo concepto de flexibilidad, hay diversos enfoques al respecto y aún no ha podido establecerse un concepto definitivo; tampoco hay un acuerdo en cuanto a sus virtudes y políticas para aplicarla” (Ibarra Cisneros y González Torres, 2010: 37).

La razón de que no se trate de un término unívoco se debe a que su origen tampoco depende de un solo proceso histórico ni de una única posición teórica, de hecho, para Standing (1986), el origen del concepto de flexibilidad proviene de tres fuentes teóricas: el primero es el más antiguo y proviene de la *teoría económica neoclásica* mencionada anteriormente; el segundo es el *posfordista*, iniciado en los mismos años ochenta y; el

tercero es el originado a partir de las nuevas doctrinas gerenciales de la modernización de la empresa.

De esta multiplicidad de orígenes teóricos e históricos se desprende el hecho de que por flexibilidad podemos referirnos a distintas circunstancias, por ello existen también diferentes definiciones. En este sentido, los debates sobre la flexibilidad se complican por la falta de definiciones claras (Todaro Cavallero, 2016), lo cual deriva en conclusiones disímiles respecto del fenómeno, dependiendo del enfoque o los elementos analizados.

Aunque en general todas las estrategias de flexibilización tienen la intención de reducir costos para las empresas como medio de mejorar su competitividad (Añez, 2005) se puede hacer una diferenciación entre las percepciones microeconómicas o macroeconómicas acerca de lo que resulta más importante flexibilizar: el mercado de trabajo o el propio uso de éste dentro del proceso productivo (Shaiken, 1993). En ese sentido, existe un cierto consenso entre los académicos en que “hay coincidencia en distinguir [entre] cambios en las formas de contratación que impactan el mercado de trabajo, de aquellas formas que afectan el proceso de trabajo mismo, una vez que el/la trabajador/a está contratado/a y moviliza su fuerza de trabajo en los procesos de producción de bienes y servicios” (Todaro Cavallero, 2016: 187).

En el caso de la flexibilidad asociada únicamente al mercado de trabajo, ésta proviene directamente del resurgimiento de la teoría económica neoclásica, la cual alude a la existencia de “rigideces” que obstaculizaban el crecimiento económico así como la generación de empleos (Lagos, 1994). Dicho resurgimiento se dio como crítica del modelo keynesiano dominante entre los años treinta y sesenta del siglo XX, caracterizado por un amplio intervencionismo estatal (Añez, 2005).

La flexibilidad desde la concepción neoclásica está relacionada a desregulaciones, modificaciones y adaptaciones de los marcos normativos laborales en distintos países. Esta asociación es tal que existen escritores quienes han igualado flexibilización a desregulación; el cual ha sido apoyado desde el plano teórico para su aplicación en la realidad, en recomendaciones que dictaban “Profundizar en la desregulación económica que aliente a los particulares tanto nacionales como extranjeros a invertir en los diversos

sectores de la economía y, que permita consolidar un sistema definido para los intercambios comerciales propios de un mundo global” (Godina Herrera, 1998: 23), y que en el plano estrictamente laboral significaba la eliminación de sistemas de seguridad en el trabajo, la contratación colectiva, la reducción del papel de sindicato, y en general, facilitar la adaptación de la mano de obra mediante el salario o el despido. Este tipo de flexibilidad, es interpretada de forma más acotada como “flexibilidad del mercado de trabajo” (Arancibia Fernandez, 2011; de la Garza Toledo, 2006; Chávez Ramírez, 2001).

Arancibia Fernández (2011) a su vez divide la flexibilidad del mercado de trabajo en dos dimensiones a saber: la flexibilidad interna y la flexibilidad externa. La primera estaría compuesta por la flexibilidad salarial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, la flexibilidad en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional.

Por su parte, la flexibilidad externa, también denominada flexibilidad cuantitativa (Chávez, 2001), flexibilidad contractual (Perelló Gómez, 2006), flexibilidad numérica (Echeverría y López, 2004; Díaz, 1996), flexibilidad de entrada y salida (López, 2005), flexibilidad en el empleo (Guerra, 1995), o flexibilidad de cantidad o de dotaciones (Agacino, et al., 1998), se resume como:

“la capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida” (Arancibia Fernandez, 2011: 47).

Desde otro punto de vista, la flexibilidad funcional se origina en la aparente realidad de una reestructuración de las relaciones de producción con connotaciones globales, con una supuesta tendencia hacia un nuevo modelo productivo denominado generalmente como posfordismo, toyotismo, *lean production*, etc.

“[Esta reestructuración productiva] apareció con claridad desde los ochenta [...] comprende cambios internos en el funcionamiento de las empresas (tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas laborales), y externos (relaciones cliente proveedores, cadenas productivas, relocalización territorial, *joint ventures*)” (de la Garza Toledo, 2000: 717).

Dentro de esta corriente de la reestructuración productiva se plantea una transformación flexibilizadora, sobre todo en la producción. Se puede destacar

particularmente tres escuelas: el regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo, las cuales tienen en común la consideración de que se ha llegado al fin de la producción en masa y que “ las instituciones del periodo anterior (fordista) son obsoletas; finalmente que estamos en un periodo de transición productiva y de las instituciones reguladoras caracterizada por la flexibilidad del trabajo” (de la Garza Toledo, 2000: 717). Existe aquí una concepción más holística involucrando la transformación total o parcial de todo el entramado de las relaciones productivas, dentro de ellas las laborales, pero no limitado únicamente a ellas.

En general, podemos entender que existen distintas modalidades más allá de la dualidad Flexibilidad del mercado de trabajo (flexibilidad numérica) vs Flexibilidad funcional (dentro de la empresa), y que en realidad existe un abanico más amplio de prácticas de flexibilidad laboral. En este sentido Arancibia Fernández (2011) distingue los tipos de flexibilidad, a saber, en cuatro categorías principales:

- 1) La Flexibilidad de la organización productiva. También denominada como fragmentación productiva o flexibilidad de la subcontratación externa, hace referencia a la existencia de una relación entre dos o más empresas en la cual una de las dos contrata a la otra para la realización de una etapa o alguna partida completa de la producción. En tal caso, la empresa subcontratada utilizará sus propios medios para ello.
- 2) Flexibilidad de la organización del trabajo. Esta se basa en la capacidad del trabajador para adaptarse a los entornos cambiantes de la demanda. Lo anterior se reflejaría en su habilidad para realizar distintas tareas, trabajar en equipo y utilizar sus capacidades técnicas e intelectuales para la resolución de problemas puntuales, lo que conlleva la polivalencia de conocimientos y actividades.
- 3) Flexibilidad de la gestión productiva. Este tipo de flexibilidad no estaría relacionada directamente con el trabajador, sino con la capacidad tecnológica de la empresa para realizar cambios tanto en el proceso de producción así como en los productos finales. Esto cobra sentido debido a la continua búsqueda de mayor competitividad antes las exigencias cada vez mayores del comercio internacional.

- 4) Flexibilidad del mercado laboral. Este tipo de flexibilidad (cercano a las posturas neoclásicas de desregulación) tiene que ver con los distintos aspectos de la legislación laboral tales como: condiciones de contratación y despido, regulaciones sobre horarios de trabajo y prestaciones, etc.

A su vez la flexibilidad del mercado de trabajo se divide en interna y externa: la primera comprendería la flexibilidad salarial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, la flexibilidad en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional. La flexibilidad externa por su parte tendría que ver con la capacidad de una empresa de variar la cantidad de trabajo contratado y los costos relacionados a ello. En ambos casos, la mayor flexibilidad se relaciona con el fortalecimiento de su competitividad.

La flexibilidad del mercado de trabajo— o también denominada numérica— se basa en la posibilidad de externalizar los costos laborales, sea por sus estrategias internas o externas, en general puede presentarse en formas consideradas “atípicas”, y puede externalizar actividades tanto de la línea de producción como de las actividades administrativas y de control, muchas veces esto ocurre a partir del uso de agencias de trabajo como intermediarias, así, se externaliza el costo del trabajo a otra empresa a la que a su vez contrata sólo de forma temporal al trabajador (Kalleberg, 2001).

1.2 Características del empleo bajo el modelo fordista-taylorista de producción y las políticas keynesianas de posguerra

La idea de la flexibilización laboral, hace noción de una transformación o un cambio respecto a un contexto histórico previo en el cual la configuración socio económica, reproductiva y organizacional del trabajo estaba dada por condiciones sustancialmente distintas, particularmente por un modelo de gran importancia del trabajo industrial y con alta seguridad en el empleo, a partir de la concertación de fuerzas entre trabajadores, sindicatos, gobiernos y empresas en configuraciones particulares según el contexto nacional de referencia.

Durante el periodo inmediato posterior a la posguerra —entre 1945 y 1980— el enfoque keynesiano que dominó se alejó del sustento político e ideológico de las escuelas clásica y neoclásica (Vásquez Sánchez, 2005). Además, durante este periodo se dio una importante expansión del capitalismo en su forma específica de modelo de producción en masa. En particular el modelo típicamente fordista, con su combinación entre producción y consumo masificado, permitió un ritmo de crecimiento muy elevado a las economías occidentales (Torres López & Montero Soler: 1993).

Durante el periodo descrito se hizo evidente la interrelación entre la teoría keynesiana y el modelo de producción-acumulación en boga: por un lado, la idea fordista de producción industrial requería de condiciones muy particulares, a saber, una separación clara entre concepción y ejecución dentro de la empresa, con tareas y cargos con fuertes diferenciaciones jerárquicas como fundamento de la configuración taylorista.

“En primer lugar, el fordismo elevó las escalas de producción a dimensiones nunca antes vistas en el mundo capitalista, de tal forma que los propios trabajadores se integraron a esta dinámica económica no sólo como agentes productores, sino también como los principales sujetos consumidores: producción, distribución y venta a escala de masas. En segundo lugar, el fordismo implicó una lógica productivista que no se conformaba con las dimensiones del mercado nacional con lo cual el capitalismo se expandió como la forma hegemónica de organización laboral, en esquemas productivos de corte “tayloristas” en grandes o fábricas” (Lozano, 1998:116).

En términos de la aplicación tecnológica se aprovechaba la producción en grandes lotes de productos de una misma variedad, lo que correspondía con la necesidad tanto de maquinaria especializada como de la mano de obra con calificación específica para operarla.

En su conjunto, la organización técnica y social del trabajo presentaba grandes niveles de rigidez necesarias para el sostenimiento de las estructuras verticales. En el plano más amplio del régimen de acumulación, el sistema productivo requería en contra partida una fuerte demanda que fuese capaz de consumir la totalidad de los productos que producía. En este sentido es que existe la principal interrelación con las políticas de tipo keynesiana o benefactoras, las que en conjunto establecieron las condiciones típicas del trabajo asalariado durante este periodo.

La necesidad de una fuerte demanda para la salida de los productos y el efectivo consumo de los inventarios, coincidió con el énfasis en la procuración de una demanda agregada alta según los cánones keynesianos del pleno empleo. Así, se estableció el denominado “*new deal*” en que los aumentos en la producción estuvieron siempre acompañados, e incluso en ocasiones superados, por la concesión de beneficios para los trabajadores tanto en términos salariales como en prestaciones.

Esta es la época de las grandes conquistas laborales y sindicales, donde los beneficios provenían directamente de la negociación dentro del seno de la empresa o como prestación estatal a través de un proceso complejo, muchas veces enmarcado dentro de una política corporativista como en el caso mexicano,

“se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido, poniendo límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresarios; pero en dicho proceso, cuyos efectos negativos eran reducidos en los primeros momentos, al sobrepasar un determinado límite, imposibilitaba el logro del pleno empleo” (Chávez Ramírez, 2001: 60).

Se configuró un ordenamiento muchas veces corporativizado en el cual prestaciones de todo tipo como la jubilación, el goce de vacaciones, la estandarización salarial a través de los sindicatos, el contrato indefinido, el seguro de desempleo, entre otros, se volvieron norma, dotando al trabajador de una seguridad laboral sin precedentes (Lozano, 1998).

Aunque su extensión y aplicación fue más bien heterogénea entre las distintas regiones y países, las características generales y compartidas fueron sobre todo el papel destacado que cumplía el Estado tanto en la intervención directa de la economía como en una fuerte regulación de los mercados, especialmente, el mercado de trabajo y el establecimiento de un tipo de trabajo con altos niveles de seguridad como prototipo a seguir, principalmente en las grandes empresas tanto privadas como estatales.

“Durante los 25 años posteriores a la segunda guerra mundial (1945-1970), el keynesianismo constituyó el paradigma dominante para entender la determinación de la actividad económica. Esta fue la época en que se desarrollaron los instrumentos modernos de la política monetaria (control de las tasas de interés) y fiscal (control de los gastos del gobierno e impuestos). Fue también un período en el cual la cobertura de los sindicatos se elevó a máximos históricos, y se amplió el estilo del New Deal de las instituciones de seguridad social y de regulación” (Palley, s.a.:139).

El trabajo pionero de John Maynard Keynes vista, por ejemplo, en su *teoría de la ocupación*, realiza un análisis y crítica de la teoría económica “clásica” y no directamente una revisión del trabajo “neoclásico” que tomó preeminencia posteriormente; sin embargo, como Pérez y Neffa (2006) indican, su trabajo es igualmente válido como crítica para los postulados “neoclásicos”.

Esta teoría Keynes sostiene que el nivel de empleo depende efectivamente del nivel de actividad económica real y que este, a su vez, está en función de una demanda agregada (DA). La implicación inmediata es que, a diferencia de las ideas de los teóricos clásicos y neoclásicos posteriores, el origen del desempleo involuntario no es un problema interno asociado a rigideces, sino a niveles de equilibrio con desempleo. El nivel de consumo y la producción causan el desempleo siendo este un efecto.

“el keynesianismo [...] sostiene que el nivel de actividad económica se determina por el nivel de demanda agregada (DA).³ Adicionalmente, los keynesianos sostienen que las economías capitalistas están sujetas a la debilidad periódica de los procesos de generación de la DA, resultando en desempleo. Ocasionalmente, esta debilidad puede ser severa y produce depresiones económicas –como lo ilustra la Gran Depresión–. En tal mundo, las políticas monetaria y fiscal pueden estabilizar el proceso de generación de demanda” (Palley, s.a.:139).

Según Pérez y Neffa (2006), la observación crítica de Keynes contra las posturas ortodoxas parte de considerar como eje de toda la economía clásica dos postulados fundamentales: “A mi modo de ver, la teoría clásica de la ocupación, que se supone sencilla y fácil, descansa en dos postulados fundamentales, que casi no se han discutido” (Keynes, 2013: 39). Dichos postulados son los que indican las curvas de demanda (el primero) y oferta (el segundo de ocupación) y que se expresan de la siguiente forma:

- 1) Que el salario es igual al producto marginal del trabajo.
- 2) Que la utilidad del salario, cuando se usa determinado volumen de trabajo, es igual a la desutilidad marginal de ese mismo volumen de ocupación.

En cuanto al primer postulado, Keynes (2013) lo acepta como real, puesto que si se considera fijo todo menos el producto marginal del trabajo y este disminuye a medida que aumenta la ocupación (debido a la ley de productividad marginal decreciente) y, por lo

tanto, “si la industria tiene rendimientos decrecientes (costos marginales crecientes), los salarios reales deben disminuir cuando la ocupación aumenta” (Pérez & Neffa, 2006:110).

En cuanto al segundo postulado, lo niega explicando que si el salario real existente fuese efectivamente un mínimo “por debajo del cual no puede contarse con más trabajo que el empleado en la actualidad” (Pérez y Neffa, 2006:111) esto tendría como consecuencia primero la aceptación de un punto de equilibrio en el cual el desempleo no puede explicarse meramente por un modelo de intercambio entre trabajo y ocio, sino que efectivamente encontramos que las familias —como unidades de análisis— obtienen un sub óptimo en la capacidad de elegir cuantas horas trabajar.

Keynes no supone que la desocupación corresponda a una decisión de los trabajadores por no aceptar un salario real correspondiente a su productividad marginal, sino que “es la demanda global la que determina el nivel de ocupación y la ocupación la que determina el producto marginal (y el salario real), pero no a la inversa” (Pérez & Neffa, 2006: 110). En el entendido de que existe una posibilidad de desocupación más allá de la *friccional* y la *voluntaria* existentes en la teoría clásica. Dicha clase de desocupación la denomina como involuntaria y la define del siguiente modo:

“los hombres se encuentran involuntariamente sin empleo cuando, en el caso de que se produzca una pequeña alza en el precio de los artículos para asalariados, en relación con el salario nominal, tanto la oferta agregada de mano de obra dispuesta a trabajar por el salario nominal corriente como la demanda agregada de la misma a dicho salario son mayores que el volumen de ocupación existente” (Keynes, 2013: 47).

1.3 La teoría neoclásica y el auge de la visión neoliberal

Ante el deficiente desempeño económico de fines de los setenta cobraron fuerza las viejas disputas de los economistas de corte neoclásico acerca de la existencia de trabas en el mercado de trabajo (Franco Sánchez & Mejía Reyes, 2011; Hualde, Guadarrama y Silvia, 2014) .De hecho, el mal funcionamiento de la economía a nivel mundial fue achacado en parte a los problemas de rigideces propios del mercado de trabajo (Lagos, 1994) como los altos costos de contratación y despido y la falta de capacidad de las empresas para realizar variaciones en el volumen de fuerza de trabajo empleada. Así por ejemplo, para Bentolila y

Bertola (1990) el problema de las economías europeas se debía a las grandes rigideces laborales que causaban una virtual “esclerosis” de los mercados

La renovada discusión vino de la mano con el auge del pensamiento neoliberal, la crisis del capitalismo en su modalidad de producción en masa, así como del agotamiento del estado de bienestar (Añez, 2001; Lagos, 1994); además, de la crisis del modelo fordista que se dio a mediados los años setenta, entre otras causas, por sus supuestas “rigideces” y “costos ocultos” que implicaba hacia las empresas, así como adjudicados costos sociales hacia los trabajadores (Neffa, 1999).

Originalmente el termino neo-liberal fue acuñado hacia 1930 por pensadores conservadores en el coloquio de Paris de 1938 dirigido por Walter Lipmann como parte de un intento por auxiliar al pensamiento económico clásico que había ido perdiendo prestigio durante las primeras décadas del siglo XX (Solimano, 2013), especialmente en Europa.

Uno de sus principales intereses era sostener una serie de críticas hacia la economía de entonces, las políticas keynesianas, la regulación estatal de los mercados y ser un frente ante el socialismo. Más adelante, hacia los años cuarenta, se consolidaría dentro de círculos intelectuales afines como la Sociedad Mon Pelerin, El *Institute of Economic Affairs*, la *Heirtage Foundation* y la *American Enterprise Institute*, entre otros y que se conformaron en *think tanks* para el desarrollo y promoción de sus ideas (Solimano, 2013).

A pesar de la existencia de importantes partidarios de las doctrinas neoclásica y las soluciones neoliberales, durante la etapa inmediata posterior a la segunda guerra mundial, predominó la visión keynesiana. Fue hasta el último cuarto del siglo XX donde una nueva generación de políticos y economistas revivieron de forma importante la teoría neoclásica así como las diferentes soluciones económicas neoliberales de ajuste. Puntualmente, fue en Reino Unido en 1979 con el ascenso de las políticas de Margaret Thatcher y posteriormente en Estados Unidos con Ronald Reagan que buscaban entre otras cosas “reducir la intervención del gobierno, eliminar la inflación y aplicar la desregulación...” (Solomon, 2000:8).

El enfático viraje político hacia la economía neo-liberal trajo consigo una serie de modificaciones a los sistemas económicos, y las instituciones relacionadas, marcadas por

desregulaciones (Gómez, s.a.; Morales Sandoval y Castro Lugo, 2015), así como por privatizaciones y la retirada del Estado del área de provisión social que eran entonces comunes a todos (Harvey, 2007). Así los problemas de generación de empleo y de inflación y la caída de la productividad fueron atribuidos a las excesivas trabas institucionales, sindicales, y de facto, que existían en la economía (de la Garza Toledo, 1992; de la Garza Toledo, 2006; Bouzas Ortiz 1996; Lagos, 1994; Añez, 2005; Chávez Ramírez, 2001), especialmente en contextos como el norteamericano y el europeo donde estas rigideces creaban una virtual situación de “esclerosis” de los mercados.

La anterior visión fue especialmente importante en un país como Estados Unidos donde se comenzó a perder competitividad frente a economías pujantes como lo eran en ese momento los países asiáticos del pacífico. Estas “rigideces”, especialmente en el mercado de trabajo, no eran la única razón de la pérdida de competitividad ante competidores innovadores con distintos costos y formas de organización, sino que también obedecía a un agotamiento del sistema fordista de producción. Sin embargo, en el plano de la economía neoclásica y las políticas neoliberales, la acción se concentró en la desregulación del mercado de trabajo: reducción de beneficios no salariales de los trabajadores, disminución de costos de despido, cambios en los sistemas jurídicos de contratación (contrato individual vs colectivo) y mitigación del poder monopólico de los sindicatos.

El exceso de la participación gubernamental coartaba la libertad de los factores y, en particular, el uso de la fuerza de trabajo por parte de las empresas que perdían capacidad de adaptación; hay que recordar que un principio básico de la teoría económica ortodoxa es el principio de libertad individual mediante el cual las transacciones son posibles en condiciones de mercado:

“Neoliberalism is in the first instance a theory of political economic practices that proposes that human well-being can best be advanced by liberating individual entrepreneurial freedoms and skills within an institutional framework characterized by strong private property rights, free markets, and free trade. The [only] role of the state is to create and preserve an institutional framework appropriate to such practices. The state has to guarantee, for example, the quality and integrity of money. [...] and legal structures and functions required to secure private property rights and to guarantee, by force if need be, the proper functioning of markets” (Harvey, 2007:2).

La interpretación desde este enfoque era que las distintas regulaciones e intervenciones estatales dañaban el sistema de mercado, ya fuera al generar señales causantes de distorsión en el sistema de precios, o al evitar la generación de tratos en los distintos mercados.

Desde la perspectiva neoliberal, que recogía la tradición neoclásica, se consideró que el desempleo como problema requería de una mayor desregulación o flexibilización de los mercados de trabajo lo cual permitiría un mejor desempeño (Fina, 2001; Ibarra Cisneros & González Torres, 2010; Guevara Flétcher, 2003; Lozano, 1998; Lagos, 1994. De este modo, muchas regulaciones y “conquistas” laborales como: los salarios mínimos, las jornadas máximas de trabajo, los seguros de desempleo, el derecho a la jubilación, los contratos colectivos, la filiación sindical, el derecho a la antigüedad, los contratos indefinidos, etc., fueron puestos en telas de juicio como causantes de problemas como el desempleo o la baja productividad.

El eje teórico de las políticas, cuya finalidad es la búsqueda de la flexibilización o desregulación del mercado de trabajo, utiliza como herramienta analítica el marco teórico y analítico de la teoría económica neoclásica, también denominada ortodoxa por ser esta considerada como la construcción teórica predominante y la cual cuenta con un alto nivel de formalización. Para el caso particular del mercado de trabajo se considera que las interacciones están dadas por un modelo elección entre ocio y horas de trabajo:

“The framework that economists typically use to analyze labor supply behavior is called the neoclassical model of labor-leisure choice. This model isolates the factors that determine whether a particular person works and, if so, how many hours she chooses to work. By isolating these key factors, we can tell a simple “story” that explains and helps us understand many of the stylized facts discussed above” (Borjas, 2013: 27).

A pesar de que “las transacciones del mercado de trabajo son muy diferentes de las transacciones del mercado de productos” (McConnell, et al., 2003: 1), la economía neoclásica parte del supuesto de que es posible analizar, de modo consistente, las relaciones laborales de forma análoga al estudio de cualquier otro tipo de mercado, es decir, como transacciones de bienes y servicios.

De modo simétrico al funcionamiento de un mercado de bienes, se utiliza un modelo de mercado ideal como herramienta analítica, en el cual son las fuerzas de mercado las encargadas de regular las condiciones particulares, los niveles de ajustes y determinar en todo caso, de modo natural, la repartición de los dividendos generados por los arreglos y transacciones que los agentes realizan libremente bajo el principio de utilidad (Borjas, 1996; 2003; McConnell, *et al.*, 2003).

El mercado laboral es el espacio real o ficticio, donde los individuos acuden a ofertar y demandar diversas cantidades de un bien en particular, a decir: trabajo. En este sentido, aquellos individuos que poseen una cierta cantidad de capital, y requieren de la capacidad de trabajo de otros para producir, a cambio de una remuneración económica, constituyen la parte de la demanda. Del otro lado, la oferta, son los trabajadores o los potenciales trabajadores, aquellos individuos cuyo fin es negociar el mayor beneficio posible para sí mismos a partir de la venta de su trabajo.

En un modelo de mercado de trabajo ideal o perfecto se deben cumplir tres supuestos:

- 1) un gran número de empresas que compiten entre sí en la contratación de un determinado tipo de trabajo para cubrir puestos de trabajo idénticos;
- 2) numerosas personas cualificadas que tiene idénticas cualificaciones y que ofrecen independientemente sus servicios de trabajo;
- 3) una conducta <<salario-aceptante>>, es decir, ni los trabajadores ni las empresas controlan el salario de mercado, y
- 4) la información y la movilidad del trabajo son perfectas y no tienen costes>>

(McConnell, *et al.*, 2003).

Una idea implícita, pero de vital importancia dentro de la lógica del modelo de mercado, es la indiferencia hacia las desigualdades sustanciales existentes entre capitalista y trabajador. Se parte del planteamiento de que al mercado llegan tanto oferentes como demandantes, en condiciones de cierta igualdad, por lo que serán únicamente las leyes de oferta y demanda las que regulen el resultado final de las negociaciones punto de contrato, por añadidura en sentido agregado esto irremediablemente debe conducir a un punto de equilibrio.

El punto de equilibrio es aquél en el cual mediante el cruce de una cierta cantidad del bien L demandado (en este caso trabajo u horas de trabajo), y a una cierta cantidad ofertada del mismo bien L, se llegará mediante una serie de diversos ajustes marginales de ambas cantidades y del precio que al que se está dispuesto a comprar y vender una unidad particular de trabajo. Dichos ajustes complejos permitirán el alcance de un punto de equilibrio mediante la determinación de un nivel salarial (W) por unidad de trabajo negociada. Para ejemplificarlo, podemos decir que siendo:

W= Salario

LS= Oferta de Trabajo

LD= Demanda de Trabajo

L= Nivel de empleo en la sociedad

Entonces

Si $\uparrow W \Rightarrow \downarrow LD$

Si $\downarrow W \Rightarrow \uparrow LD$

Si $\uparrow W \Rightarrow \uparrow LS$

Si $\downarrow W \Rightarrow \downarrow LS$

Este conjunto de interacciones permitiría un nivel salarial (W), el cual haría posible el equilibrio del mercado, es decir, que llega el punto donde se vende y compra cada hora de trabajo que se está dispuesta a ofrecer a cierto nivel W.

En el marco de la economía neoclásica que se revisa, resulta un punto vital la posibilidad de que dicho punto de equilibrio es efectivamente alcanzable, esto es, que no existen elementos externos al modelo *ideal* que impidieran la concreción del punto de equilibrio. Es aquí donde la idea de flexibilidad cobra sentido en el terreno de las relaciones laborales para esta escuela económica.

En la realidad, el modelo económico neoclásico presenta diversas fallas en su alcance explicativo; uno de los principales problemas, es la persistencia de desempleo en las economías. Cabe destacar que, dentro de la perspectiva económica más rígida, todo desempleo es voluntario y se interpreta como la situación en que un individuo decide no

emplearse puesto que el salario de mercado le resulta poco atractivo frente a la decisión de dedicarse al ocio.

Si el punto de equilibrio no se alcanza en una economía, y esto se traduce por ejemplo en la persistencia del desempleo, las razones se deben a que existen distintos factores exógenos que impiden el desarrollo de los ajustes a través de las fuerzas de oferta y demanda. Estos factores exógenos se denominan generalmente como “rigideces del mercado” y constituyen fundamentalmente la contraparte de la flexibilidad laboral.

Dichas rigideces no son otra cosa que restricciones, normativas jurídicas, pautas institucionales y sociales, así como las propias leyes laborales en un país determinado con los beneficios extra-salariales otorgados al trabajador. Según esta lógica, la existencia de normas restrictivas, tales como: la prohibición de exceso de horas de trabajo, la determinación de salarios mínimos, la obligación de servicios y las prestaciones extra salariales al trabajador, crean una fuerza de resistencia a los ajustes naturales, lo cual terminaría siendo la principal causa de los problemas asociados al paro.

Si existe una rigidez salarial a la baja por la presencia de salarios mínimos, horarios de trabajo de ciertas horas determinadas, prestaciones y seguridades, esto aumentaría el costo de producción individual del empleador por unidad de trabajo, lo cual lo forzaría a no contratar más horas de trabajo, aún si estas fuesen necesarias y deseables.

Finalmente, estas restricciones tales como: las leyes laborales, los sindicatos, los contratos colectivos, entre otras rigideces, evitan el ajuste del empleo por medio de la variación de los salarios a la baja. Siguiendo este planteamiento es que se ha considerado la necesidad de la flexibilización laboral, el cual es un proceso que busca “eliminar obstáculos que impiden modificar libremente variables como salario, prestaciones y demás obligaciones [...] para incentivar la inversión y propiciar la generación de los empleos que se necesitan (González Chávez, 2004:98). De esta manera, el mercado podría ajustarse de modo natural y, por lo tanto, se equilibraría, lo cual en este caso significaría la existencia de pleno empleo en la economía.

De modo similar, la empresa debería poder tener la capacidad de disponer fácilmente de la mano de obra con la que cuenta, en orden de adaptarse a los cambios de la

economía, es decir, se apela a la capacidad de flexibilidad en todos los factores de producción de la empresa.

La teoría neo-clásica asegura que lejos de ayudar a la protección y al bienestar, las regulaciones en el terreno laboral socavan la oportunidad de que se concreten posibles contratos.

“While the protective laws and court decisions apply to different kinds of issues, they have one thing in common: they each require employers to increase a particular kind of worker benefit –job safety, pension income, job security and so forth. Each of these benefits increases costs employers’ money: raising safety often means buying new equipment; increasing pension income means a direct increase in outlays; limiting firms’ abilities to discharge workers may mean reduce flexibility or a requirement to tolerate poor performance” (Flanagan, Khan, Smith, y Ehrenberg, 1985:44).

Por el contrario, la capacidad de flexibilidad permitiría el ajuste de los salarios a la baja, por lo que en caso de una baja en la demanda de trabajo no se provocarían despidos sino el mantenimiento de un nivel de empleo, pero a un nivel salarial (W) más bajo. La flexibilidad se manifiesta entonces como una condición necesaria para el funcionamiento correcto del mercado y la imposibilidad real de que los salarios y el nivel de empleo se regulen por medio de la libre competencia.

A pesar de la preeminencia de la que ha disfrutado la teoría neoclásica, y su aplicación en políticas neoliberales, ha existido también una fuerte crítica especialmente por el desapego que la teoría ha tendido a tener con relación a los hechos de la realidad. En este sentido, Neffa (1999) indica que aunque la estrategia neoliberal prometía alcanzar un nuevo orden económico viable al dejar en plena libertad a las racionalidades individuales, la realidad demostró que esto no podía asegurar el retomar un nivel de crecimiento alto y tampoco alcanzar el pleno empleo.

En el plano particular del empleo, existe una crítica acerca de la determinación del nivel de empleo. De inicio, es importante notar que dentro de este enfoque no se admite la existencia de desempleo involuntario. Esto quiere decir, que todo desempleo está dado por la negativa del trabajador a llegar a un contrato con los salarios reales existentes en determinado momento.

La otra situación en la que la teoría neoclásica considera la existencia de desempleo, es cuando éste es de naturaleza friccional, el cual ocurre como resultado de un desajuste temporal provocado por el movimiento de los trabajadores entre distintos puestos de trabajo. Esto claro ha sido fuertemente criticado.

1.4 Nuevos modelos de producción y organización del trabajo: teorías posfordistas, toyotismo y nuevas doctrinas gerenciales

Más allá de la vieja disputa neoclásica por la desregulación o eliminación de rigideces en el ancho del mercado de trabajo, la discusión sobre la flexibilidad se ve alimentada por las teorías posfordistas y prácticas gerenciales en boga a partir de la crisis de los años setenta, las cuales juegan un papel fundamental en los cambios y reconfiguraciones de las relaciones laborales a nivel mundial.

“Durante la década del ochenta –cuando para salir de la crisis todos los países llevan a cabo una profunda racionalización y reestructuración de sus sistemas productivos– se observa la consolidación de una cuarta fase, denominada por algunos de manera abusiva “modelo japonés” y que otros simplifican y llaman genéricamente “toyotismo”, sin percibir que dentro de aquel país no existía uno, sino una gran diversidad de modelos productivos” (Neffa & De la Garza Toledo, 2010:17).

Si por su parte la doctrina neoclásica hace énfasis en una liberación a nivel del conjunto del mercado, estas posturas tienen un sentido mucho más micro, haciendo énfasis en la apropiación y utilización de la mano de obra dentro del proceso productivo, en la línea misma de producción.

De las características generales de dichas doctrinas se halla: la polivalencia de funciones, la alta capacitación del trabajador para desempeñar distintas tareas, el compromiso con la institución, el trabajo en equipos y un cierto desvanecimiento de la antigua separación entre concepción y operación típica del modelo taylorista-fordista estadounidense, entre otras. En general, se puede caracterizar este tipo de flexibilidad como del tipo funcional.

“La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. [...] Esta forma de flexibilidad se relaciona con la movilidad de los trabajadores dentro de la empresa; entraña la capacidad empresarial de reorganizar los puestos de trabajo. A su vez, ello requiere tener acceso a una fuerza de trabajo capaz de realizar las diferentes tareas del proceso productivo; requiere que los operarios puedan adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad: aptitudes múltiples, rotación en el empleo, unidades de trabajo, cambios en la división funcional del trabajo, readiestramiento, perfeccionamiento.” (Lagos, 1994: 89)

De forma similar con lo que ocurre con las diferentes definiciones sobre flexibilidad, tampoco existe un verdadero consenso acerca de cuáles son los atributos específicos que definen un modelo de producción¹.

Los distintos cambios ocurridos en las configuraciones socio técnicas de la organización industrial y del trabajo han sido interpretados con base en distintas percepciones teóricas y prácticas. Podemos distinguir al menos tres grandes posturas. La primera se refiere a todas aquellas teorías que postulan como tesis principal que se ha llegado al fin de la producción en masa típica del modelo fordista del siglo XX, y que se está en un proceso de transición hacia un nuevo paradigma productivo, o en un sentido más amplio, un nuevo modelo de regulación con una mayor flexibilidad respecto del anterior paradigma técnico económico. Al conjunto de esas posturas se denomina como posfordismo y suele incluir al menos la corriente del regulacionismo francés (Boyer 1988), la especialización flexible (Pioré y Sabel, 1988) y el neoschumpeterianismo (Dosi *et al.* 1988; de la Garza Toledo, 2006).

La segunda corresponde a las nuevas doctrinas gerenciales provenientes de oriente que se originaron a partir de las experiencias japonesas de los años cincuenta, mismas que cobraron mayor relevancia en el contexto occidental derivado de la crisis de los años setenta. La presentación más importante de esta serie de doctrinas sería el toyotismo y la

¹ Por ejemplo, de la Garza (2006) considera que existen dos problemas básicos: el primero tendría que ver con la falta de criterios comunes acerca de las distintas dimensiones tanto teóricas como en la realidad que deberían tomarse en cuenta, la segunda complicación, de orden metodológico, estriba en definir, cabalmente si tal o cual modelo corresponde a una construcción de tipo ideal, si es una norma general a seguir aun si es solo de modo parcial o si debe considerarse como una descripción de algún conjunto de circunstancias de la realidad. Lo anterior es importante considerarlo debido a la multiplicidad de enfoques teóricos, así como de prácticas gerenciales, y doctrinas que postulan un cambio en un modelo de producción a nivel global encierran en realidad un conjunto de contradicciones, dificultades metodológicas, y ambigüedades respecto del alcance de dichos cambios y el sentido de los mismos.

llamada producción esbelta (*lean production*)(de la Garza Toledo, 2006) las cuales son teorías centradas en el proceso de producción así como en el control de los principios de control total de la calidad y el *just in time*. Por último, hay un conjunto heterogéneo de enfoques teóricos y prácticos, un tanto menos acabados que los anteriores (*ut supra dixit*), como lo son los denominados nuevos conceptos de producción, la sistemomanufactura, la teoría de las nuevas relaciones industriales o la *Industrial governance*.

1.4.1 Flexibilidad y posfordismo

Las llamadas teorías posfordistas parten de la suposición, en parte cierta, de que se ha alcanzado un punto en que el modelo fordista-taylorista ha sido superado y que en su lugar aparecerán nuevas formas de organización o regulación industrial y laboral caracterizadas por la flexibilidad de sus componentes (tecnología, organización, trabajo).

El neoschumpeterianismo se basa en los trabajos de Schumpeter así como en parte del trabajo de Kondratiev sobre ondas largas y se fundamenta en el concepto central del *paradigma productivo, el cual es entendido como* “el conjunto de conocimientos en que se basan las técnicas de los procesos productivos, circulatorios o de consumo centrales” (de la Garza Toledo, 2006: 21). En palabras de Hanusch y Pyka (2007: 1167: 9) “La corriente neoschumpeteriana se ocupa de los procesos dinámicos que provocan transformaciones cualitativas de las economías como consecuencia de la introducción de innovaciones en sus diversas formas y de los procesos evolutivos”.

En esta teoría la organización del trabajo aparece siempre en función tanto del paradigma productivo en turno, y especialmente de las innovaciones tecnológicas, la cual desempeña un papel relevante (Galindo Martín, 2012) en el proceso de transformación tanto cuantitativa como cualitativa, de modo que al ocurrir un cambio en el paradigma se produce a la vez una revolución tecnológica. De acuerdo a lo anterior, los cambios sociotécnicos — por ende en la organización del trabajo— corresponderían a una tercera revolución tecnológica que se caracterizaría por la amplia introducción de la computación y la informática (de la Garza Toledo, 2006).

El regulacionismo, por su parte, se refiere a una teoría que al igual que otras visiones, como lo es el postkeynesianismo, busca proponer una alternativa de investigación y práctica diferente de la economía estándar, debido a la “evidente” incapacidad de ésta para explicar el conjunto de cambios y hechos observados especialmente a partir de los años setenta (Boyer, 2011).

Entendida como teoría del desarrollo, el regulacionismo se apoya en los conceptos de régimen de acumulación y modo de regulación (de la Garza Toledo, 2006). La interpretación desde esta teoría es que tanto la estanflación como la crisis iniciada en los setenta en la economía estadounidense fue causada porque se alcanzó el límite del régimen de acumulación fordista (Boyer, 2011), entendiendo por régimen la articulación existente entre producción y consumo. Lo anterior, se relaciona directamente con los cambios necesarios en el modo de regulación, es decir, en las instituciones destinadas a compaginar producción y consumo².

La idea de la especialización flexible tiene su origen, en parte, en los trabajos pioneros de Pioré y Sabel que se basaban en la observación de los distintos distritos italianos. Esta se fundamenta en reconocer el hecho de que las diversas variaciones del mercado— tanto en cantidad como en variedad— vuelven difícil la capacidad de adaptación de las empresas tanto por las condiciones técnicas de la línea de producción como por el tamaño y organización del trabajo bajo el modelo fordista-taylorista. En el sentido anterior, las empresas pequeñas y medianas con alta capacidad para modificar sus condiciones al producir en pequeños lotes y con maquinaria poli funcional serían más capaces de adaptarse a los caprichos de la demanda. En cuanto a la utilización de la fuerza de trabajo, la flexibilidad técnica tendría que ser equivalente a una igual capacidad de manejo y adaptación de la mano de obra, la cual tendería a ser de alta calificación, con formación polivalente, en las cantidades mínimas eficientes y con alto grado de capacidad

² El regulacionismo se diferencia de otras teorías del desarrollo por la gran importancia que otorga a las instituciones de regulación, y a las transformaciones de los procesos productivos, particularmente en cuanto a la organización del trabajo, así como a las relaciones laborales. Actualmente se estaría dando un proceso de rompimiento con las viejas formas fordistas de separación entre concepción y ejecución así como otras pautas propias de ese modelo tales como la hiper especificación de las actividades, la estandarización y la cadena de montaje entre otras, para dar paso a un modo de regulación flexible, sin embargo este proceso no estaría terminado y por el contrario nos encontraríamos frente a un conjunto heterogéneo de modelos de producción conviviendo al mismo tiempo. (de la Garza Toledo, 2006).

para trabajar en equipo; así como una fuerte identificación del trabajador con las metas de la empresa. Este es el tipo de flexibilidad que entiende Kalleberg (2001) como el mejoramiento de las habilidades de los trabajadores para realizar una mayor variedad de actividades y reducir los costos al limitar la pertenencia de los trabajadores en la empresa.

Bajo este esquema de especialización flexible, la producción no recaería en la creación de grandes empresas que funcionan verticalmente con altos costos, sino en redes de pequeñas y medianas empresas con altos niveles de cooperación que les otorgaría una mayor ventaja competitiva. Estas empresas se caracterizarían además por la alta aplicación de tecnología microelectrónica de características reprogramable, además de relaciones consensuadas entre patrones y obreros (Pioré & Sabel, 1984).

1.4.2 Toyotismo y *lean production*

La idea del toyotismo y la producción adelgazada o *lean production* como formas de administración de la producción tiene su origen en el Japón de la posguerra. Según de la Garza (2006), la diferencia entre ambos enfoques descansa en que mientras el primero hace un énfasis en las relaciones sociales y laborales de la empresa, la segunda hace énfasis en el logro de una producción adelgazada, es decir, con el mínimo de desperdicio y el mínimo de existencias así como de tiempos muertos.

El toyotismo como forma de organización laboral busca la creación de un trabajador participativo, involucrado, con formación polivalente, altamente capacitado, así como profundamente identificado con la empresa. En el caso de la flexibilidad, resulta un aspecto importante de rescatar ya que se privilegia igualmente el trabajo en equipo, así como la flexibilidad de funciones, de horarios, etc. Algunos autores comparan este tipo de flexibilidad con la flexibilidad contractual o numérica observada en la posición neo-clásica (Torres López & Montero Soler, 1993) u otras debido a que en este enfoque de toyotismo y *lean production*, si bien la flexibilidad es asunto importante también lo es la identificación de largo plazo entre empresa y trabajadores. Cabe destacar que en este sentido, serían las empresas de gran tamaño las que posibilitaran esta relación, mientras que las de menor capacidad serían más proclives a la rotación de la mano de obra de modo externo.

1.5 Flexibilidad laboral, calidad y precariedad del empleo

La cuestión de la flexibilidad rebasa las preguntas acerca de ¿qué es más necesario flexibilizar?, también va más allá de identificar una u otra estrategia de flexibilidad y corresponderla con algún modelo teórico o doctrina gerencial específica para justificar su existencia o simplemente categorizarla.

No puede perderse de vista que la discusión sobre flexibilidad laboral — sea en su modalidad del mercado de trabajo o en su organización al interior de la empresa del mismo — no se reduce únicamente a los beneficios que la teoría supone en generación de empleo o de la competitividad de las empresas y su simple corroboración, sino que conlleva a la vez un planteamiento respecto de las consecuencias que ésta tiene en la calidad del empleo.

Desde el lado del trabajador, la flexibilidad es entendida como un conjunto de condiciones laborales precarias (Blancas Martínez, 2011) que son implementadas mediante procesos desregulatorios causantes de disminución de la protección del trabajo y cuya finalidad real es la minimización de los costos empresariales como medio para el incremento de la tasa de ganancia (Castillo Fernández, *et al.*, 2016). En ese sentido, el empleo al flexibilizarse pierde su naturaleza de empoderamiento que lo distingue del mero concepto de trabajo, y entra en un proceso de mercantilización inverso al que se llevó al concepto de empleo como aseguramiento de beneficios y oportunidades (Pérez Sáinz, 2014), por ello la precarización ha sido entendida de diversas formas relacionadas tanto a la flexibilidad como a la remercantilización:

“La precarización del trabajo, que es remercantilización, constituye una práctica del nuevo régimen de acumulación. Es el resultado de la definición conflictiva de la nueva forma del trabajo, que reconoce al mercado y restituye al mercado como mejor institución que el estado en la asignación de las condiciones del trabajo para continuar la acumulación de capital. El estado de ser un agente garante del crecimiento económico socialmente reconocido, toma el papel de un agente distorsionador que debe reducirse al mínimo en el neoliberalismo”(Blancas Martínez, 2011: 113-14)

“la precariedad resulta un concepto más complejo, acumulativo, en el que intervienen aspectos objetivos laborales, como los niveles de ingreso inadecuado y sus efectos a lo largo del tiempo en las condiciones de vida de las personas. Estas últimas pueden ser tanto materiales, las que aluden por ejemplo al deterioro de la vivienda, como sociales, que se muestran por medio del debilitamiento de las redes familiares y conyugales, entre otras” (Hualde, Guadarrama, & Silvia, 2014).

El impulso de reformas que favorecen un uso cada vez más discrecional de los recursos humanos por parte de los empresarios y gerentes de las firmas, si bien permite mayor capacidad de ajuste a la empresa, no benefician sino que perjudica al trabajador que ve disminuidos sus beneficios respecto a otros tipos de contratación. Para Bouzas Ortiz (1996: 9) “la flexibilidad neoliberal implica inseguridad en el empleo, mayor desgaste de la fuerza de trabajo e incertidumbre en los ingresos de los trabajadores”. Por ejemplo, en la flexibilidad numérica los contratos temporales no ofrecen certidumbre de mantenerse contratados, por lo que afecta al trabajador. Así, estas medidas funcionan como formas de reducción y externalización de costos y obtención de súper beneficios al reducir los beneficios de los trabajadores, y no responden precisamente a necesidades de adaptación o de mejora del proceso productivo.

Para Minor Mora (2010) los cambios estructurales a favor de la flexibilización han facilitado el crecimiento del empleo precario como “resultado del debilitamiento de las instituciones y los mecanismos de regulación del Estado y de los sindicatos, y con la adopción de estrategias de reestructuración productiva del sector empresarial” (Minor Mora, 2010: 133). Además, se puede entender, siguiendo este tipo de posturas, que en estos casos los costos de generación de habilidades y conocimiento así como de paro son trasladados directamente hacia el trabajador (Añez, 2005). En general, la flexibilización cuando se traduce como precarización hace noción de un empeoramiento del factor trabajo respecto de la distribución de poder y beneficios respecto al capital:

“La precarización cambia las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo asalariado contratado con esa modalidad, porque este se ha debilitado objetivamente porque no están afiliados ni son defendidos por los sindicatos, no tienen acceso a la misma protección legal y provisional de la que gozan sus compañeros del colectivo de trabajo, significa una mayor subordinación y dependencia, y en el caso de trabajar para empresarios inescrupulosos se vuelven víctimas de una mayor explotación, porque aunque su productividad sea similar a la de sus compañeros que hacen la misma tarea, el excedente que se genera entre el valor de su productividad y sus remuneraciones es mayor, contribuyendo a un proceso de acumulación que no lo beneficia” (Neffa, 2012: 90).

Un examen sobre la flexibilidad debe considerar tanto los beneficios respecto a la generación de empleo, que supone su puesta en práctica y la optimización del uso de los recursos, así como las consecuencias en el deterioro del trabajo y sus beneficios, máxime la importancia social que reviste el empleo para la consecución de los proyectos individuales

y colectivos. En palabras de Franco Sánchez y Mejía Reyes (2011), existe un deterioro de los componentes de empleo, salarios y calificación de la fuerza de trabajo, ya que la flexibilización logra desestructurar el núcleo central del contrato y con ello los derechos obtenidos a partir de él.

1.6 Consideraciones y precisiones conceptuales derivadas de la discusión teórica

En la realidad, las prácticas flexibles pueden encontrarse de forma combinada y heterogénea, tanto en un contexto nacional e internacional como dentro de la misma empresa.

No nos encontramos ante la presencia de modelos puros, o prácticas aisladas, sino de configuraciones complejas que se vinculan a la propia diversidad de procesos tanto micro como macro, que incumben a actores y estructuras de todos los ámbitos en los distintos países. Dentro del universo complejo de conceptualizaciones, niveles analíticos, definiciones y suposiciones, se deben establecer algunas definiciones que eviten la confusión dentro del trabajo investigativo.

En primer lugar; queda hacer una separación entre la idea de flexibilidad y el concepto de flexibilización. El primer concepto, alude siempre a una situación o una cualidad determinada, de carácter dado, es decir, un *status*. Por otra parte, la noción de flexibilización tiene una connotación de cambio o transformación, que se puede entender en dos sentidos:

- 1) El paso de una condición estática inicial a otra, o
- 2) un proceso más menos continuo, de naturaleza histórica, de transformación de la realidad.

El primer caso puede asociarse a cambios bien definidos en el tiempo de carácter puntual, por ejemplo, la modificación de un estatuto legal —sin consideración más que así mismo— puede entenderse como un cambio de una situación a otra. Por otra parte, la

segunda connotación, que es la que nos interesa más, aprehende la dinámica de un proceso, muchas veces complejo que transcurre a lo largo del tiempo.

Por lo anterior, podemos decir que la *Flexibilización Laboral* puede entenderse entonces como el proceso histórico complejo y particular de una economía o un mercado de trabajo, de reconfiguración de su marco de regulación a través de modificaciones institucionales, así como con la introducción de estrategias flexibles en el manejo de la fuerza de trabajo por parte de las empresas, sean estos cambios *de jure* o *de facto*.

En cuanto a la flexibilidad se pueden hacer varias acepciones dependiendo del término que le acompañe así como del aspecto que busque reflejar. En primer lugar, se considerará la *Flexibilidad Laboral* como el término más genérico el cual no hace clara distinción de la modalidad específica de flexibilidad, en dicho sentido, debe entenderse a lo largo de la investigación.

La *Flexibilidad del Mercado de Trabajo* se entenderá como aquella cualidad de dicho mercado, así como del marco jurídico y político-institucional que lo regula, de permitir la adaptación de las empresas a los cambios del contexto económico mediante estrategias diversas de racionalización del factor trabajo. Siendo lo anterior posible en la medida en que están ausentes, o reducidas significativamente, las rigideces de naturaleza institucional propias de la legislación laboral y los beneficios extra salariales. Esta flexibilidad abarca todo el espectro de relaciones de un mercado dado, por lo que a su vez contiene otras formas diferenciadas. A nivel de las empresas o las industrias, y de forma general, se puede entender como *la capacidad real de uso y variación de los factores de producción que realizan las empresas como estrategia de adaptación a los cambios cualitativos y cuantitativos de la demanda*.

Dichas estrategias pueden denominarse externas o numéricas cuando consisten en la reducción de los costos laborales derivados de la contratación y disposición de la mano de obra o de la variación de la misma, además de la externalización por medio de procesos de subcontratación de la producción o de trabajadores.

En otra dimensión, la flexibilidad a nivel de las empresas puede entenderse como la capacidad de adaptación mediante estrategias de organización interna del trabajo de modo funcional. Este tipo de flexibilidad tiene que ver con la capacidad de variación del proceso productivo a través de un uso intensivo de la capacidad de la mano de obra en tanto recalificación, polivalencia de funciones y variaciones en la jornada de trabajo.

La Flexibilidad es entonces la capacidad de adaptación ante las variaciones de la economía, y en especial de la demanda, a través de estrategias diversas tanto de uso racional de la mano de obra así como de la propia producción que son permisibles por los marcos que regulan las relaciones laborales o por el uso de estrategias ilegales.

Cabe considerar que si bien los conceptos de flexibilidad del mercado laboral, flexibilidad de la gestión productiva, flexibilidad de la organización del trabajo y la flexibilidad de la organización productiva hacen mención de prácticas específicas a distintos niveles de la realidad del mercado y de la empresa, no se pueden entender en modo aislado. Por el contrario, en la realidad se presentan como conjuntos de prácticas combinadas. Además, la relación entre las mismas es también causal: la mayor flexibilidad hacia dentro de los espacios de la empresa, es decir, la mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo de modo *interno*, es posible solo en la medida en que las modificaciones en la regulación exterior (entiéndase como la flexibilización del mercado de trabajo o mercado laboral) lo permitan.

CAPITULO II. LA RUTA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL MEXICANA

*Ningún día sin una llamada a la flexibilidad.
La flexibilidad es el nuevo remedio milagroso para volver a poner en pie a la achacosa sociedad.
(Kornitzky, 2001:65)*

2.1 El inicio de las transformaciones laborales a nivel mundial

El último cuarto de siglo XX fue escenario inicial de complejas transformaciones políticas y económicas de carácter mundial, “los choques económicos de los años setenta y ochenta significaron una ruptura con el modelo de producción fordista” (Morales Sandoval *et al*, 2015:8). En el plano laboral se han caracterizado por un proceso progresivo de flexibilización de los mercados de trabajo y las relaciones laborales. En su conjunto, dichas transformaciones han sido nombradas como una reestructuración capitalista (Castel, 2010) o una nueva etapa del capitalismo (Hernández Cervantes, 2012).

Todo lo anterior ha dado como pie al surgimiento de “nuevas dimensiones de la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados, [así como]³ una acumulación del capital organizada con flexibilidad, dando lugar a la emergencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales” (Yañez, 1999: 97), dichos cambios son parte de una transformación global del régimen de acumulación, y se basa en la flexibilidad de la producción así como de las relaciones entre proveedores y clientes de todos los mercados, incluyendo el de trabajo con la subcontratación, tercerización y externalización (Todaro Cavallero, 2016).

Todas las transformaciones y reconfiguraciones mencionadas se han reproducido con ritmos heterogéneos respecto de las regiones y las características específicas de cada economía nacional. El caso mexicano posee también su propia ruta.

³ Aclaración agregada por el autor

2.1.1 Crisis de productividad en las economías occidentales

Hacia inicio de la década de los años setenta pareció innegable que el esquema de producción fordista propio de las economías occidentales, y principalmente de Estados Unidos, así como el modelo de acumulación enclavado en él, había entrado en una profunda crisis de productividad. Al respecto, el desempeño económico tanto de Estados Unidos como de Europa se deterioraron progresivamente, en el primer caso el nivel de producción se vio constantemente mermado; así, de 1957 a 1967 el crecimiento del PIB fue en promedio de 4.7 por ciento; de 1967 a 1973 fue de 3.5 por ciento; después en el periodo de 1973 a 1978 tan solo creció a un ritmo anual de 2.4%; además, se dio un aumento tanto de la inflación como del desempleo que para 1973 la primera llegó a 11% y el desempleo alcanzó a 8 millones de ciudadanos estadounidenses (Rionda Ramírez, 2011).

Dicha baja de productividad representó una importante pérdida de terreno frente al conjunto de economías asiáticas emergentes, especialmente de los denominados tigres asiáticos, los cuales se caracterizaban por la alta calidad en sus productos, la diversificación de los mismos, así como de una capacidad de adaptación a los cambios de la demanda que era inexistente en el modelo productivo estandarizado estadounidense.

Desde los países industrializados, particularmente Estados Unidos, las estrategias frente a la crisis fueron, por un lado, la reducción de los niveles de deuda con la disminución del gasto productivo de gobierno y sobre todo la reestructuración del modelo de producción –acumulación.

La clave de las economías emergentes parecía estribar en su particular articulación de la configuración del proceso productivo, basada en la flexibilidad interna de la producción, a través del uso de tecnología y maquinaria reprogramable con lotes de producción relativamente pequeños respecto del modelo fordista. Además, de una organización del uso de la fuerza de trabajo apoyada en el sumo compromiso con la firma.

2.1.2 Nueva organización industrial

La nueva configuración industrial y relacional del modelo de producción estuvo marcada por varias pautas, que de forma más o menos generalizada, se impusieron en las industrias; la más importante de todas es la modificación de la forma de organización productiva y espacial de la propia producción.

“Esta reestructuración productiva se fundamentó en lo que el ideario dominante denominó como *lean production*, esto es, la empresa *desgrasada*, la *empresa moderna*, la empresa que constriñe, restringe, cohibe, limita el trabajo vivo, ampliando la maquinaria tecno científica que Marx denominara “trabajo muerto”. Y que rediseñó la planta productiva de un modo bastante distinto al del taylorismo fordismo, reduciendo enormemente la fuerza de trabajo viva y ampliando intensamente su productividad. Reterritorializando y también desterritorializando el mundo productivo. El *espacio y el tiempo* se convulsionaron” (Antunes, 2009: 30).

Se dio preponderancia a formas de organización deslocalizada de la producción, es decir, que gracias a los avances en cuestión tecnológica y de la información se hizo posible el acomodo de las distintas fases del proceso productivo en distintas locaciones, aprovechando de este modo los beneficios particulares de uno y otro.

En general, la nueva pauta para la producción tomó la forma de la desagregación de las actividades a través de la deslocalización geográfica de los procesos de producción y generación de valor, funcionó como una forma de aumentar la competitividad, pero sobre todo como un medio eficaz para poder reducir los márgenes de costos fijos. En este sentido, fue especialmente importante el aprovechamiento de la diversidad institucional encontrada en distintos países tales como las leyes restrictivas, los beneficios laborales, cuotas sindicales, etc., demasiado altos o estrictos en los países de origen como el estadounidense.

De este modo, se inició un proceso de reubicación de la producción en distintas latitudes. El mecanismo más claro para estos procesos de desagregación o relocalización de la producción fueron la empresa multinacional y la inversión extranjera. A diferencia de procesos anteriores, el modo de internacionalizarse de las empresas, particularmente de las manufacturas, varió visiblemente desde la simple expansión en busca de mercados o la

utilización de manufacturas de mano de obra barata, basada en las ventajas comparativas simples a la aplicación de la desagregación interna de procesos completos de producción.

En palabras de Sturgeon (2013), la escena se ha complejizado debido a la aparición de redes multimodales de suministro (tanto de bienes y servicios) gracias al uso de nuevas tecnologías. En general, la nueva configuración productiva adoptada a partir de la crisis del modelo fordista ha subrayado la importancia de los lazos de la economía globalizada. En este sentido, el mismo autor considera que la internacionalización está ampliamente dirigida por dos principales mecanismos: la expansión de los mercados a través del alcance del comercio y la expansión de las estructuras internas de las empresas multinacionales a través de la Inversión Extranjera Directa.

2.1.3 Cadenas Globales de Valor

Es en este contexto histórico caracterizado por un “extraordinario aumento de la competitividad económica internacional, consecuencia tanto de los notables avances tecnológicos acaecidos en los últimos años [...] como de la apertura de las economías nacionales que facilitan el flujo de capitales, bienes y servicios, a través del mundo” (Supervielle & Rojido, 2009: 342) en que se da la formación (y la conceptualización) de las cadenas globales de valor como parte integrante (causa-efecto) del proceso de globalización. Esto, como lo indica Gereffi (2001) implica una fuerte fragmentación de los procesos de producción, así como una relocalización de los mismos, superando las divisiones nacionales a una escala global.

Para Romero Luna (2009), la nueva fragmentación de los procesos productivos contiene dos dimensiones “complementarias”: una espacial y otra funcional. Por la primera se entiende la dispersión de secciones de la producción a través de diversas localizaciones geográficas como modo de aprovechamiento de las características de las distintas regiones en los diferentes momentos de la producción. Por otra parte, la dimensión funcional supone la externalización de actividades a otras empresas, posiblemente a pequeñas y medianas empresas especializadas. Por lo tanto, se tienen que “funciones que previamente eran desarrolladas dentro de los límites organizativos de una misma empresa, [y también en una

misma región]⁴ pasan a ser abordadas por varias organizaciones que se coordinan mediante transacciones en el mercado [global]⁵” (Romero Luna, 2009: 200).

En lógica anterior, no resulta extraño encontrar que el medio para la dispersión y la articulación de las cadenas de valor descansa por una parte en las fórmulas de origen asiático como el denominado toyotismo, sloanismo, etc., en términos de flexibilidad interna de los centros de trabajo, de la variación del producto y de la producción adelgazada bajo principios de cero inventarios o “*just in time*”; y otra parte, que hagan un fuerte uso de la subcontratación tanto internacional como a nivel intra firmas. Esto ha sido posible gracias a los avances tecnológicos que permiten el control o su “gobernanza”.

Como se puede observar, las Cadenas Globales de Valor (CGV) se han convertido en fuerzas centrales en la conducción del cambio estructural de las economías a diferentes niveles (Sturgeon y Memedovic, 2010); sin embargo, sus efectos han sido tanto positivos como negativos. Sturgeon, *et al* (2006) mencionan que en Estados Unidos aquellas empresas que tienen relaciones comerciales dentro de las CGV tienden a ser de mayor tamaño, alcanzar rendimientos más altos, hacer mayor gasto en investigación y desarrollo, así como al pago de salarios más altos que aquellas firmas que no se han integrado en las cadenas. Además, retomando a Miroudot *et al* (2009) y Goldberg *et al* (2008), se señala que las empresas tanto en los países industrializados como en aquellos de reciente desarrollo (China e India) se han beneficiado de tener a su disposición un amplio abanico de bienes intermedios a precios competitivos.

En el caso de los países en desarrollo, se considera que las CGV pueden proveer mecanismos para el rápido crecimiento y la innovación y el crecimiento industrial (Lall, 2000; Humphrey and Schmitz, 2002 en Sturgeon, 2013).

^{4 4} Aclaración agregada por el autor

^{5 5} Aclaración agregada por el autor

Sturgeon ofrece una descripción de los beneficios que se suponen de la integración en las CGV a los países en desarrollo:

“GVCs [Global Value Chains] can provide better access to information, open up new markets, and create opportunities for fast technological learning and skill acquisition. Because GVC-linked transactions and investments typically come with quality control systems and prevailing global business standards that exceed those in developing countries, suppliers and individuals in developing countries can be “pushed” to acquire new competencies and skills through their participation in GVCs. In the most deeply linked developing countries, these business process improvements can sometimes be felt far beyond exporting firms and sectors” (Sturgeon, 2013: 3).

A pesar de las suposiciones acerca de los efectos positivos de estas redes de producción, sus efectos negativos no son claros, especialmente para los países menos desarrollados. Aún más, los efectos de la integración son especialmente grises para los países en desarrollo como México, en términos de las modificaciones de las condiciones de su mercado de trabajo.

“When production becomes increasingly fragmented, or “roundabout” (Young, 1929), the increased demand for specialized intermediate goods and services draws a broader range of establishments, firms, workers, and countries into increasingly complex and dynamic divisions of labor. For nations that are very deeply integrated and economically interdependent with others, the basic structure of industries, employment, and innovation can be affected” (Sturgeon & Memedovic, 2010: 1).

La fragmentación de los procesos de producción así como la formación de las Cadenas Globales de Valor, son procesos impulsados fuertemente desde los años setenta como respuesta a una necesidad creciente de competitividad, derivada de las nuevas exigencias productivas y comerciales a nivel mundial, por la externalización productiva, la liberación comercial, así como por la apertura de los países en desarrollo a la Inversión Extranjera (Romero Luna, 2009). México no ha sido indiferente a este proceso complejo, sino que se ha visto en un movimiento de búsqueda de integración e inserción en estas redes globales de producción, lo cual ayuda a explicar por una parte las modificaciones en su estructura económica así como los cambios en la regulación y organización de la fuerza de trabajo.

En la cada vez mayor interrelación y dependencia global de las empresas, éstas deben competir a través de estrategias diversas, se encuentran en una búsqueda constante

por ganar un lugar en el mercado, ante la incertidumbre constante de los cambios en la demanda buscan mejorar su propia capacidad de cambio, sin embargo es en realidad el destino de los trabajadores en aspectos tan importantes como el salario, los apoyos sociales o la seguridad en el trabajo es tanto o aún más incierto (Espinoza Yañez, 2013).

2.1.4 Subcontratación internacional y empresas transnacionales

Una clave para entender la complejidad de los efectos de la nueva configuración productiva mundial en un país en desarrollo como el mexicano, es considerar la naturaleza de los diversos mecanismos por los cuales las cadenas se conforman, expanden e integran nuevos nodos. En ese sentido, se deben sopesar al menos tres elementos interrelacionados principales:

- 1) La adopción de modificaciones organizativas y legales para la flexibilización laboral como modo de sujetarse tanto a estándares como a tendencias globales;
- 2) La preponderancia creciente de la Inversión Extranjera Directa (IED) y la búsqueda de su atracción a distintos niveles y
- 3) Los procesos de subcontratación internacional e inter-firma derivados o complementarios de los puntos anteriores.

En este sentido, podemos leer las modificaciones en la configuración del mercado de trabajo y de las relaciones laborales mexicanas no solamente como la adopción de una ideología neoliberal de mercado o como la modificación de la regulación bajo la óptica neoclásica de la optimización del mercado con la eliminación de rigideces impuestas por el Estado que limitan los intercambios económicos posibles (Borjas, 2013); sino que es explicada a partir de las dinámicas de integración global de la producción.

Los procesos de subcontratación en diversas modalidades son una de las principales rutas por las cuales los países menos industrializados se han vuelto atractivos para la IED, De hecho, “la subcontratación laboral, [ha sido]⁶ inseparable de las políticas de gestión empresarial en el marco de la reestructuración productiva” (Celis Ospina, 2012).

⁶ Aclaración del autor

De este modo, las economías se han insertado con diferentes grados dentro de estas redes de producción a nivel mundial; México no ha sido la excepción y debe considerarse este complejo proceso como elemento integrante —tanto consecuencia como causa— de la flexibilización de las relaciones laborales que se ha venido dando en el país desde los años ochenta, la cual ha continuado durante la década de 1990 y durante lo transcurrido del presente siglo hasta al menos la reforma laboral de 2012- 2013.

2.2 El fin del estado intervencionista mexicano e inicio de la flexibilización laboral

El proceso de transformación del mercado de trabajo en México puede analizarse a partir del rompimiento con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) que suponía la conformación de una clase asalariada con cierto nivel de empoderamiento alcanzado mediante la seguridad laboral, que aseguraba una demanda lo suficientemente alta para la nueva industria. Visto lo anterior, se pueden observar al menos tres etapas con diferente interés de análisis.

La primera etapa es vista como el momento de inflexión caracterizado por medidas de ajuste y estabilización económica, así como por una primera ola de reformas estructurales tendientes a la apertura de la economía y la flexibilización. El segundo momento tomado desde firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) hasta un margen de diez años posteriores es caracterizado como el asentamiento de los cambios anteriores y su profundización mediante nuevas reformas. Por último, el periodo donde se supone un proceso ya madurado de transformación del mercado de trabajo en el cual se deben evaluar los impactos y beneficios (o no) del largo proceso descrito.

2.2.1 Características del mercado de trabajo en México durante la segunda mitad del siglo XX

Con base en parte en la teoría cepalina de la dependencia, la economía keynesiana y una fuerte retórica nacionalista el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones

(ISI) se convirtió en el eje de la política económica mexicana en el periodo más o menos definido de 1950 a 1970.

Este proceso buscaba modelar la estructura económica hacia la convergencia con los países más industrializados por medio de un proceso de formación de capital en el sector secundario de la economía, especialmente en aquellas industrias con generación de alto valor agregado. Al mismo tiempo, también se buscaba la conformación de una clase media— asociada al trabajo en la industria (primordialmente) y a los servicios (en segundo lugar) — la cual pudiese gozar de un alto nivel de calidad en el empleo: seguridad laboral, prestaciones, sindicatos, contratos colectivos etc.

En la tabla 2.1 se muestra la distribución en términos absolutos y porcentuales de la población ocupada mexicana a lo largo de un periodo aproximado de cuatro décadas que conforman años previos a las políticas nacionalistas de sustitución de importaciones (1930-1950) y la transformación de las proporciones en los siguientes años hasta la década de 1970, mientras duró con relativo éxito el modelo.

Tabla 2.1 Población ocupada según sector de actividad económica México 1930-1990

Año	Total	Primario ^a		Secundario ^b		Terciario ^c		No especificado	
		Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
1930	5 165 803	3 626 278	70.20	743 407	14.39	586 930	11.36	209 188	4.05
1940	5 858 116	3 830 871	65.39	746 313	12.73	1 117 274	19.07	163 658	2.79
1950	8 272 093	4 823 901	58.32	1 319 163	15.95	1 774 063	21.45	354 966	4.29
1960	11 332 016	6 143 540	54.21	2 147 343	18.95	2 959 342	26.12	81 791	0.72
1970 ^a	12 955 057	5 103 519	39.39	2 973 540	22.95	4 130 473	31.88	747 525	5.77

Fuente: Elaboración propia con base en el sistema para la consulta de las Estadísticas Históricas de México, 2014.

Para 1921 a 1990: INEGI. Censos Generales de Población y Vivienda (varios años).

Para 1995: INEGI. Censo de Población y Vivienda, 1995. Resultados definitivos. Tabulados básicos. Aguascalientes, Ags., México, 2001.

^a Sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza.

^b Sector secundario: industria del petróleo, industria extractiva, industria de la transformación, construcción y generación de energía eléctrica.

^c Sector terciario: comercio, transportes, servicios y gobierno.

^d Se refiere a la población de 12 años y más.

Como se puede observar, se da un proceso de transformación de las características la mano de obra, al menos en su distribución económica, esto está relacionado al proceso de urbanización e industrialización del país. Lo primero a notar es el declive del sector agrícola, pues se observa que hay una clara disminución de la población ocupada en el sector primario, y un aumento continuo en los sectores manufacturero y de servicios.

Otro aspecto importante a resaltar es que durante este periodo, y especialmente en las primeras dos décadas, es decir, de 1940 a 1960, el crecimiento de la ocupación en los sectores secundario y terciario es relativamente parejo, sin embargo, para 1970 esto cambia con un aumento mayor del peso específico del sector servicios en tanto retentor de la población ocupada; sin embargo, no hay una brecha tan grande como la que se dará a partir de los años ochenta y noventa.

Dicho comportamiento puede estar relacionado también a una naturaleza complementaria del proceso de industrialización, urbanización y recomposición de la mano de obra en particular, así como de la economía mexicana en general: el fuerte fomento del proceso de industrialización arrastraba consigo también el fomento del crecimiento del sector servicios tanto por las propias necesidades burocráticas y administrativas de las empresas, como por la generación de servicios complementarios derivados del gasto de los trabajadores, además del crecimiento de la parafernalia burocrática propia del Estado mexicano.

Se verá más adelante que esta posible relación se romperá a partir de las reformas de los años ochenta, entonces la dinámica estará marcada por otra clase de relaciones, particularmente por la integración internacional, la flexibilización de los mercados y la inversión extranjera prácticamente ausente durante este periodo de proteccionismo.

2.2.2 Agotamiento del modelo Intervencionista y los procesos de industrialización por sustitución de importaciones

Para los países en desarrollo latinoamericanos como México, las transformaciones ocurridas a partir de mediados de los años setenta, supusieron el rompimiento con un modelo de desarrollo económico previo. En el caso mexicano, el fin del modelo ISI

significó el fin de más de dos décadas de un proceso inacabado de industrialización dirigida al mercado interno a través del apoyo estatal, la cual había ayudado a configurar, al menos de forma parcial, un conjunto de relaciones laborales donde el principal objetivo era el crecimiento del trabajo asalariado, en dicho sentido el ISI “se apoyó en un asalariado formal limitado y escaso, con amplios privilegios en materia de seguridad social, mientras que en los centros era amplio y de masas” (Lozano, 1998: 117). A su vez, dicho empleo buscaba rescatar las condiciones de los trabajadores a partir del aseguramiento de diversos beneficios logrados a partir de una organización corporativista entre el capital, el Estado y el factor trabajo.

2.2.3 El estallido de la crisis mexicana y los programas de ajuste estabilizador

México al igual que la mayoría de los países latinoamericanos inició la década de 1980 con una fuerte crisis económica como consecuencia de la caída de los precios del petróleo y el incremento de las tasas de interés por la reserva federal de Estados Unidos. Para 1982-1983 estalló la crisis económica en México, inicialmente como crisis de la deuda externa, llegando a su punto más álgido en agosto de 1982 cuando el país, incapaz de recurrir al préstamo y con las reservas agotadas, se declaró en moratoria unilateral de su deuda (Kuczynski, 2003; De la Garza Toledo, 2006; De la Garza Toledo, 2010). Otro detonante crucial fue la importante apreciación del dólar estadounidense derivada de los *shocks* petroleros previos (Martínez Rangel y Soto Reyes Garmendia, 2012; Mendoza Cota, 2015).

En realidad era un problema de toda la configuración económica del país que se sostenía en el gasto del Estado y que a pesar de tener un fuerte componente de beneficios sociales y laborales, estos no eran compensados con aumentos de productividad (De la Garza Toledo, 2010). En este contexto, las economías latinoamericanas como la mexicana comenzaron una importante transformación de sus modelos económicos, así como de los sistemas de regulación de los mismos, incluyendo las relacionadas a sus mercados de trabajo. Dichas transformaciones se orientaron en general a la apertura comercial, la liberalización económica y la reducción del Estado.

“El cambio económico-político más importante iniciado durante la década de 1980 fue la reorientación de las economías latinoamericanas hacia los mercados internacionales. Las consecuencias de las medidas tomadas en dicho periodo dependieron del tipo de gobierno y de los contextos políticos y económicos de los distintos países de la región”. (García,1991), (Altimir,1994) citados en (Pacheco, 2014:46).

Así desde los años ochenta y noventa, no sólo México sino la mayoría de los países latinoamericanos, especialmente los de las mayores economías como Argentina y Brasil, abandonaron el régimen de acumulación proteccionista de la sustitución de importaciones y dieron paso a una liberalización de sus economías la cual afectó la estructura completa de sus relaciones de producción, incluyendo las laborales (en el caso argentino las transformaciones en la legislación laboral fue casi inmediata) (Dussel Peters, 2004;Auer y Campbell, 2004).

2.2.4 Reformas de primera generación

En el marco de la crisis se comenzó un amplio movimiento de reformas estructurales destinadas primero a solucionar la serie de desequilibrios macroeconómicos de la época y, en segundo término, a dar pauta para un viraje en la vocación de la configuración económica mexicana, en este momento se inicia la ruta del modelo de crecimiento hacia afuera, “sustentado en la apertura e integración comercial y financiera con el resto del mundo, especialmente con los Estados Unidos. Este modelo desplazó al viejo modelo de sustitución de importaciones vigente en lo general entre 1950 y 1980” (Vásquez Sánchez, 2005: 52).

Durante este periodo, en México como en general en el contexto latinoamericano, “las nuevas estrategias económicas fueron la apertura de la economía al comercio internacional, la privatización de las empresas del Estado, un conjunto de medidas tributarias para aumentar la recaudación fiscal y la desregulación de los mercados” (Muñiz Terra, 2009:15-16). El inicio de estas estrategias se dio con la implementación de las reformas de primera generación, las cuales en conjunto con los programas de estabilización y ajuste tuvieron como primer objetivo la estabilización por medio del recorte presupuestal

de gobierno, así como el inicio de un impulso al crecimiento basado en el comercio exterior (Trejo Ramírez y Andrade Robles, 2013).

Las modificaciones tuvieron un carácter intensivo pues tan sólo durante el sexenio de Miguel de la Madrid se llevaron a cabo cuatro programas de ajuste estructural:

“Al PIRE (1982-1984) siguió el PERE (Programa Extendido de Reordenación Económica) que estuvo vigente hasta que la caída de los precios del petróleo en 1986 llevó una vez más a replantear la estrategia gubernamental. Surgió así a mediados de ese año el PAC (Programa de Aliento y Crecimiento) que estaría vigente hasta el crack de la Bolsa Mexicana de Valores en octubre de 1987, que obligó nuevamente a replantear la estrategia gubernamental. Finalmente, en diciembre de 1987, ante el descrédito absoluto de la política económica después de tres fracasos sucesivos y con las campañas de los candidatos a la presidencia de la República iniciadas, el gobierno de Miguel de la Madrid se jugó su última carta: el Pacto de Solidaridad Económica” (Cordera Campos y Lomelí Vanegas, 2004: 5).

Estas reformas y programas emprendidos en los años ochenta no tenían como finalidad directa la flexibilización del trabajo, fuese en su modalidad numérica o externo, ni en el modo de flexibilización funcional que se han explicado en este trabajo. Sin embargo, las modificaciones de saneamiento fiscal así como las privatizaciones promovieron una flexibilización *de facto* relacionada con la privatización de empresas estatales.

Cabe destacar que en un lapso que va desde 1988 hasta 1994 se privatizaron importantes empresas como Aeroméxico, Mexicana de Aviación, Telmex y Grupo Dina; además de una larga lista de complejos industriales e instituciones financieras (Trejo Ramírez y Andrade Robles, 2013).

Para Enrique de la Garza el proceso de flexibilización ya había iniciado en 1982 con la empresa Dina y había continuado con la búsqueda de modificación del contrato colectivo de Luz y Fuerza del Centro, así como de otras empresas que fueron posteriormente privatizadas, entre ellas Telmex (*ut supra dixit*), Ferrocarriles Nacionales, Altos Hornos, los bancos y las aerolíneas, entre otras (De la Garza, 1990; 2006; 2006b; Trejo Ramírez y Andrade Robles, 2013; De la Garza Toledo, 2010) en realidad el proceso de flexibilización de facto se dio desde los años noventa con el establecimiento de promociones basadas en capacidades y el control de sindicatos (Mendoza Cota, 2015).

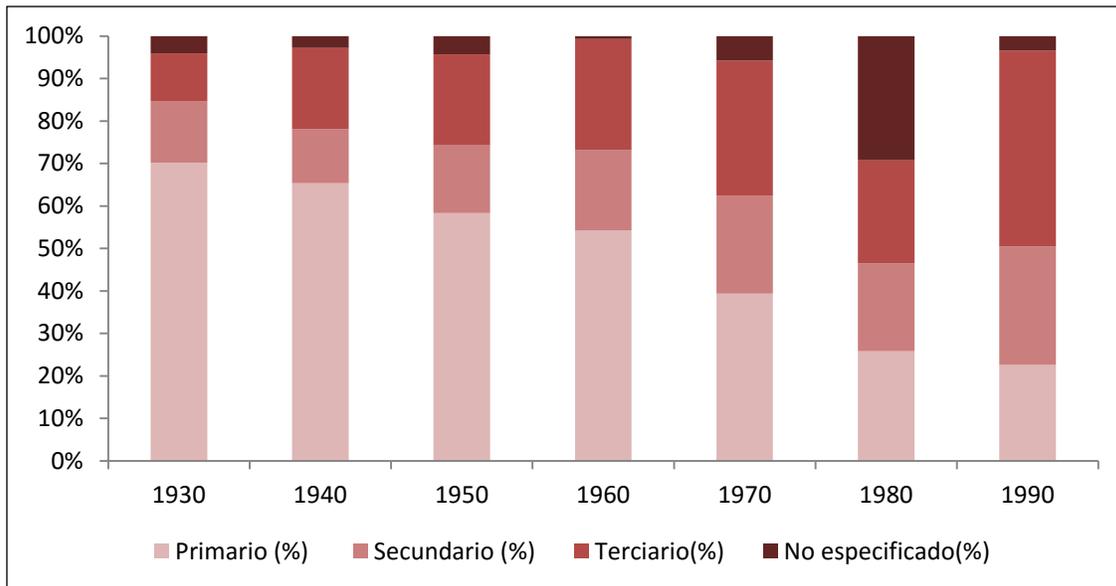
Finalmente para este periodo de inflexión, De la Garza Toledo (2000) encuentra que hacia la parte final de los años ochenta (1989-1992) es para México un periodo de flexibilización unilateral que da inicio al nuevo modelo económico, y la etapa de 1992 hasta 1994 que culmina con la firma del TLCAN es una etapa en que se busca construir la flexibilidad con base en la participación dirigida de los sindicatos a favor de las empresas.

“De hecho, casi todos los contratos de las grandes empresas cambiaron en este sentido entre 1987 y 1995, se achataron escalafones, reduciéndose el número de categorías ocupacionales, ampliándose las funciones de cada una; muchas veces se redujo la importancia de la antigüedad como criterio para el ascenso; se permitieron formas diversas de polivalencia y de rotación interna; se ampliaron las categorías consideradas como no sindicalizables y, en los noventa, se extendieron los convenios por productividad con bonos según el desempeño” (De la Garza Toledo, 2006a; 2006b; De la Garza Toledo, 2010: 61)

Las reformas de primera generación mencionadas, lograron cierto éxito en los objetivos como el control macroeconómico, especialmente en cuestión de la inflación, la tasa de interés y el tipo de cambio. Para algunos autores, la redefinición del papel del Estado es también un éxito de esta etapa.

Uno de los resultados de esta etapa, más allá de las reformas estructurales, ha sido la reconfiguración no sólo del modelo económico sino también de las características de la mano de obra mexicana. Entre las nuevas características son el bajo salario, una edad relativamente joven, con un cada vez mayor peso femenino, y sobre todo cabe destacar que es a partir de los años ochenta cuando se dispara aumento del peso específico del sector terciario como retentor del empleo.

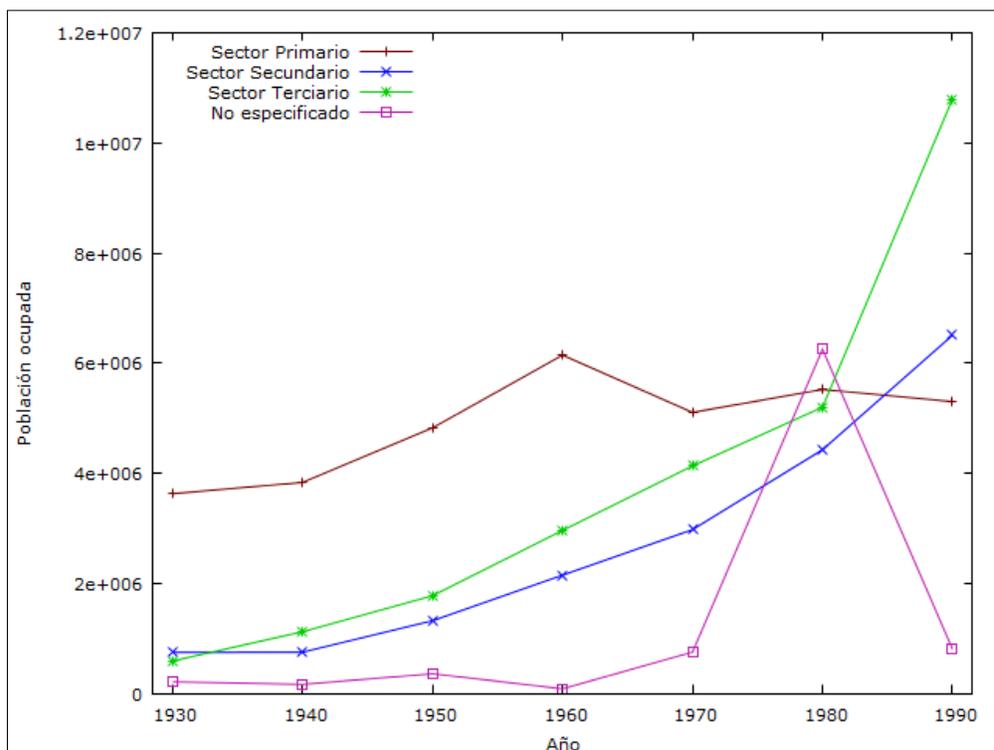
Gráfico 2.1. Población ocupada según sector de actividad económica 1930-1990



Fuente: Elaboración propia con base en el sistema para la consulta de las Estadísticas Históricas de México, 2014.

En el gráfico anterior puede observarse claramente que mientras en periodo comprendido entre 1940 a 1970 la tendencia del sector secundario y del sector terciario son relativamente similares, a pesar de que en todos los momentos el sector secundario posee un nivel más alto, a partir de 1980 la brecha aumenta de modo extraordinario. Sin embargo no sólo existe una diferencia en el ritmo de crecimiento de los sectores, sino que hay una redistribución de la aportación de cada uno en el total del empleo, en el siguiente gráfico podemos apreciar dichos cambios.

Gráfico 2.2. Composición de la población ocupada según sector de actividad económica 1930-1990



Fuente: Elaboración propia con base en el sistema para la consulta de las Estadísticas Históricas de México, 2014

Lo que podemos observar es un proceso de tercerización del empleo. En esta dinámica el sector primario mantiene su tendencia a la baja lo cual no resulta extraño, empero, el cambio más importante es en la relación entre los sectores secundario y terciario. Esto puede tener diversas explicaciones y consecuencias; se puede ver ya sea como un proceso complementario en que el crecimiento de una industria puede atraer consigo arrastres o por el contrario, puede deberse a la pérdida de empleo en un sector (secundario) a favor de otro, como resultado de la aplicación de estrategias de externalización de los costos laborales y la subcontratación, ya sea de actividades o directamente de personal. En el caso mexicano es difícil considerar el segundo tipo de subcontratación como explicación para el periodo mostrado en el reciente gráfico.

La tendencia vista puede estar más ligada al crecimiento del comercio y los servicios mismos, hay que considerar que una parte importante de la inversión —tanto

extranjera como nacional— tiene como destino esta clase de industrias por lo que los cambios en la distribución de la población ocupada no pueden atribuirse a un solo factor.

En el sentido de la configuración de una mano de obra empobrecida podemos observar los cambios en el poder adquisitivo de los salarios con referencia a los años previos del punto álgido de la crisis, la etapa inicial de las reformas de ajuste y el inicio de la nueva etapa en la década de 1990.

Tabla 2.2. Evolución anual de los salarios reales mínimos, medios e industriales y tipo de cambio real, 1970-1990 (Índice 1970 = 100)

Años	Salarios			Tipo de cambio real
	Mínimos	Medios	Industriales	
1971	94.80	100.50	103.10	100.80
1972	107.50	111.80	106.20	104.50
1973	100.80	112.40	108.70	106.40
1974	110.50	119.40	110.50	96.90
1975	112.10	126.10	120.80	94.30
1976	124.50	141.10	129.80	103.30
1977	123.80	136.30	128.60	129.40
1978	119.60	137.80	127.60	124.00
1979	117.00	145.20	129.40	120.50
1980	108.80	144.10	135.60	107.80
1981	110.70	150.30	139.50	90.80
1982	105.90	146.70	134.90	124.20
1983	81.30	107.80	104.60	135.20
1984	75.70	102.50	98.40	110.90
1985	74.70	101.00	98.80	106.80
1986	68.40	91.70	90.90	155.90
1987	64.00	n.d.	90.30	169.80
1988	55.80	n.d.	87.90 ^a	140.30
1989	53.20	n.d.	92.20	127.60
1990	48.50 ^b	n.d.	86.40 ^c	122.30 ^d

Fuente: Loría Díaz, E., 1991. La recuperación de los salarios reales en México en un entorno de reducción y estabilización inflacionarias. Comercio Exterior, 41(4), 375-386.

2.3 El mercado de trabajo a partir de 1994: profundización de las transformaciones

A partir de las reformas de primera generación que culminaron en 1994 con la firma del Tratado de Libre Comercio y su consecuente puesta en marcha, los procesos de reestructuración entraron en un momento de profundización. Esto fue gracias al fomento de discursos acerca de una nueva cultura laboral, así como por la realización de convenios de productividad entre sindicatos y empresas, los cuales eran promovidos gubernamentalmente (Wilde y *et.al.*, 1995; De la Garza Toledo, 1994; Gonzáls Anaya, 1999 en de la Garza

Toledo, 2006). La profundización de los cambios no se reduce solamente a la implementación de nuevas reformas, sino a la ampliación de los efectos de las anteriores y a la consolidación de las tendencias iniciadas la década anterior.

2.3.1 Reformas de segunda generación

Para Trejo Ramírez & Andrade Robles (2013) las reformas de segunda generación pertenecen a un periodo más o menos comprendido entre 1996 y 2006, esto considera claramente el tiempo de firma y entrada en vigor del TLCAN, y aproximadamente unos diez años después. Esta etapa se caracterizó por tres aspectos principales:

- 1) La profundización de la apertura comercial iniciada en los ochenta y continuada con el TLCAN.
- 2) El aumento de la participación e importancia de la Inversión Extranjera Directa.
- 3) Énfasis en la relación entre la competitividad internacional y la inversión para el crecimiento.

El objetivo de las reformas de segunda generación fue afianzar el modelo de crecimiento hacia afuera planteado en el largo plazo, por lo que no resulta extraño que buscasen la profundización de los cambios iniciados en la etapa anterior de reformas. En el corto plazo, se implementaron una serie de programas en el sentido anterior y también para poder sortear las dificultades de las crisis de 1995, 2001 y 2003, e incluso la de 2008.

2.3.2 Inversión Extranjera Directa y empresas multinacionales en México

El avance de la flexibilización ha sido posible por diversas estrategias que las empresas adoptan y las cuales están relacionadas a la búsqueda de una mayor competitividad, esto tiene que ver, en el contexto de las actuales configuraciones productivas mundiales, con la necesidad cada vez mayor de las empresas e incluso de las regiones de insertarse dentro de las Cadenas Globales de Valor.

De lo anterior es que se entiende la relevancia de la Inversión Extranjera Directa, la cual desde la mitad de la década de los años ochenta ha sido un componente relevante

dentro de la estrategia mexicana de liberalización de su economía (Medoza Cota; 2011). Además, que los esfuerzos por ser competitivos en la lógica de la integración a las Cadenas Globales de Valor se traducen en esfuerzos por la atracción de la inversión, una de las estrategias ha sido la reducción de costos mediante la flexibilidad numérica así como la adaptación funcional de la mano de obra. A su vez, la propia inversión extranjera, tiene efectos sobre las configuraciones laborales puesto que tienen exigencias regulatorias y organizativas necesarias para operar dentro del contexto siempre cambiante de las redes mundiales de producción.

Esta profundización ha sido posible gracias a las reformas y en particular a los tratados de libre comercio firmados en la región, no es extraño que como menciona Muñiz Terra (2009) “la década del noventa en América Latina fue la década de las reformas favorables al mercado en el marco del *Consenso de Washington*, el cual sostenía que la clave para crear sociedades prósperas y equitativas en Latinoamérica era la combinación de la disciplina fiscal, los mercados abiertos y el crecimiento conducido por el sector privado” (Terra , 2009: 16).

Durante el tiempo posterior a la firma del TLCAN, la importancia de a IED ha sido creciente, no sólo por la magnitud, sino por la cada vez mayor dependencia de las industrias mexicanas de ella. Muestra de lo anterior es la evolución que tuvieron las manufacturas mexicanas en la primera década de 2000, donde se vieron afectadas fuertemente por las fluctuaciones en la IED (Medoza Cota, 2011). Además, la concentración de dicha inversión no ha favorecido completamente a los sectores más altos en valor agregado sino que se ha preferido la inversión en servicios como lo muestra la siguiente gráfica.

Tabla 2.3. México: Distribución Sectorial de la IED, 1996-2003 (millones de dólares y porcentajes)

Sector	1996	1997	1998	2000	2001	2002	2003	Total acumulado	Participación (%)
Primario	116	140	71	211	282	65	66	1177	1.1
Manufacturas	4815	7295	5156	8984	9469	6010	4979	53201	47.7
Servicios	2861	4638	2929	3751	6723	21056	5660	55342	49.4
Otros	27	116	163	251	291	419	336	2195	2.0

Fuente: Elaboración propia con base en Centro de Estudios de las Finanzas públicas, 2005, *La Inversión Extranjera Directa por Sectores y Regiones de la economía mexicana, 1990-2004*, (pág. 13) Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión, disponible en: <http://www.cefp.gob.mx/intr/edocumentos/pdf/cefp/cefp0052005.pdf> ⁷

En México, durante la década de los años noventa el ancho de los sectores estatales fueron privatizados con la sola excepción de los sectores eléctricos y de la industria petrolera. Además se realizaron modificaciones laborales en los sistemas de pensión hacia la individualización de las cuentas (García, 2012).

Parece claro que la Inversión Extranjera ha sido uno de los motores más importantes durante este periodo de profundización de la apertura económica y de los procesos de reconfiguración del mercado de trabajo. Allard Neumann (2007) menciona que no sólo en México sino en toda la región de América Latina la IED ha cobrado una mayor relevancia de la mano de empresas multinacionales que tienen una importante presencia a nivel global y regional. De hecho, la importancia de la inversión ha sido creciente desde los años setenta, lo cual ayuda a entender las modificaciones en las características de los mercados de trabajo.

⁷ Nota.- En México el monto global de los flujos de IED desagregados por sector de destino difiere del total presentado en la Balanza de Pagos debido a que el primero incluye únicamente los montos notificados al Registro Nacional de Inversión Extranjera (RNIE), así como las importaciones de activo fijo efectuadas por empresas maquiladoras. Las notificaciones al RNIE tienden a hacerse con un importante rezago con respecto a las fechas en que se realizan las inversiones. Esto se traduce en que el monto de IED informado al RNIE en un determinado mes corresponde en su mayor parte a inversiones efectuadas varios meses antes. De la misma manera, la cifra reportada como IED materializada dentro de un determinado plazo no es definitiva, ya que ésta aumenta posteriormente a medida que el RNIE recibe las notificaciones del resto de las inversiones realizadas en dicho periodo.

Resulta particularmente importante la distribución de la IED entre los sectores económicos, ya que muestra una cierta preferencia por los servicios, aunque durante el periodo de 1996-2003 de la etapa de “profundización de los cambios” existe también un importante volumen hacia las manufacturas aunque son los servicios el sector ganador en cuanto atracción de la inversión extranjera.

2.4 Tendencias recientes del mercado de trabajo mexicano

Las transformaciones que se han mencionado han repercutido fuertemente en la estructura del mercado de trabajo mexicano, en sus tendencias respecto a la generación de empleo, a los salarios, así como al predominio de nuevas formas de contratación, así Espinoza Yañez (2013) considera que en el caso de la experiencia mexicana en la flexibilización, esta se caracteriza actualmente por el predominio de los contratos determinados o por obra, además de un incremento de la informalidad y los micro negocios. Por otra parte, debe considerarse que las transformaciones no solo han afectado a México sino a toda la región, y sus efectos han sido sino negativos si al menos limitados en sus beneficios.

“El proceso de reestructuración económica, originalmente gestado en países centrales, ha afectado fuertemente a los mercados de trabajo de los capitalismos periféricos, como es el caso de Latinoamérica. Asistimos a una transformación en la manera de interpretar la realidad laboral en América Latina, donde las desregulaciones, privatizaciones y predominio de las reglas del mercado pasaron a ser consideradas necesarias para el crecimiento y el bienestar. No obstante, se constata que la informalidad y la precariedad laboral, si bien no son fenómenos nuevos, se han ampliado. Las formas de articulación de las economías de la región al mercado mundial y sus consecuencias en la estructura productiva impactan al mercado de trabajo y acrecientan la desigualdad social. Además del aumento del desempleo abierto, las modificaciones en la estructura de la ocupación y subutilización del trabajo, con nuevas lógicas y con renovados soportes técnicos, han cambiado el perfil del obrero y de los asalariados en general.” (Castillo Fernández, *et al.*, 2016: 7).

Dichas transformaciones deben entenderse a la luz de las fuertes presiones y relaciones de orden global impuestas al país, las cuales se asientan en contextos locales y nacionales propios como mencionan Neffa y De la Garza Toledo (2010) a partir de su mayor integración a los sistemas de producción internacionales, lo cual obliga a las

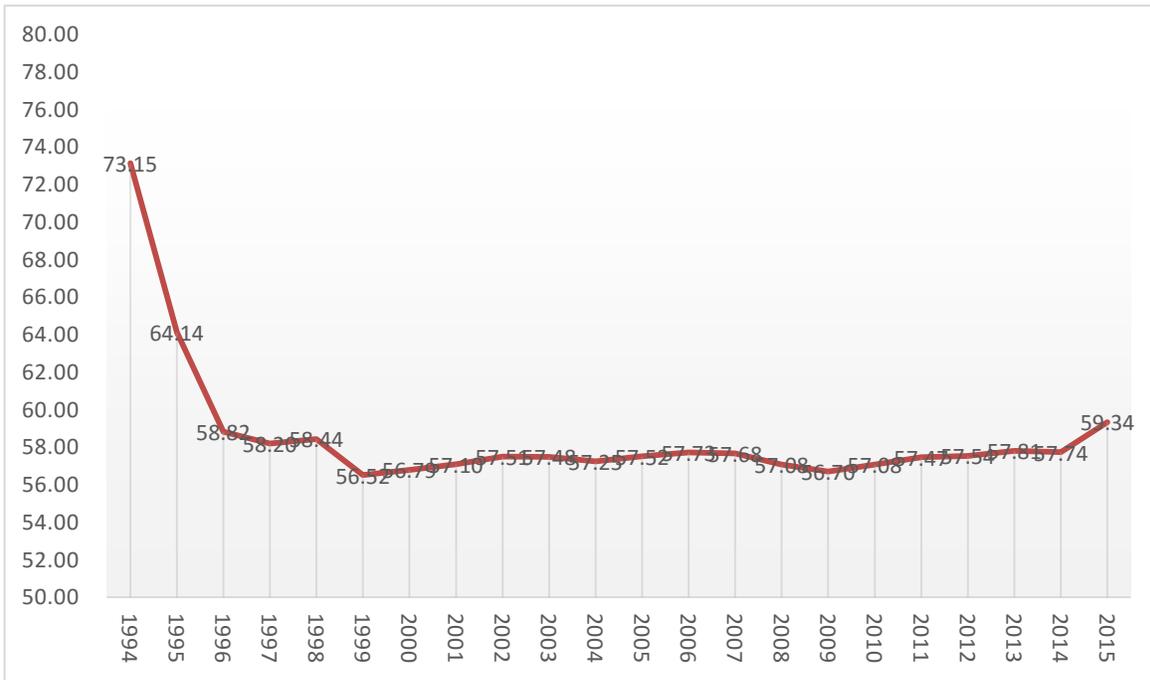
empresas en el país a buscar ser competitivas en un mercado global valiéndose del abaratamiento de costos fijos.

“La incorporación de México al proceso de globalización económica plantea nuevos objetivos de competitividad que obligan a nuestro país a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo; actualmente ahora la tarea de los sistemas de relaciones industriales en México es la de intentar conseguir para las empresas mayor grado de modernidad con menores costos laborales” (Pérez Pérez, 2002:39).

A continuación se muestran algunos hechos estadísticos que reflejan las condiciones del mercado de trabajo después de la etapa de profundización de las reformas que se explicó en el apartado anterior. Principalmente se trata de mostrar el comportamiento de los salarios, la productividad y en general algunas condiciones de la mano de obra. Esto permitirá poner en contexto los análisis econométricos posteriores en esta investigación.

El primer hecho estadístico y quizá el más relevantes es el comportamiento del salario, en este caso se observa el comportamiento desde 1994 hasta 2015, del salario mínimo real, que si bien no logra mostrar totalmente el nivel de remuneraciones del trabajador es un componente relevante de las mismas.

Gráfico 2.3 Evolución del salario mínimo real 1994-2015

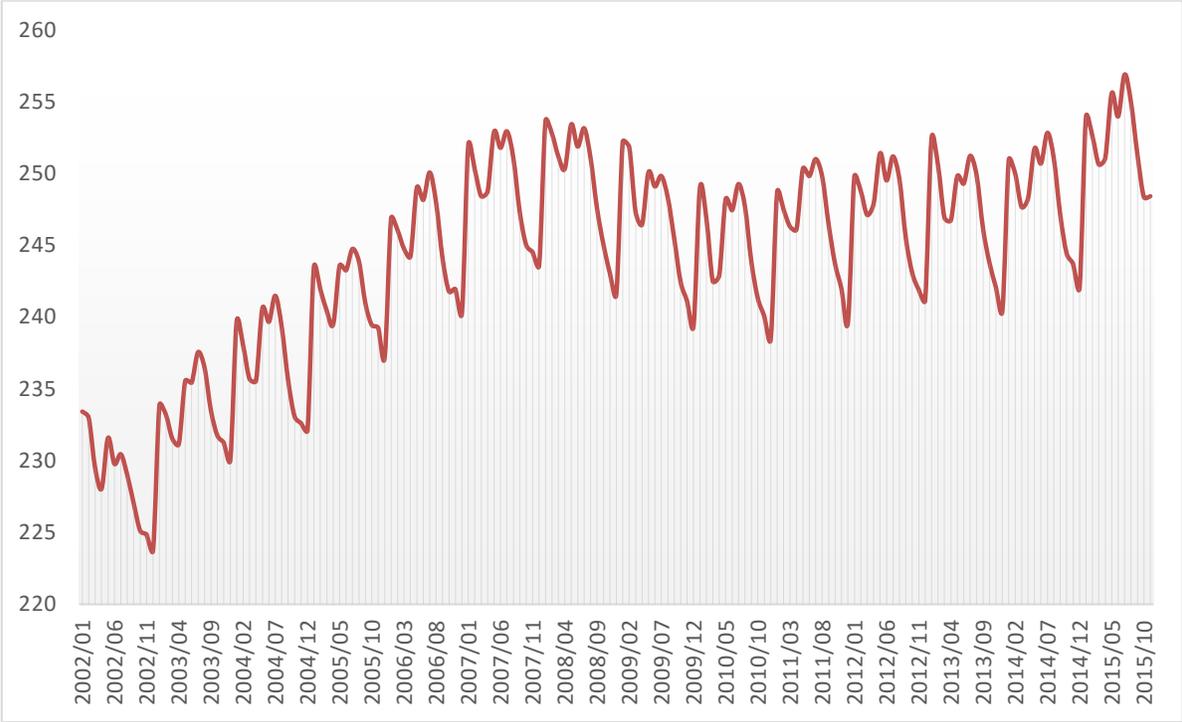


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

* Deflactado con el Índice Nacional de Precios al Consumidor General. Pesos de la 2ª quincena de diciembre de 2010. De acuerdo con el INEGI, a partir de la primera quincena de abril de 2013 se utilizan ponderadores obtenidos de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) 2010. El Instituto aclara que previo a esa quincena y desde la primera quincena de enero de 2011 se utilizaron ponderadores obtenidos de la ENIGH 2008. Asimismo, el INEGI señala que esta actualización puede provocar que durante el año la tasa de variación anual del índice general quede fuera del rango respecto a la variación de sus componentes

En este gráfico se observa que el comportamiento del salario mínimo real, es notable la reducción del poder adquisitivo a partir del 1994 hasta el inicio de la primera década de 2000, y posteriormente podemos ver un estancamiento del mismo. Estos son muy relevantes pues vemos que en un periodo de diez años, el aumento real del salario mínimo es prácticamente nulo. Esto muestra una tendencia de precarización salarial del trabajador.

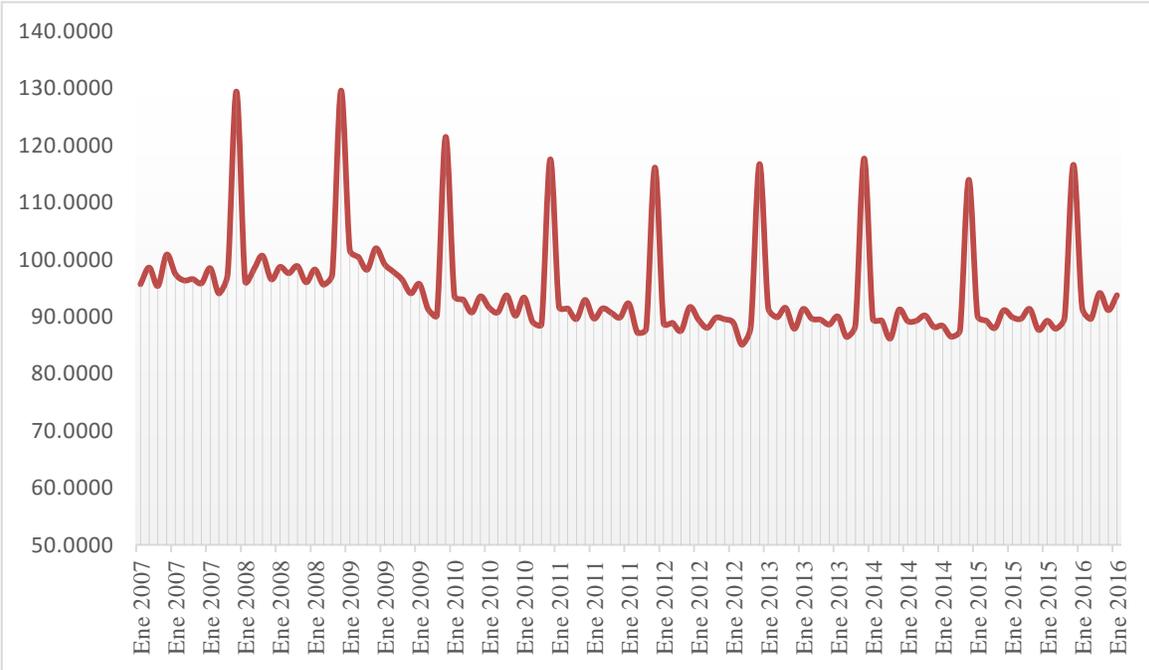
Grafico 2.4 Promedio diario del salario base de cotización al IMSS real, periodicidad mensual de enero de 2012-noviembre 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS

Si bien el salario mínimo puede no ser suficiente para analizar el comportamiento salarial, en este otro gráfico se ve el salario diario, el cual también muestra un fuerte estancamiento ya que en un periodo de más de diez años apenas tiene un ligero aumento. Primero se observa una tendencia elevada hasta 2007 donde muestra un importante retroceso que apenas hasta el final de 2014 parece recuperarse.

Grafico 2.5 Costo Unitario Real de la Mano de Obra (base 2008 = 100), periodicidad mensual de enero 2007 - mayo 2016

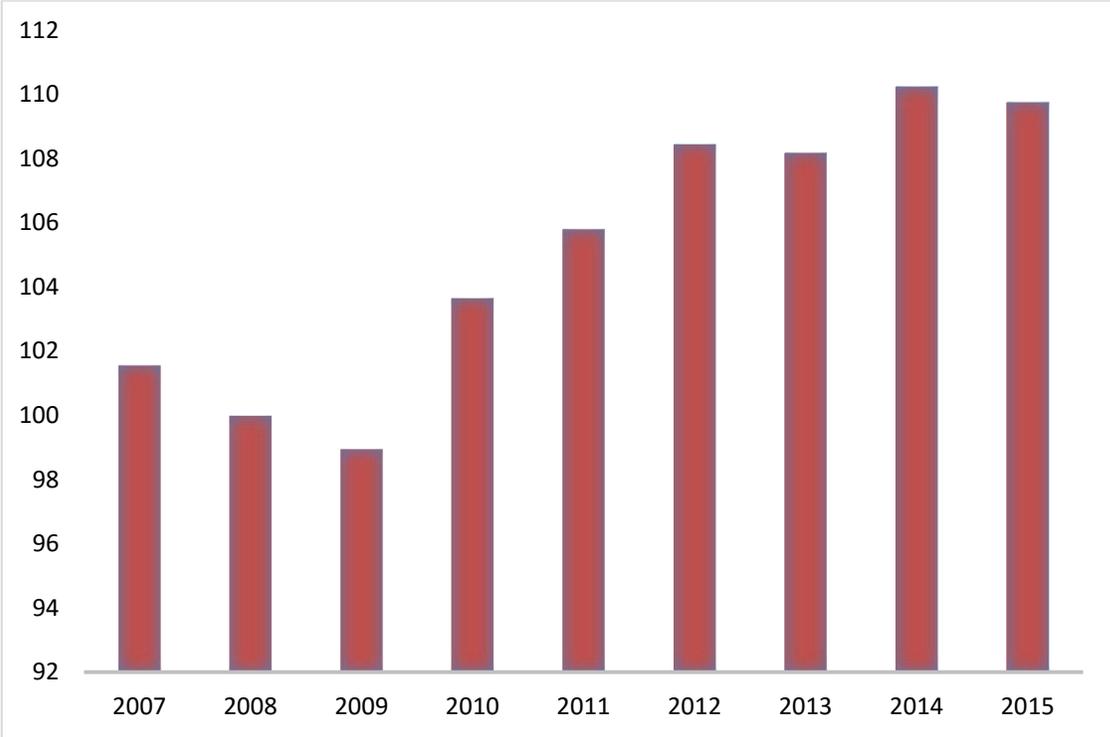


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 *Calculado con Personal Ocupado

En este gráfico se muestra que las variaciones a partir de 2009 mantienen cambios estacionales así como ligeros aumentos, sin embargo son siempre a un nivel inferior que el que se tuvo en el último periodo de 2009, podría allí considerarse un punto de rompimiento que estableció el costo a un nivel permanentemente más bajo.

Las estrategias de flexibilidad que se han observado no han parecido ser muy relevantes en cuanto al mejoramiento salarial del trabajador, sin embargo, muestran una paulatina disminución del costo unitario de la mano de obra, acentuada especialmente a partir de 2009. Esto en conjunto con los gráficos anteriores, habla de un proceso de abaratamiento de la mano de obra.

Gráfico 2.6 Productividad promedio total de la manufactura de la mano de obra en México, periodicidad anual de 2007-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
*Unidad de medida: Índice base 2008 = 100

Contrario a lo observado en las tendencias del salario, podemos ver que al menos en la manufactura, la mano de obra ha tenido crecimientos importantes al menos en los últimos ocho años (ver gráfico 2.6). Lo que no es posible saber es el motivo de ese aumento, si se refiere a un mejoramiento de las relaciones socio técnicas o el ingreso de innovaciones o si se refiere solo al abaratamiento de la mano de obra. Se muestra claramente los efectos de la crisis económica en 2007, pero hay una importante recuperación desde 2010.

CAPÍTULO III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO

El empleo de herramientas analíticas de carácter empírico como lo son las técnicas econométricas y estadísticas resultan de gran utilidad para la complementación del trabajo de investigación económica; en el caso de este trabajo la aplicación de modelos econométricos para evaluar los efectos de la flexibilidad del mercado de trabajo mexicano requiere de una serie de pasos:

1. Elección de un marco teórico-analítico específico que sustente la lógica de las relaciones entre variables de los modelos.
2. Contextualización pertinente para la aplicación de los modelos
3. Operacionalización los conceptos teóricos obtenidos en la discusión teórica e histórica, en variables relacionales
4. Selección de fuentes de información
5. Selección de las técnicas econométricas pertinentes
6. Cálculo de las variables mediante indicadores y especificación de los modelos.

A *grosso modo*, las pugnas por la flexibilidad se basan en el mejoramiento del desempeño del mercado de trabajo por la desaparición de restricciones en el uso de la mano de obra. La teoría económica neoclásica presenta un marco analítico robusto el cual puede ser propicio para la evaluación de los efectos arrojados en términos del empleo y su remuneración en un contexto de mayor volatilidad debido a la flexibilidad. En esta línea, se intenta explicar el pago del factor trabajo, y por otro lado la cantidad de trabajo demandada.

3.1 Aplicación del enfoque teórico, contextualización y conceptos teóricos a operacionalizar

El marco neoclásico aporta cierta facilidad para generar modelos formales gracias a la fortaleza de las relaciones que enmarca y a su naturaleza ordinal, la cual ayuda en el

establecimiento de direcciones causales entre variables. Al mismo tiempo, la flexibilidad vista desde el enfoque neoclásico conlleva dos circunstancias:

- Primero, es que la flexibilidad tiene sentido solamente desde el punto de vista empresarial, y
- en segundo lugar, se sustenta a partir de un modelo de oferta, o particularmente desde la teoría del productor.

(Morales Sandoval & Castro Lugo, 2015)

Lo anterior sustenta la forma de los modelos causales que se proponen, los cuales se basan en la lógica general de la función de producción la cual describe la relación técnica entre factores que una empresa utiliza para la producción de bienes y servicios. En la forma más simple puede expresarse como:

$$q = f(L, K)$$

Donde q es la producción generada a partir de alguna combinación de Trabajo y Capital. En este caso L sería la cantidad de trabajo empleado y K la cantidad de capital. Por lógica, al desplazar en el análisis el Trabajo (L) como variable a explicar, tenemos que la cantidad de Trabajo (L) demandado será una función de los requerimientos mismos de producción (q) a los que aspira la empresa así como al empleo de Capital (K) y la relación socio técnica entre ellos.

El análisis de la flexibilidad dentro de la lógica de la demanda de trabajo (L) debe entenderse desde diversos ángulos:

1. Primero, si se retoma $q = f(L, K)$ y considerando que por flexibilidad, en sentido de la empresa, se entiende “*la capacidad real de uso y variación de los factores de producción que realizan las empresas como estrategia de adaptación a los cambios cualitativos y cuantitativos de la demanda*”⁸, se obtiene que a cada momento la cantidad demandada estará en función de la relación entre los requerimientos de q y K , a un nivel socio técnico (T) siempre

⁸ Revisar la sección de consideraciones y precisiones conceptuales (sección 1.4.2).

consideraremos dado, pero además, estarán a su vez determinados por la capacidad real que tiene la empresa para hacer variaciones en sus factores.

2. Segundo, se debe agregar el costo del factor Trabajo (L), el cual comúnmente se considera como el salario (W), dicho salario entraña una relación de oferta y demanda, pero dado que solo nos centramos del lado de la demanda, la relación más importante no es esa, sino la productividad marginal del trabajo como pago de los factores. Esto debe suponer también, que dicho pago no puede ser una decisión libre de la empresa sino que existe al menos cierto grado de fijación.
3. Tercero, el punto anterior significa entonces que; la cantidad demandada (L) está dada por al menos tres factores: 1) es la que se deriva de la función de producción más simple $f(L, K)$, la cual siempre se considerará fija, 2) un nivel de flexibilidad real, y 3) un nivel de productividad del trabajo particular.

Dichas relaciones se deben contextualizar y relativizar dentro de un marco analítico más efectos grandes, ya que por sí mismas no abarcan todo el espectro de causas-efectos que se analizan en los modelos de esta investigación. La relación causal que se exployó, solamente es pertinente en cuanto a un análisis microeconómico de la empresa el cual hace varias omisiones:

1. No distingue entre las distintas estrategias de utilización flexible del factor L , las cuales como se aludió en el final del primer capítulo, son heterogéneas y complejas. Y supone un comportamiento igual para cada empresa sin considerar las particularidades de cada una.
2. Supone que la relación socio técnica está fijada a cada momento, lo cual no es necesariamente cierto, como se verá más adelante.
3. Es un tipo de análisis estático en el que no puede existir el tiempo.
4. Por sí mismo es incapaz de analizar fenómenos dados por la interacción agregada de los agentes a nivel de todo el Mercado de Trabajo.

Un análisis más profundo indica que dependiendo de las variables agregadas que se elijan en los sendos modelos econométricos, puede hacerse una distinción al menos parcial, del tipo de estrategia de flexibilidad que se emplea. En este caso, al enfocarnos en la

Flexibilidad del Mercado de Trabajo, nos lleva a que se debe usar una variable de Flexibilidad Numérica o Externa, clarificando así el análisis.

Respecto a suponer que la relación entre producción y tecnología (T) o capital está dada a cada momento, esto se muestra que es solamente en el marco de la propuesta microeconómica. Por el contrario, analizar el conjunto de las relaciones y transformaciones como un proceso complejo y en movimiento significa retomar la idea tanto de flexibilización como de competitividad. Lo anterior se explica ya que si bien en un solo punto en el tiempo la cantidad de L fue función de una relación previa fija entre q , K y T , esto a su vez obedece a las necesidades de competitividad siempre cambiantes de las empresas, y que finalmente es el objetivo de la flexibilización.

También los factores como el tiempo y las relaciones entre variables deben ser agregados en su oportunidad, todo lo cual lleva a decir que dentro de los modelos econométricos que se presentarán el análisis microeconómico solo ayuda a comprender una pequeña parte del fenómeno, lo que sería la motivación de las empresas por contratar, sin embargo, se deben advertir a la luz de otras relaciones y dimensiones que sean relevantes.

La aplicación de la teoría económica neoclásica para el análisis de la flexibilidad con relación al pago del factor trabajo, requiere de sus propios supuestos y aclaraciones, a diferencia de la anterior, donde el enfoque predominante fue el mecanismo microeconómico, en este caso pierde cierta importancia puesto que no se basa en los mecanismos de variación internos que tienen la empresas respecto a sus factores de producción.

En lugar de lo anterior, el mecanismo relevante para la determinación de los Salarios (W) son la demanda agregada de trabajo (D) y la oferta agregada del mismo (S), mediante las leyes de oferta y demandad donde a mayor cantidad relativa de la demanda el salario aumenta y viceversa, tal que en una forma simplificada se entendería como:

$$W=f(D,S)$$

En el caso del salario y su relación con la flexibilidad laboral esto significa agregar dentro de la relación de determinación al menos otros dos factores:

- 1) Que aún si el Salario (W) fuese determinado únicamente por la ley entre S y D, es decir sin considerar la productividad, aun así los ajustes del salario no ocurren inmediatamente, sino que existe un nivel específico de rigidez o flexibilidad del cual dependen. Esto es especialmente importante en el análisis salarial puesto que presenta una fuerte rigidez institucional debido al menos a la existencia de salarios mínimos.
- 2) Que en la realidad los ajustes de precios, en este caso del salario (W), no depende únicamente de la ley de la oferta y la demanda, sino que el pago está relacionado también a la productividad marginal del trabajo.
- 3) De acuerdo con los puntos anteriores, la incursión de la flexibilidad laboral debería suponer el mejoramiento o facilitación de los procesos de determinación del salario en tal sentido, tendría que reforzar la relación entre productividad del trabajo y beneficio salarial.

Algunas de las limitaciones del enfoque teórico estriban en que considera igual los salarios asociados a diferentes actividades o industrias. Lo anterior es un punto de vital importancia en un análisis de las características de esta investigación, puesto que en la realidad, el salario y los beneficios están asociados a relaciones más allá de la sola oferta y demanda, que por otro lado no solo se refiere a la rigidez institucional, sino también a la diferenciación salarial debido a aspectos como el tipo de actividad, la industria, la posición en el trabajo, el valor agregado, el tamaño de la empresa entre otros.

El último punto es la relativización de la ley de oferta y demanda (S & D), ya que al enfocarnos del lado de la demanda se obtiene que el salario no crecerá más allá de lo que las distintas empresas e industrias requieran, aún si la oferta decae. Debemos considerar además posibles efectos monopsónicos.

3.1.1 Sobre el contexto histórico en que es aplicable la metodología de análisis econométrica

Dicho marco analítico basado en la teoría económica neoclásica, solo puede aplicarse plenamente en tanto se tenga como supuesto la madurez de un proceso histórico más o menos exitoso de flexibilización del mercado de trabajo y la llegada a un punto de establecimiento de una condición de flexibilidad alcanzada. A las luces de desarrollo de la investigación, se puede observar que esta condición no se alcanzó inmediatamente con las reestructuraciones de los años ochenta y su profundización en los noventa.

Por lo tanto, el análisis formal se centra en el periodo posterior a la profundización de la reconfiguración de los años noventa. Esto corresponde a la última sección del capítulo histórico-descriptivo en el cual se da una explicación *in extenso* de las condiciones actuales del mercado mexicano de trabajo así como la justificación para considerarlo un periodo maduro en tanto proceso de flexibilización laboral, que alcanzó su mayor grado hasta ahora con la reforma laboral de 2012.

En cuanto a la operacionalización de los conceptos, en este caso se retoman las definiciones alcanzadas a partir de la discusión de las fuentes teóricas en el capítulo uno, acerca de los conceptos de flexibilidad del mercado de trabajo, flexibilidad laboral en sus respectivas formas, y flexibilización. Esto es necesario para posteriormente operacionalizarlos en la especificación de los modelos estadísticos.

En el sentido anterior, se parte de la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo como la cualidad del mercado de permitir la adaptación de las empresas a las variaciones económicas mediante el uso racional de su fuerza de trabajo.

Esto significa que un análisis del impacto de la flexibilidad del mercado no puede concentrarse únicamente a nivel de la decisión de la empresa, y por lo tanto el análisis del impacto de la flexibilidad debe tender a considerar la configuración total del mercado de trabajo. Por ello, las variables utilizadas deben tratar de expresar el mayor espectro posible de las características del propio mercado.

No es posible dejar de lado las consideraciones anteriores puesto que solo en el marco de las mismas es que ocurren las adaptaciones flexibles del trabajo que las empresas realizan, tanto en sentido numérico externo como en el interno o funcional. Además, es importante considerar que en la realidad las medidas de flexibilidad laboral no se presentan de forma pura o excluyente entre sí, por el contrario, suelen implementarse de forma combinada y heterogénea.

Por último, se retoma la puntualización sobre el concepto de “flexibilización” como un proceso histórico que determina una reconfiguración del modo de regulación en dirección de facilitar las condiciones explicadas como flexibilidad del mercado de trabajo y flexibilidad al nivel de las empresas. Esto nos lleva a una serie de nuevas interpretaciones para la contextualización específica de la teoría económica explicativa.

3.2 Sobre los modelos econométricos utilizados: modelos explicativos de las remuneraciones y modelos explicativos del empleo

Los modelos presentados a continuación, buscan medir el impacto que la flexibilidad del mercado de trabajo mexicano después del proceso de reconfiguración explicado *in extenso* en la investigación tiene sobre el nivel de remuneraciones de los trabajadores así como para el nivel de empleo y la generación de nuevos empleos en diferentes subsectores de la economía mexicana. La naturaleza explicativa de los modelos utilizados descansa en la teoría neoclásica que considera

Considerando lo anterior, debemos suponer que un mayor grado de flexibilidad en el mercado de trabajo facilitaría los ajustes de las empresas, disminuiría las distorsiones en las funciones de producción y por lo tanto mejoraría la relación entre productividad y retribución. Los modelos por lo tanto deben incluir como variables explicativas la flexibilidad y la productividad del trabajo, así como el valor agregado entre otras variables que ayuden a explicar el nivel de remuneraciones o la cantidad demandada de trabajo.

Cabe destacar que aunque la competitividad es una idea asociada a las transformaciones laborales en favor de la flexibilidad, remite a un concepto más amplio y

complejo que no puede ser insertado dentro de los modelos causales, puesto que la propia flexibilidad, o un nivel salarial deprimido etc., podría considerarse como elementos dentro de dicho concepto y por tanto es difícil esclarecer las relaciones causales.

Derivado de la investigación se ha visto la importancia del factor de la relación con los mercados internacionales y en particular con los procesos de subcontratación internacional y apertura a la Inversión Extranjera Directa, por ello el modelo recoge ambas. Por último, se agrega como variable de control el tamaño relativo de las unidades económicas.

3.2.1 Modelos de Remuneraciones

Para el caso de la remuneración, se parte de los modelos de salario (W) explicados en una sección anterior, sin embargo no se utilizan directamente los salarios por diversas razones:

- 1) La indisponibilidad de la información diferenciada entre salarios y remuneraciones
- 2) La pertinencia de considerar no solo el salario, sino los beneficios extra salariales que conlleva el concepto de remuneraciones, y el cual es más cercano a una dimensión de calidad de vida como se adujo en el capítulo uno.

En general se mantiene la idea de que las remuneraciones son determinadas de la demanda del factor por parte de las empresas derivada de las necesidades de producción. Además, dicha teoría considera hace hincapié en que la retribución del trabajo es derivada del nivel de productividad del trabajador. Lo anterior ante el supuesto de flexibilidad total de los factores de trabajo.

Considerando lo anterior, debemos suponer que un mayor grado de flexibilidad en el mercado de trabajo facilitaría los ajustes de las empresas, disminuiría las distorsiones en las funciones de producción y por lo tanto mejoraría la relación entre productividad y retribución. Los modelos, por lo tanto, deben incluir como variables explicativas la flexibilidad y la productividad.

Derivado de la investigación se ha visto la importancia del factor de la relación con los mercados internacionales y, en particular, con los procesos de subcontratación internacional y apertura a la Inversión Extranjera Directa, por ello, el modelo recoge ambas. Por último, se agrega como variable de control el tamaño relativo de las unidades económicas.

3.2.1.1 Modelo I

Modelo econométrico utilizando la técnica de panel con efectos fijos y efectos de tiempo para evaluación del impacto de la flexibilidad del mercado de trabajo en las remuneraciones.

En los modelos con efecto temporal se incorporan adicionalmente $T-1$ variables ficticias dentro del modelo básico de panel, de modo que queda especificado como:

$$y_{it} = a_i + g_t + b'X_{it} + e_{it}$$

Especificación operativa:

$$y_{it} = a_i + g_t + b_{X1t} + b_{X2t} + b_{X3t} + b_{X4t} + b_{X5t} + e_{it}$$

Donde:

y = Remuneraciones medias reales

b_{X1} = Índice de flexibilidad del mercado de trabajo

b_{X2} = Productividad a precios constantes

b_{X3} = Tamaño de la unidad económica

b_{X4} = Inversión Extranjera Directa a precios constantes en $t-1$

b_{X5} = Inversión Extranjera Directa a precios constantes en año t

Con t : 1...3 (2004, 2009, 2014)

Tabla 3.1 Relación de variables del modelo I

Nombre de la variable	Tipo	Cálculo	Clave
Remuneraciones medias reales	D	(Remuneraciones totales / total trabajadores) / INPC	Remuneracionesmediasdeflac
Índice de flexibilidad	E	(Trabajadores no dependientes de la razón social / Trabajadores totales) * 100	SubConAPeNodepPeO
Productividad a precios constantes	E	Producción total / Total trabajadores	Productividaddeflac
Tamaño de la unidad económica	E	Total trabajadores / número de unidades económicas	TamaAo
Inversión Extranjera Directa t-1	E	IED anual / INPP general	IEDT1DEFLAC
Inversión Extranjera Directa t	E	IED anual / INPP general	IEDtDEFLAC

Fuente: Elaboración propia

3.2.1.2 Modelo II (a)

Modelo econométrico utilizando la técnica de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para evaluación del impacto de la flexibilidad del mercado en las remuneraciones del trabajo

Partiendo de la forma genérica de un MCO:

$$y_i = x'_i \beta + \varepsilon_i ,$$

Se especifica el modelo tal que

$$y_i = x'_1 \beta + x'_2 \beta + x'_3 \beta + x'_4 \beta + x'_5 \beta + \varepsilon_i ,$$

Donde

y =Remuneraciones medias reales

b X1 = Índice de flexibilidad del mercado de trabajo

b X2 = Productividad a precios constantes

b X3 = Tamaño de la unidad económica

b X4 = Inversión Extranjera Directa a precios constantes en t-1

b X5 = Inversión Extranjera Directa a precios constantes en año t

con t=1

3.2.1.3 Modelo II (b)

Modelo econométrico con técnica de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para evaluación del impacto de la flexibilidad del mercado en las remuneraciones del trabajo. Partiendo de la forma genérica de un MCO

$$y_i = x'_i \beta + \varepsilon_i ,$$

Se especifica el modelo modificado mediante la omisión de variables

$$y_i = x'_1 \beta + x'_2 \beta + x'_3 \beta + \varepsilon_i ,$$

Donde

y=Remuneraciones medias reales

b X1 = Índice de flexibilidad del mercado de trabajo

b X2 = Productividad a precios constantes

b X3 = Tamaño de la unidad económica

Tabla 3. 2 Relación de variables del modelo II

Nombre de la variable	Tipo	Cálculo	Clave
Remuneraciones medias reales	D	(Remuneraciones totales / total trabajadores) / INPC	RemuneracionesMediasRemunerac
Índice de flexibilidad del mercado de trabajo	E	(Trabajadores no dependientes de la razón social / Trabajadores totales) * 100	SubConAPeNodepPeO
Productividad a precios constantes	E	Producción total / Total trabajadores	ProductividadAPeOt100100
Tamaño de la unidad económica	E	Total trabajadores / número de unidades económicas	TamaAo
Inversión Extranjera Directa a precios constantes en t-1 *	E	IED anual / INPP general	IEDT1DEFLAC
Inversión Extranjera Directa a precios constantes en año t *	E	IED anual / INPP general	IEDtDEFLAC

Fuente: Elaboración propia

3.2.2 Modelos Empleo

En el caso del efecto de la flexibilidad sobre el empleo se considera que de acuerdo a la teoría neoclásica, el mayor grado de flexibilidad debe corresponder a un mayor nivel de empleo, visto como ocupados totales. En el caso de la flexibilidad y su relación con nuevos empleos se optó por observar los cambios en el total de trabajadores al utilizar logaritmos en la variable explicada.

3.2.2.1 Modelo III

Modelo econométrico con técnica de panel para impacto de la flexibilidad en el empleo entre las industrias

Partiendo de un modelo genérico de panel con efectos fijos

$$y = \beta' X_{it} + u_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N; \quad t = 1, 2, \dots, T;$$

Se especifica el siguiente modelo

$$y = \beta' X_{1t} + \beta' X_{2t} + \beta' X_{3t} + \beta' X_{4t} + \beta' X_{5t} + u_{it}$$

donde

$$y = \text{Empleo}$$

$$\beta' X_{1t} = \text{Índice de flexibilidad del mercado de trabajo}$$

$$\beta' X_{2t} = \text{Remuneraciones}$$

$$\beta' X_{3t} = \text{Productividad a precios constantes}$$

$$\beta' X_{4t} = \text{Valor Agregado Censal a precios constantes}$$

$$\beta' X_{5t} = \text{Dinámica del comercio intermedio}$$

Tabla 3.3 Relación de variables del modelo III

Nombre de la variable	Tipo	Cálculo	Clave
Empleo	D	Personal ocupado total	PeOt
Índice de flexibilidad del mercado de trabajo	E	(Trabajadores no dependientes de la razón social / Trabajadores totales) * 100	SubConAPeNodepPeOt
Remuneraciones	E	Remuneraciones nominales	remuneracionespesos
Productividad a precios constantes	E	Producción total / Total trabajadores	ProductividadAPeOt100100
Valor Agregado Censal a precios constantes	E	Valor Agregado Censal / INPP	VACDEFLAC
Dinámica del comercio intermedio	E	Logarítmico de comercio intermedio	l_CoIntermediopesos

Fuente: Elaboración propia

3.2.2.2. Modelo IV

Modelo econométrico con técnica de panel para impacto de la flexibilidad en la generación de empleo

Partiendo de un modelo genérico de panel con efectos fijos

$$y = \beta' X_{it} + u_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N; \quad t = 1, 2, \dots, T;$$

Se especifica el siguiente modelo:

$$y = \beta' X_{1t} + \beta' X_{2t} + \beta' X_{3t} + \beta' X_{4t} + \beta' X_{5t} + u_{it}$$

donde

$y =$ *Generación de Empleo*

$\beta' X1t =$ *Índice de flexibilidad del mercado de trabajo*

$\beta' X2t =$ *Remuneraciones reales*

$\beta' X3t =$ *Productividad a precios constantes*

$\beta' X4t =$ *Valor Agregado Censal a precios constantes*

$\beta' X5t =$ *Dinámica del comercio intermedio*

Tabla 3.4 Relación de variables del modelo IV

Nombre de la variable	Tipo	Cálculo	Clave
Generación empleo	D	Logarítmico de personal ocupado total	1_PeOt
Índice de flexibilidad del mercado de trabajo	E	(Trabajadores no dependientes de la razón social / Trabajadores totales) * 100	SubConAPeNodepPeOt
Remuneraciones medias reales	E	(Remuneraciones totales / Total personal ocupado) / INPC	Remuneracionesmediasdeflac
Productividad a precios constantes	E	Producción total / Total trabajadores	productividaddeflac
Valor Agregado Censal a precios constantes	E	Valor Agregado Censal / INPP	VACDEFLAC
Dinámica del comercio intermedio	E	Logarítmico de comercio intermedio	1_CoIntermediopesos

Fuente: Elaboración propia

3.3 Bases de datos

Todas las variables con excepción de las referentes a Inversión Extranjera Directa se realizaron con información de los Censos Económicos publicados por INEGI, los cuales comprenden los ejercicios censales de 2004, 2009 y 2014. Cada censo recoge en realidad los datos del año anterior, por lo tanto a lo largo de los ejercicios econométricos el año t , se considerará 2003, 2008 y 2013, respectivamente.

Los censos ofrecen información tanto a nivel geográfico como a nivel de industrias, en este caso se optó por una desagregación basadas en las industrias debido a que esto mejoraría la comprensión de los resultados a la luz de elementos clave como el tipo de actividad, la tercerización, o el valor agregado asociado. Por otra parte se decidió excluir el sector primario debido a que se consideró que éste presenta características difícilmente generalizables con los sectores de servicios o de manufacturas. Se tomó una desagregación hasta el nivel de ramas lo cual aporta suficiente información y que a su vez permitió consolidar los distintos censos en una sola base de datos coherente.

Tabla 3.5 Fuentes de datos: Censos Económicos (excepto IED)

Fuente	Desagregación	Sectores tomados
Censo Económico México 2004, SCIAN 2007	Ramas	Secundarios y terciarios
Censo Económico México 2009, SCIAN 2007	Ramas	Secundarios y terciarios
Censo Económico México 2014, SCIAN 2007	Ramas	Secundarios y terciarios
Elaboración propia		

Tabla 3.6 Fuentes de datos, variable IED

Fuente primaria	Desagregación	Sectores tomados
INEGI flujos IED 1999-2015	Ramas	Secundarios y terciarios
Elaboración propia		

3.4 Acerca de las técnicas econométricas utilizadas para el análisis empírico

3.4.1 Modelo econométrico de forma de panel

El análisis de los efectos de la flexibilidad en las condiciones del mercado de trabajo requiere de la aplicación de técnicas de análisis empírico. En este caso por la naturaleza de los datos empleados se optó por la utilización de modelos econométricos de forma de panel.

Los modelos de panel son útiles para el manejo de información donde se cuenta con una serie de observaciones a una cantidad N de individuos $i= 1, 2, 3 \dots N$, y para las que se posee información para cada momento del tiempo disponible, $t=1, 2, 3 \dots T$, Configurándose entonces como una muestra $N \times T$ de observaciones. Donde la especificación general de un modelo de regresión de datos de panel es:

$$Y_{it} = \alpha_{it} + X_{it}\beta + \mu_{it}$$

y donde α es un vector de interceptos de n parámetros, β es un vector de K parámetros y X_{it} es la i -ésima observación al momento t para las K variables explicativas.

La ventaja principal de hacer uso de los datos de panel es que nos permiten estimar coeficientes de regresión múltiple que no son posibles de estimar con datos de corte transversal o con datos de series temporales (Arellano, 1992), los cuales resultan más adecuados para estimar las dinámicas de cambio (Gujarati & Porter, 2010).

Los paneles pueden denominarse como micropaneles, como en este caso, cuando se conforman por una gran cantidad de unidades pero de las que se dispone una cantidad limitada de observaciones temporales de los mismos.

En el caso de la información con que se trabaja en esta investigación al utilizar los Censos Económicos INEGI, se pueden aprovechar las cualidades de los modelos de panel:

- Permite trabajar con un mayor número de observaciones
- Se puede capturar la heterogeneidad entre los individuos o en el tiempo
- Se reduce la colinealidad entre variables explicativas

3.4.2 Modelo econométrico Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

Por separado se realizará un análisis para la variable remuneración utilizando el método de MCO. Este es el método más común en el análisis de regresión. La especificación general de este modelo considera una variable aleatoria Y (denominada respuesta o variable endógena) de la que suponemos que:

$$Y = \beta_0 X_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_{p-1} X_{p-1} + \varepsilon$$

Dónde:

1. $\beta_0, \dots, \beta_{p-1}$, parámetros fijos desconocidos;
2. X_0, \dots, X_{p-1} , variables explicativas no estocásticas, represores, cuyos valores son fijados de manera particular. Frecuentemente, X_0 toma el valor constante “uno”.
3. Mientras que ε una variable aleatoria inobservable.

Las propiedades numéricas que se observan en el MCO se enlistan a continuación (Absalón Copete, 2007; Gujarati & Porter, 2010)

- Estos se expresan únicamente en términos de las cantidades (es decir, X y Y) observables (es decir, muestras). Por consiguiente, se calculan con facilidad.
- Son estimadores puntuales, en el sentido de que cada estimador proporciona un solo valor (puntual) del parámetro poblacional estimado.
- Una vez obtenidos los estimadores de los datos de la muestra, se puede calcular sin problemas la línea de regresión muestral.
- La regresión muestral se puede expresar en forma de desviaciones de X y Y .

Los supuestos de este modelo de regresión lineal clásico sostienen que los estimadores obtenidos bajo MCO, en la clase de estimadores lineales insesgados tienen varianza mínima, es decir, son MELI (Absalón Copete, 2007). Esto es:

1. Es lineal. La función lineal de una variable aleatoria, como la variable dependiente Y en el modelo de regresión.

2. Es insesgado, es decir, su valor promedio o esperado, $E(\hat{\beta}_2)$ es igual al valor verdadero, β_2 .
3. Tiene varianza mínima dentro de la clase de todos los estimadores lineales insesgados; un estimador insesgado con varianza mínima se conoce como estimador eficiente.

CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

But [...] reality has been unkind to our expectations

(Rodrik , 2004:29)

4.1 Análisis de modelos sobre remuneraciones

A partir de la metodología basada en la lógica de la economía neoclásica y particularmente de la función de producción que se ha detallado en el capítulo metodológico, se procedió a calcular sendos modelos econométricos.

En la primera serie de modelos se analiza el comportamiento de una variable de remuneraciones medias reales en las distintas ramas económicas de la clasificación SCIAN 2007.

En el primer ejercicio se utiliza la información disponible para los tres censos económicos más reciente, en este caso es presentada la variable *Remuneracionesmediasdeflac* como variable dependiente de una serie de regresores que aluden principalmente a una variable proxy de flexibilidad/subcontratación, una variable de la productividad real del trabajo y una variable respecto al tamaño de la unidad, además se agregaron dos variables complementarias relacionadas a la Inversión extranjera directa en distintos momentos. Se adicionaron finalmente dos variables artificiales de tiempo por requerimientos del modelo.

A continuación se presentan los resultados del primer modelo de remuneraciones:

Tabla 4.1 Modelo 1 de panel de efectos fijos de la variable remuneraciones reales

Modelo 1: Efectos fijos, utilizando 797 observaciones					
Se han incluido 271 unidades de sección cruzada					
Largura de la serie temporal: mínimo 1, máximo 3					
Variable dependiente: Remuneraciones medias deflac					
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	1059.92	25.7909	41.0968	<0.0001	***
SubConAPeNodepeOt	-13.8102	1.34835	-10.2423	<0.0001	***
Productividad deflac	5.95912e-05	8.04074e-06	7.4112	<0.0001	***
Tamaño	0.323672	0.0769395	4.2068	<0.0001	***
IED1 DEFLAC	4.41389e-09	1.81062e-09	2.4378	0.0151	**
IEDt DEFLAC	-3.94947e-09	1.81881e-09	-2.1715	0.0303	**
dt_2	2.84387	22.9277	0.1240	0.9013	
dt_3	-81.9291	25.8824	-3.1654	0.0016	***
Media de la vble. dep.	852.4103	D.T. de la vble. dep.		847.0518	
Suma de cuad. Residuos	33611992	D.T. de la regresión		254.4857	
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.941148	R-cuadrado 'intra'		0.288056	
F(277, 519) MCVF	29.96293	Valor p (de F)		1.0e-213	
Log-verosimilitud	-5374.735	Criterio de Akaike		11305.47	
Criterio de Schwarz	12606.75	Crit. de Hannan-Quinn		11805.45	
Rho	-0.393770	Durbin-Watson		1.764765	

Elaboración propia con datos de los Censos Económicos INEGI 2004, 2009 y 2014. También se utilizaron datos de IED de INEGI del periodo 1999-2015.

Nota: Pruebas estadísticas del modelo en Anexo 1

En este primer ejercicio econométrico que consideró todo el periodo de análisis conformado por los censos económicos 2004, 2009 y 2014, los cuales son construidos con datos del año anterior. Al regresar el conjunto de variables sobre las **Remuneraciones medias reales** se obtuvo que todos los regresores fueron significativos, aunque la significatividad fue heterogénea siendo de 99 % el nivel de confianza para las variables **Índice de flexibilidad, Productividad a precios constantes y Tamaño de la unidad económica**. Por otra parte, las variables **Inversión Extranjera Directa t-1** e **Inversión Extranjera Directa t** lo fueron a un nivel de 95% de confianza.

El hallazgo de niveles de significatividad heterogéneos pueden relacionarse a la naturaleza misma de la relación causal entre el regresando y los regresores. Un primer grupo de variables son las que mostraron ser significativas al 99 por ciento, éstas tienen

relación más directa con la determinación de las remuneraciones que las que obtuvieron 95 por ciento.

Resulta relevante el efecto de la flexibilidad sobre las remuneraciones, la cual muestra un fuerte comportamiento negativo, esto es que el incremento en el grado de flexibilidad reduce significativamente el nivel de remuneraciones de los trabajadores.

Este resultado puede explicarse a partir de diferentes consideraciones; primero, la flexibilidad busca reducir las “rigideces” internas de los mercados de trabajo, como se ha explicado extensamente a lo largo de la investigación, estas rigideces están conformadas tanto por las normas políticas y legales que regulan las relaciones capital –trabajo como por los beneficios extra salariales otorgados a la mano de obra. En este sentido, la reducción de las remuneraciones con la flexibilidad puede deberse a la disminución de dichos beneficios tales como pago de vacaciones, seguridad social, préstamos, etc., esto sin duda impacta negativamente en la calidad del trabajo en comparación con modelos en los que existen mayores beneficios y seguridad en el empleo.

Por otra parte, hay que considerar si la reducción de las remuneraciones se debe también a menores niveles salariales. Aunque por la naturaleza del indicador no es posible discernir si la reducción se da en términos únicamente de beneficios extra salariales o también por efectos directos en el salario percibido. A pesar de la dificultad mencionada, no es imposible que la reducción sea provocada de hecho mediante el salario; al respecto debemos considerar la naturaleza dual de los procesos de flexibilización y de la propia variable explicativa relativa al grado de flexibilidad.

La variable **Índice de flexibilidad** (SubConAPeNodepPeOt) fue calculada como una medida de subcontratación en el mercado al considerar a los trabajadores que no dependen directamente de la razón social en la que laboran, recordando que como se explicó en capítulos anteriores, la subcontratación puede recoger tanto a los trabajadores subcontratados directamente, o a la delegación de procesos de producción a otras empresas, por ello los efectos de la misma no se restringen únicamente a la pérdida de beneficios sino a modificaciones en la organización del trabajo y la externalización de costos.

En primer lugar, la reorganización en el trabajo que permite el empleo de la subcontratación puede afectar las jornadas de trabajo, las horas efectivamente trabajadas y la relación salarial con las empresas subcontratadas que requieren la minimización de su costo para el alcance de una mayor ganancia. Una posible relación con respecto del fraccionamiento y minimización de la jornada laboral puede explicar una reducción directa del salario percibido. Sin embargo, dicha relación debe ser explorada en mayor profundidad, cosa que se intenta de forma parcial en el modelo de corte transversal posterior a este.

Un último aspecto relacionado con este resultado es que como se ha visto en el desarrollo del proceso flexibilizador, hay una tendencia hacia la tercerización del mercado de trabajo, el cual está relacionado con procesos de subcontratación. El sector servicios en crecimiento posee un menor nivel de valor agregado que el sector industrial, por lo que su importancia específica así como su relación con la subcontratación implícita en el **índice de flexibilidad** puede explicar diferencias salariales.

Recordando lo anterior, es necesario retomar la importancia de la Inversión Extranjera la cual presenta resultados contradictorios respecto del nivel de remuneraciones en la regresión. En el caso de la **Inversión Extranjera Directa t** (IEDtDEFLAC) el signo muestra una relación inversa a las remuneraciones, sin embargo para **Inversión Extranjera Directa t-1**, es decir la inversión captada por el sector en el periodo anterior el resultado es positivo. Este resultado contradictorio puede verse a la luz de dos hechos, primero a que en la economía la creación y destrucción es una realidad inherente, aunque se relaciona normalmente con el empleo y no con el pago del factor, es un punto a considerar. Dicha dinámica de creación y destrucción puede referirse también a momentos de reestructuración o reorganización de las empresas.

En el sentido anterior, el impacto negativo de la inversión externa se debe relacionar con los cambios realizados por las gerencias de las firmas, los cuales pueden impactar en las remuneraciones por la renegociación de los contratos previos y sus condiciones, así como por la modificación de la jornada laboral con lo efectos dichos respecto de la subcontratación.

Nuevamente la relación entre el entorno externo y los procesos de flexibilización explican el efecto negativo de corto plazo, puesto que la entrada de **IED t** puede estar condicionada a la reestructuración de las firmas que la perciben, especialmente cuando las modificaciones son necesarias como estrategia de competitividad dentro de redes globales de producción.

Por otro lado, el efecto positivo visto en la **IED t-1** es más difícil de explicar, sin embargo, al ser una variable que tiene un lapso de tiempo mayor puede relacionarse con procesos de crecimiento de las firmas a través de la inversión, construcción de capacidades así como a procesos de inserción de innovaciones, creación de valor, recalificación laboral o aumentos en la productividad, la formación de capital, etc.

En cuanto a los efectos de la productividad esta se muestra claramente positiva, lo cual corroboraría la teoría sobre el pago de los factores con base en su productividad. Este resultado es relevante con relación también a otras variables; en específico con la flexibilidad ya que si, como la teoría neoclásica indica, una mayor flexibilidad serviría para un funcionamiento menos distorsionado, las reducciones en las remuneraciones podrían relacionarse con un mejor ajuste del pago de los trabajadores mexicanos respecto de su productividad. Sin embargo, esta conclusión es peligrosa y resulta extraña en un contexto de aumentos de productividad con depresión de los salarios reales, el efecto de los servicios y las industrias de bajo nivel agregado y baja productividad pueden ser un factor a considerar que profundice el análisis, sobre todo considerando el gran peso que tienen en la estructura del mercado de trabajo mexicano, especialmente en su peso en el empleo.

Los efectos de tiempo mostrados pueden deberse precisamente al carácter retardado de la inversión extranjera, así como la naturaleza aún rígida de los contratos y el tiempo necesario para la reestructuración de las firmas. Esto ya que aun en un contexto de flexibilidad laboral, la variación instantánea de los factores es posible sólo en los modelos matemáticos abstractos.

El tamaño de la unidad económica resulta significativo pero su interpretación es conflictiva; si consideramos que el tamaño de la empresa puede estar relacionado a la naturaleza de sus actividades, al valor agregado de su producción y su integración a las

cadenas globales de valor, significaría una mayor propensión a la flexibilización para ajustarse a los estándares de productividad requeridos para la competencia internacional, por ende, a una disminución de las remuneraciones, no obstante, se presenta como un regresor positivo.

Una posible interpretación del resultado anterior se relaciona con que el tamaño de la unidad, antes que mostrar su relación con los procesos de subcontratación internacional o similares, expresa la capacidad de la firma, lo cual puede relacionarse a mayor nivel de valor agregado, mayor capacidad financiera para pagar a la mano de obra, el uso intensivo de capital humano o a su relación con sindicatos. Esta interpretación consigue apoyarse en parte a partir de la teoría de los mercados segmentados en la que dependiendo condiciones como el tipo de actividad económica, el valor agregado, o el tamaño de la empresa entre otros factores podemos encontrarnos con mercados de trabajo principales o secundarios, los cuales

Para sustentar el análisis sobre el efecto de la flexibilidad en las remuneraciones se procedió a la realización de un modelo regresivo de corte transversal para el periodo correspondiente al censo más reciente 2014. Esto es relativo al ejercicio del Modelo II (a), detallado en la sección de estrategia metodológica. En un primer ejercicio se obtuvo la siguiente regresión

Tabla 4.2 Modelo II a de MCO de la variable remuneraciones reales

Modelo 1: MCO, usando las observaciones 1-272 (n = 258)					
Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 14					
Variable dependiente: RemuneracionesMediasRemunerac					
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. TÁ-pica</i>	<i>EstadÁ-stico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	59758.7	6360.2	9.3957	<0.0001	***
SubConAPeNodepPeOt	-457.484	240.616	-1.9013	0.0584	*
ProductividadAPeOt100100	0.000276756	1.54615e-05	17.8997	<0.0001	***
TamaAo	55.6339	7.7582	7.1710	<0.0001	***
IEDt1	8.50949e-09	6.63401e-09	1.2827	0.2008	
IEDt	-2.61377e-07	3.10051e-07	-0.8430	0.4000	
Media de la vble. dep.		89106.78	D.T. de la vble. dep.		98654.23
Suma de cuad. Residuos		8.78e+11	D.T. de la regresiÃ³n		59023.47
R-cuadrado		0.649017	R-cuadrado corregido		0.642054
F(5, 252)		93.19689	Valor p (de F)		2.89e-55
Log-verosimilitud		âˆ’3197.359	Criterio de Akaike		6406.718
Criterio de Schwarz		6428.035	Crit. de Hannan-Quinn		6415.290

Elaboración propia con datos de los Censos Económicos INEGI 2004, 2009 y 2014. También se utilizaron datos de IED de INEGI del periodo 1999-2015.

Nota: Pruebas estadísticas del modelo en Anexo 2

A partir de estos resultados se notó que para este modelo basado en el anterior ejercicio de panel, las variables relacionadas a la Inversión Extranjera se mostraron no significativas en el modelo, y a la vez hubo una reducción en el grado de significatividad mostrado por la variable de flexibilidad.

Los anteriores resultados pueden derivarse del hecho de la ausencia de efectos de tiempo los cuales tenían como se explicó en el modelo anterior una importante relación con el efecto de la inversión extranjera. La disminución en la variable de flexibilidad (SubConAPeNodepPeOt) a su vez puede explicarse por su relación también con la inversión extranjera: las ramas de la economía con mayor integración económica tenderían a aplicar también mayores medidas de flexibilidad.

La relación subcontratación e integración a las redes de producción parece importante. En el sentido anterior, se entiende la reducción en la capacidad explicativa del modelo (**R-cuadrado**). En general, se puede concluir que a corto plazo la inversión extranjera no posee ningún efecto significativo en el nivel de remuneraciones

La modificación del modelo llevó a la especificación del denominado Modelo II (b), cuyas referencias están en el capítulo anterior, a continuación los resultados de la regresión:

Tabla 4.3 Modelo II b de MCO de la variable remuneraciones reales

Modelo 2: MCO, usando las observaciones 1-272 (n = 258)					
Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 14					
Variable dependiente: RemuneracionesMediasRemunerac					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. TÁ-pica</i>	<i>EstadÁ-stico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	60183.8	6340.11	9.4925	<0.0001	***
SubConAPeNodepPeOt	-433.016	239.346	-1.8092	0.0716	*
ProductividadAPeOt100	0.000278021	1.53821e-05	18.0743	<0.0001	***
100					
TamaAo	52.3513	7.34171	7.1307	<0.0001	***
Media de la vble. dep.	89106.78	D.T. de la vble. dep.	98654.23		
Suma de cuad. Residuos	8.85e+11	D.T. de la regresiÃ³n	59024.24		
R-cuadrado	0.646223	R-cuadrado corregido	0.642044		
F(3, 254)	154.6553	Valor p (de F)	5.02e-57		
Log-verosimilitud	-3198.382	Criterio de Akaike	6404.764		
Criterio de Schwarz	6418.976	Crit. de Hannan-Quinn	6410.479		

Elaboración propia con datos de los Censos Económicos INEGI 2004, 2009 y 2014. También se utilizaron datos de IED de INEGI del periodo 1999-2015.

Nota: Pruebas estadísticas del modelo en Anexos

Al realizar un contraste por variables omitidas se encontró que el modelo mejoraba al extraer del mismo las variables **Inversión Extranjera Directa t** e **Inversión Extranjera T-1**.

Como se puede observar, en el corto plazo la inversión desde el exterior no presenta efectos sobre la remuneración del factor trabajo. Además, el efecto de la flexibilidad tiende a reducirse. Respecto a estos resultados podemos conjeturar que como se explicó anteriormente, existe cierta rigidez en el tiempo debido a la existencia de contratos y las organizaciones.

Por otro lado, tanto la productividad como el tamaño, mantienen su significatividad aunque se reduce su impacto de forma mínima en los coeficientes. Dicha disminución puede tener que ver para el caso de la productividad con que al ser el corto plazo, las modificaciones para aumentos de la productividad son difíciles.

4.2 Análisis de modelos sobre empleo

En el caso del empleo, los primeros resultados pertenecen al modelo denominado en la sección metodológica como “Modelo III” el cual se corrió con una técnica de paneles con efectos fijos de los que se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 4.4 Modelo III Panel de efectos fijos de la variable Personal ocupado total

Modelo 3: Efectos fijos, utilizando 814 observaciones					
Se han incluido 272 unidades de sección cruzada					
Largura de la serie temporal: máximo 2, máximo 3					
Variable dependiente: PeOt					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	-85536	48697.1	-1.7565	0.0796	*
SubConAPeNodepPeOt	256.766	139.696	1.8380	0.0666	*
remuneracionespesos	7.92669e-06	4.58297e-07	17.2960	<0.0001	***
ProductividadAPeOt100100	-4.87689e-05	7.84374e-06	-6.2175	<0.0001	***
VACDEFAC	-5.5171e-06	6.13313e-06	-0.8996	0.3688	
l_CoIntermediopesos	5372.13	2247.8	2.3899	0.0172	**
Media de la vble. dep.	68600.59	D.T. de la vble. dep.		137110.2	
Suma de cuad. residuos	3.71e+11	D.T. de la regresión		26278.66	
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.975737	R-cuadrado 'intra'		0.413538	
F(276, 537) MCVF	78.24328	Valor p (de F)		0.000000	
Log-verosimilitud	-9269.400	Criterio de Akaike		19092.80	
Criterio de Schwarz	20395.24	Crit. de Hannan-Quinn		19592.73	
rho	-0.369412	Durbin-Watson		1.810282	

.Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos Económicos INEGI 2004, 2009 y 2014.

Nota: Pruebas estadísticas del modelo en Anexos

En este modelo se presenta la cantidad de trabajadores como función del nivel de flexibilidad, además de las remuneraciones y tres variables de control más. Como puede verse, la subcontratación aparece como positiva a un nivel de 90 por ciento de confianza. Resulta interesante el hecho de que en general el impacto sea menor que en la determinación de las remuneraciones.

Las remuneraciones se introdujeron como forma de observar como el costo de la mano de obra pesa sobre su contratación, en este caso, el impacto resulta extrañamente positivo; las remuneraciones tienen un efecto positivo en la cantidad de personal ocupado. Lo anterior sólo puede entenderse en la medida de que las remuneraciones mantengan una

tendencia negativa que se refleje en dicho resultado. Parece relevante mencionar que el valor agregado no aparece significativo, esto está relacionado con el tipo de empleo existente en la economía mexicana: empleo de baja especialidad.

La productividad es una cuestión complicada desde la teoría,; si bien resulta relativamente sencillo relacionarlo respecto de las remuneraciones en el caso de empleo no es así. Sin embargo la coincidencia de signo encontrada puede explicarse si los aumentos en competitividad en la economía se dan con base en intensificación de la mano de obra y el deterioro de sus condiciones de contratación.

Tabla 4.5 Modelo IV panel de efectos fijos de la variable personal ocupado total (logaritmo)

Modelo 1: Efectos fijos, utilizando 814 observaciones					
Se han incluido 272 unidades de sección cruzada					
Largura de la serie temporal: mínimo 2, máximo 3					
Variable dependiente: l_PeOt					
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
const	1.51517	0.4549	3.3308	0.0009	***
SubConAPeNodepeOt	-0.00337669	0.00149662	-2.2562	0.0245	**
Remuneracionesmediasdeflac	-0.00010473	4.11227e-05	-2.5468	0.0112	**
productividaddeflac	-1.81042e-08	7.51314e-09	-2.4097	0.0163	**
VACDEFAC	-6.47472e-011	5.77169e-011	-1.1218	0.2624	
l_CoIntermedios	0.392502	0.0208685	18.8083	<0.0001	***
Media de la vble. dep.	10.12837	D.T. de la vble. dep.	1.579040		
Suma de cuad. Residuos	33.80038	D.T. de la regresión	0.250884		
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.983326	R-cuadrado 'intra'	0.437768		
F(276, 537) MCVF	114.7408	Valor p (de F)	0.000000		
Log-verosimilitud	139.8498	Criterio de Akaike	274.3005		
Criterio de Schwarz	1576.743	Crit. de Hannan-Quinn	774.2301		
Rho	-0.408027	Durbin-Watson	1.832584		

. Elaboración propia con datos de los Censos Económicos INEGI 2004, 2009 y 2014.

Nota: Pruebas estadísticas del modelo en Anexos

En el último ejercicio econométrico, realizado con el “Modelo IV”, se tomaron logaritmos de personal ocupado total como variable explicada y para el mismo conjunto de variables que en el modelo anterior se obtuvieron resultados interesantes. Si bien la subcontratación se mostró positiva para las diferencias entre las ramas en la cantidad de

trabajadores, en la creación de empleo vista como los cambios en él mismo, se muestra con un efecto contrario, esto puede deberse a que procesos de flexibilización y subcontratación pueden estar relacionados en realidad con una incipiente creación de empleo y sólo reflejar su fraccionamiento.

En el segundo modelo sobre empleo que se presenta a continuación se intentó dar una visión más dinámica, por ello se utilizaron variables calculadas en diferencias a partir de logaritmos, al menos para dos variables:

- 1) Los trabajadores ocupados totales y,
- 2) El comercio intermedio

La inclusión de dichas variables cambia la lógica del modelo con respecto del anterior, puesto que en este ya no interesa observar simplemente las diferencias entre las diferentes ramas en cantidad de personal empleado, sino analizar la dinámica de la generación de empleos, en este caso las diferencias en la variable explicada para cada rama significa diferencias en la cantidad de personal ocupado con respecto del momento t anterior, es decir las diferencias en el empleo.

En cuanto a la introducción de la variable logarítmica del comercio intermedio, este busca capturar el dinamismo de la economía en la que se insertan las unidades económicas de las distintas ramas analizadas. Aunque un indicador más ideal sería ver los cambios en la cantidad de transacciones, la variable utilizada parece ser una proxy aceptable.

Se mantiene la variable de flexibilidad/subcontratación el cual es un índice, y se tiene las remuneraciones así como la productividad, estas variables corresponden ciertamente al marco teórico neoclásico de forma aplicada que se explicó en la sección metodológica, correspondiendo al nivel salarial, el grado de flexibilidad y la productividad marginal del trabajo. En el mismo sentido la variable proxy del dinamismo de la economía **I_CoIntermediopesos**, y la variable del Valor Agregado Censal **VACDEFLAC**, corresponderían al menos de forma parcial a las condiciones de las exigencias en producción y la relación tecnológica dada. Excepto por la variable intensidad del comercio

intermedio, todas las variables se mostraron negativas para la creación de nuevos empleos, inclusive la variable de valor agregado, aunque nuevamente aparece no significativa.

Los resultados obtenidos podrían indicar en general un panorama negativo para la generación de nuevos empleos, así como una tendencia a la intensificación del uso de la mano de obra, visto en la productividad del trabajador, cuyos incrementos se observan contrarios a la generación de nuevos puestos de trabajo.

En el caso del comercio interno se considera que revela el ritmo de las interacciones entre firmas y por ello resulta lógico que ante una mayor intensidad, es decir, entre mayor sea la dinámica económica se tienda a generar más empleos, aún si estos son a costa de reducir las remuneraciones y aumentar la productividad.

En general se observa un panorama negativo respecto a la generación de empleo, lo que pone en cuestión los beneficios de la flexibilidad laboral, especialmente en el contexto de la generación incipiente de trabajo y con características de baja remuneración de los mismos, en que además, parecen ser las ramas con menos valor agregado aquellas en las que existe un mayor crecimiento del empleo. Si se considera esto y el efecto del ritmo del comercio intermedio podemos ver como la flexibilidad aún si se supusiera necesaria para generar empleo, no es suficiente, mucho menos cuando se trata de empleos de calidad.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

Hay que atreverse a tener la voluntad de apropiarse de nuevo del trabajo

(Gorz, 2003)

La razón de la investigación presentada se basó en la necesidad de dar respuesta a una serie de cuestionamientos acerca de los efectos de un conjunto de transformaciones que ha sufrido el contexto laboral mexicano a lo largo de los últimos treinta años aproximadamente. Dichas transformaciones han estado encaminadas a la flexibilización de las relaciones laborales a partir de diversos supuestos acerca de la conveniencia de los mismos para un mejor funcionamiento del mercado en general y para la creación de empleos en particular.

El planteamiento original de la tesis subrayó el aspecto de la flexibilidad del mercado de trabajo en el sentido que se entiende dentro de la teoría económica neoclásica acerca de las rigideces institucionales, y que normalmente se denomina a la vez como flexibilidad numérica o externa. De este modo se dejaba de lado las formas de flexibilidad al interior de las empresas en las formas de organización de las empresas y los cambios en la misma debido a la introducción de nuevas formas de organización del mismo con base en doctrinas gerenciales flexibles de origen mayoritariamente asiático.

Sin embargo, a pesar de que normalmente la flexibilidad numérica y la funcional suelen tratarse como fenómenos separados, a lo largo de la investigación se encontró que existía la necesidad de relacionar los distintos tipos de flexibilidad al menos en la investigación teórica e histórica. Una primera conclusión a partir de la revisión teórica en el primer capítulo fue que en la realidad, las estrategias de flexibilidad no se presentan de manera pura ni en forma aislada.

De igual modo, se encontró la necesidad de precisar el uso de los términos relativos a la flexibilidad, en particular realizar una diferenciación de la flexibilidad a nivel del mercado de trabajo con respecto de la flexibilización a nivel de la empresa, llevando la diferenciación más allá de la clásica diferenciación entre numérica igualada a la de mercado y la funcional identificada con la empresa.

El hecho conceptual es que hablar de la flexibilidad de mercado no puede excluir de forma determinante las estrategias de flexibilidad basadas en la organización del trabajo al interior de las firmas, sino que, éstas son posibles sólo en la medida en que son permitidos por el nivel particular de flexibilidad característico de un mercado de trabajo.

Esta visión ha llevado a generar una conceptualización particular de esta investigación acerca de la flexibilidad del mercado de trabajo, para entenderse ahora, como una cualidad inherente de todo el mercado y el conjunto de actores e instituciones que regulan sus relaciones, mismo que se presenta con rasgos propios en cada economía. Además, queda claro a lo largo de la misma investigación, especialmente en el capítulo dos, que dicha cualidad flexible de los mercados es un producto histórico complejo, de allí se desprende que no sea una condición dada naturalmente, sino que está sujeto a una diversidad de causantes.

Relacionado a lo explicado anteriormente, se concluyó la necesidad metodológica de diferenciar al idea de “flexibilización” (ver capítulo uno), como un proceso; dicha precisión fue necesaria para dar paso al trabajo histórico descriptivo realizado principalmente en el segundo capítulo.

Desprendido de la investigación histórica se resaltó la naturaleza de hecho histórica del proceso de flexibilización, esto es que su desarrollo particular ha dependido de acciones humanas tanto políticas como económicas, y no como un proceso natural. Pensar en lo anterior, lleva a comprender las transformaciones también en el sentido de la agencia de actores con ideologías e intereses propios, esto incluye a los teóricos. En el primer capítulo, se intentó contextualizar el origen de los enfoques teóricos en el sentido anteriormente mencionado.

Dentro de los hallazgos de la investigación destaca la importancia del contexto internacional, como determinante de la configuración particular que tomaron los cambios en el mercado laboral mexicano. En particular, la noción de la fragmentación global de la producción y la interrelación con países como México a través de redes de inversión y subcontratación internacional marcó el rumbo a seguir en el resto de la investigación.

La conclusión sobre la importancia del proceso de integración se alcanzó a través de la revisión teórica y de estudios de caso, además del análisis de hechos estilizados sobre los cambios en el mercado de trabajo en el país, y las tendencias de aspectos como la inversión extranjera directa, especialmente en cuanto al destino de localización entre las distintas actividades económicas.

Dentro de los hallazgos de una parte de la investigación se ha visto que es necesaria la realización de mayores investigaciones en aspectos como el impacto específico de la IED en el proceso de tercerización, en la flexibilización y en general en el empeoramiento o mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Particularmente, será necesario ahondar en la relación entre condiciones de trabajo y las cadenas globales de valor.

En el sentido de la investigación empírica y de la búsqueda de respuesta a las preguntas que dieron cimiento a esta investigación, cabe destacar que las herramientas así como la estrategia metodológica fue producto no sólo de las hipótesis originales, sino también de la investigación previa.

En este caso, se intentó probar el impacto de la flexibilidad en la generación de empleos, y por otro lado, el efecto en la calidad del empleo. Desde el inicio se optó por una base teórica enfocada en el pensamiento neoclásico por lo que parte de la investigación debió ser matizada en dicho sentido. Esto es especialmente importante en el caso de las interrogantes acerca de la calidad del trabajo, ya que dentro del núcleo de la economía laboral ortodoxa no existe una base teórica para semejante indagación, por ello se optó finalmente por observar el impacto de la flexibilidad en el nivel de remuneraciones como mejor forma de ver el efecto en un tipo de “calidad”.

La hipótesis planteada sugiere que la flexibilización del mercado tendría efectos negativos en la calidad del empleo, entendida ahora como nivel de remuneraciones, y en contra parte, tendría un bajo impacto en la generación de nuevos empleos para la economía mexicana. Dichos planteamientos suponen una forma de evaluación de la conveniencia de flexibilizar el mercado.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de sendos modelos econométricos de panel y de mínimos cuadrados ordinarios encuentran evidencia a favor de las hipótesis

planteadas. Esto es, que en general el impacto de la flexibilización en el mercado de trabajo ha tenido efectos negativos.

En primer lugar, la evidencia presentada con base en los modelos de regresiones sobre la variable remuneraciones medias reales mostró que tanto en el caso de modelo de panel como en el corte transversal, la flexibilidad disminuía considerablemente las remuneraciones obtenidas mediante el trabajo.

Se podría argumentar desde la perspectiva neoclásica explicada en el capítulo primero, que la reducción de las remuneraciones se justifica por la eliminación de costos ocultos; por lo tanto, sólo reflejaría un mejoramiento del mecanismo de precios del trabajo, y en consecuencia, la reducción de las remuneraciones significaría un pago más acertado al salario. Además también podría decirse, según los partidarios de la flexibilización, que las remuneraciones pueden esconder un aumento progresivo del salario, o su mejor interrelación con la productividad del trabajo.

Dichos argumentos, no se sostienen con la evidencia aportada por esta investigación. En primer lugar los hechos estadísticos han mostrado al menos un estancamiento del salario real, por lo que se puede eliminar la suposición de que las remuneraciones esconderían el aumento del mismo. Por otro lado, el costo unitario de la mano de obra se ha visto disminuir progresivamente, lo cual contradice a los supuestos neoclásicos de la existencia de costos ocultos que se estarían eliminando con la flexibilidad y, por el contrario, constata que la flexibilidad es realmente una estrategia encaminada a mantener o aumentar el beneficio del capital a costa del trabajador.

En cuanto a que la flexibilidad ajustaría mejor el nivel salarial a la productividad, es un punto más difícil de analizar, puesto que no parecen seguir las mismas tendencias en todo momento, además que el proceso de tercerización de bajo valor agregado con poca formación de capital, tiene un fuerte peso sobre la productividad total de la economía, ocultando así aumentos en la productividad del trabajo en las industrias y servicios más especializados.

Tal resultado hace referencia a la pérdida de beneficios, así como de seguridades por parte de los trabajadores, lo que puede interpretarse a su vez como un deterioro de las

condiciones de empleo de los mismos. Las estrategias competitivas de las empresas tienden a favorecer el abaratamiento de la mano de obra, y para ello, es que se utilizan las prácticas flexibles. Esto es especialmente visible dado que la flexibilidad que se analizó en esta investigación es principalmente numérica, es decir, que no se trata de un uso interno de la fuerza de trabajo, sino directamente de la externalización de los costos.

En el sentido anterior, la subcontratación ha sido un mecanismo importante para dicha minimización de los costos, así, la empresa transfiere el peso de los cambios en la demanda directamente al trabajador. La subcontratación establece relaciones triangulares, muchas veces difusas que ponen en entre dicho la seguridad laboral y la calidad del empleo, la magnitud con que se utilizan y el poco efecto favorable que se vio que tienen en la producción de nuevos empleos, hace cuestionar si es un camino a seguir en la economía mexicana.

Un resultado interesante de estos modelos es el papel de la inversión extranjera directa; su relevancia parece estar en función del tiempo, es decir, que sólo explica las condiciones del empleo, en la medida en que existe un plazo para el asentamiento de la misma. El hecho de haber encontrado evidencia contradictoria (ver capítulo cuatro) muestra que la relación entre las condiciones del mercado de trabajo mexicano con el sector externo de la economía y los procesos de producción global es una línea que debe ser abordada con mayor claridad, puesto que los efectos de la apertura comercial, la integración a las redes globales de valor así como a la inversión extranjera no han podido dilucidarse con claridad. Mayores investigaciones al respecto son necesarias.

Los resultados sobre la generación de nuevos empleos que arrojó la investigación resultan poco alentadores y poco claros, en el mejor de los casos. Por un lado, hay evidencia de que la flexibilidad en el mercado de trabajo favorece el empleo, sin embargo, el impacto es relativamente bajo. En el caso de las diferencias de trabajo ocupado entre las distintas ramas investigadas la evidencia muestra una relación más importante con la flexibilidad, la cual tiende a disminuir de forma importante en cuanto a las diferencias en el crecimiento del empleo.

De modo general, la flexibilidad y, en particular, la subcontratación parecen explicar bastante las diferencias en el volumen de empleo entre las empresas según su rama de actividad económica, pero no parecen favorecer del mismo modo la creación de empleo. Este resultado debe ser matizado en el sentido de que la flexibilización del mercado por sí sola no es capaz de crear nuevos empleos, en cambio el dinamismo de la economía puede ser una mejor explicación y puede a su vez relacionarse con la facilidad de maniobrar en un contexto flexible. Es necesaria la generación de nuevos conocimientos al respecto.

Otro hallazgo importante respecto a las características del empleo en el contexto de un mercado flexible, es la ausencia de significatividad del nivel de valor agregado en la generación de empleo. El empleo que se genera gracias a la flexibilidad del mercado de trabajo no parece concentrarse en actividades de alta remuneración, sino por el contrario, en actividades de baja productividad como los servicios no especializados y el comercio regular. Esto se puede deber a diversos factores, entre ellos está el rompimiento de encadenamientos productivos como consecuencia de las Cadenas Globales de Valor, ya que las empresas se establecen en segmentos específicos de ella, con lo que es difícil generar encadenamiento productivos locales, economías de escala, especialización, etc., disminuyen el valor agregado nacional y, por ende, fomentan empleos de baja remuneración.

En un balance general, se puede decir que la flexibilidad del mercado de trabajo está muy lejos de ser una panacea que resuelva los problemas del empleo, por el contrario, parece ser que los bajos beneficios en generación de empleo, difícilmente puedan compensar las pérdidas en la calidad de los mismos. Dicha conclusión es especialmente importante en el marco de una mayor profundización de la flexibilidad a partir de las modificaciones más recientes en materia de legislación laboral en 2012.

Derivado de trabajo de investigación que se ha presentado han surgido diversas conclusiones y nuevas interrogantes respecto a la temática, una de ellas es la necesidad de profundizar en líneas de investigación específicas respecto de las transformaciones del mercado de trabajo. Si bien existe una importante bibliografía teórica, se requieren mayores indagaciones empíricas que permitan evaluar los efectos de la flexibilización a mediano y largo plazo, especialmente en cuestiones sociales y de calidad de vida.

Otra conclusión alcanzada a lo largo del trabajo es el carácter dinámico del proceso de flexibilización, el cual recientemente entraría en su etapa de madurez, por lo que los mayores efectos deben esperarse en el mediano plazo, especialmente después de las modificaciones más recientes de la ley federal del trabajo en 2012 y de la cada vez mayor integración del país en la economía internacional, derivado de otras reformas de carácter estructural acaecidas en años recientes y de las cuales aún no se han sentido plenamente sus efectos en términos laborales.

Puntualmente debe analizarse la conveniencia y los efectos de las prácticas de subcontratación debido a los efectos negativos que muestran en la remuneración, además, sus efectos positivos en el nivel de empleo deben matizarse. Si bien es cierto que la investigación ha demostrado efectos positivos en el empleo cuando hay un mayor nivel de flexibilidad y, en particular, cuando la práctica de subcontratación es más extendida, esto está relacionado con el crecimiento de sectores de baja productividad, menor valor agregado y peores condiciones laborales.

A pesar de las limitaciones metodológicas parece ser objetivamente visible un deterioro en las condiciones del empleo debido a las transformaciones hacia la flexibilidad. Dado el carácter extra salarial de las remuneraciones, ayuda a contemplar la reducción de los beneficios de los trabajadores especialmente en torno a la seguridad en el empleo. Hay que considerar que en esta investigación se hizo un análisis principalmente de la flexibilidad numérica o externa, relacionada con los modos de contratación. En dicho sentido, este trabajo aporta evidencia al respecto de la disminución de la seguridad del trabajo de forma importante causada por su flexibilización al tiempo que desmiente los supuestos beneficios en cuanto a generación del mismo, o al mejoramiento del sistema de precios del trabajo.

A través de la flexibilización laboral, la economía mexicana tiende cada vez más incrustarse permanentemente en una dinámica de baja generación de empleo y precarización del mismo.

La flexibilidad del mercado trabajo ha entrado en la escena mexicana e internacional bajo una serie de connotaciones principalmente positivas, que afecta la misma concepción

del empleo, de los beneficios y esperanzas que debiesen otorgársele, sin embargo, esta investigación muestra que los beneficios reales que aporta al mercado de trabajo en nuestro país son escasos e incluso nulos. En la realidad tenemos un impacto negativo para las condiciones de los trabajadores.

La flexibilidad se ha convertido en un fetiche bajo el que se espera solucionar una serie de problemáticas como los bajos salarios, o el desempleo estructural, no obstante, su aplicación real tiende a acentuarlos. En el contexto actual de creciente necesidad de estrategias competitivas de las empresas y cada vez mayor integración con el comercio internacional y los circuitos globales de producción como lo son las Cadenas Globales de Valor, así como la creencia generalizada y acrítica en los postulados de la economía neoclásica, es difícil considerar que esta situación pueda ser revertida.

A pesar de la indudable tendencia a la flexibilización y sus consecuencias precarizadoras, se debe ahora más que nunca, plantear nuevas estrategias que aseguren la calidad del empleo y que a la vez permita la competitividad empresarial, una clave para ello es la inversión y el esfuerzo en la generación de capacidades, la innovación, la generación de economías endógenas, entre otras.

Del empleo y las condiciones asociadas al mismo, dependen en gran las oportunidades reales que tienen los individuos para prosperar, por ello deben hacerse mayores esfuerzos en regular adecuadamente las relaciones laborales, así como dejar de considerar soluciones simplistas como lo es flexibilidad laboral, a problemáticas complejas y de importancia vital para un proyecto de país.

BIBLIOGRAFÍA

- Absalón Copete, C., 2007. *Introducción al análisis de regresión lineal*. Puebla, Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía.
- Agacino, R., González, C. y Rojas, J., 1998. *Capital Trasnacional y Trabajo: El desarrollo minero en Chile*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Allard Neumann, R., 2007. *Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados*. Estudios Internacionales, Issue 158, año 40, pp. 59-99.
- Altimir, O. (1994). *Distribución del ingreso e incidencia de la pobreza a lo largo del ajuste*. *Revista CEPAL*(52).
- Antunes, R., 2009. *Diez Tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)*. En: *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICYT, pp. 29-44.
- Añez, H. C., 2005. *El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, Issue 30, pp. 310-324.
- Arancibia Fernandez, F., 2011. *Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales apra su análisis*. *Revista Ciencias Sociales*, primer semestre, Issue 26, pp. 39-55.
- Arellano, M., 1992. *Introducción al análisis econométrico con datos de panel*, s.l.: Banco de España.
- Auer, P., & Campbell, D. (2004). Prologo. En E. Dussel Peters, *Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003)*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.
- Baddeley, M. C. (2003). *Investment theories and analysis*. New York, United States of America: PALGRAVE MACMILLAN.
- Bentolila, S. & Bertola, G., 1990. *Firing Costs and Labour Demanda: How Bas is Eurosclerosis*. *The review of Economic Studies*, 57(3), pp. 381-402.
- Blaug, M., 2001. *Teoría económica en retrospectión*. Primera edición en español de la quinta edición en inglés ed. D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Blancas Martínez, E. N. (2011). Los avatares de la precarización laboral en México, 1950-2010. En L. M. Franco Sánchez, & C. Mejía Reyes, *Cambios sociales y precaridad en el empleo* (págs. 107-140). D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo/Editorial LITO-GRAPO.
- Borjas, G. J., 2013. *Labor economics*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Borjas, G. J. 1996. *Labor Economics*. United States of América: The McGraw-Hill Companies.

Boyer, R., 2011. *Poskeynesianos y regulacionistas: ¿Una alternativa a la crisis de la economía estándar?* Economía: Teoría y práctica, julio-diciembre, pp. 11-42.

Carciofi, R. (1986). *Salarios y política económica*. Buenos Aires, Argentina: CEPAL-AIDES.

Castel, R., 2010. *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatutos del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Castillo Fernández, D., Baca Tavira, N. & Todaro Cavellero, R., 2016. *Introducción*. En: *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. s.l.:Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 7-18.

Celis Ospina, J. C. (2012). *La subcontratación en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Chávez Ramírez, P. I., 2001. *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto*. Revista Aportes, mayo-agosto, VI(017), pp. 57-74.

Cordera Campos, R. & Lomelí Vanegas, L., 2004. *Viejos y nuevos paradigmas: el papel político de las ideas económicas en el cambio estructural en México (1982-1994)*. D.F.: Asociación Mexicana de Historia Económica, A.C. / Facultad de Economía UNAM.

De la Garza Toledo, E., 1994. *El futuro del Sindicalismo en México*. Revista Horizontes, julio-septiembre, Issue 3.

de la Garza Toledo, E., 2000. *Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social*. Región y Sociedad, Vol. XII(19), pp. 31-81.

de la Garza Toledo, E., 2000. Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina. En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. D.F.: Fondo de Cultura Económica/ COLMEX, pp. 716-734.

de la Garza Toledo, E., 2006. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. D.F.: Fondo de Cultura Económica / Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza Toledo, E., 2010. *El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México*. En: *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 53-102.

de la Garza Toledo, E., 2012. *La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*. En: *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, pp. 17-40.

de la Garza Toledo, E. y Bouza, A., 1998. *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. Revista Mexicana de Sociología, julio-septiembre, 60(3), pp. 97-122.

Dussel Peters, E. (2004). *Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003)*. (D. d. Empleo, Ed.) *Documentos de Estrategias de Empleo*.

Erenberg, R. G., & Smith, R. S. (2003). *Modern Labor Economics: Theory and public policy* (8th ed.). United States Of America : Addison Wesley.

Espinoza Yañez, A. (2013). *Nuevas condiciones de trabajo y de los asalariados, nuevos procesos organizacionales*. Veredas Revista del Pensamiento Sociológico, 135-171.

Esponda, A., & Basualdo, V. (2014). *Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: aportes y perspectivas*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP.

Flanagan, R. J., Khan, L. M., Smith, R. S., & Ehrenberg, R. G. (1985). *Economics of the Employment Relationship*. United States of America: Scott, Foresman and Company.

Franco Sánchez, L. M. & Mejía Reyes, C., 2011. *Introducción*. En: *Cambios sociales y precariedad en el empleo*. D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Editorial LITO-GRAPO, pp. 5-8.

Galindo Martín, M.-Á., 2012. *La corriente de pensamiento neoschumpeteriana*. Nuevas Corrientes de Pensamiento Económico, marzo-abril. Issue 865.

García, B., 2012. *La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)*. En: *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*. D.F.: Plaza y Valdéz Editores /UAM, pp. 91-118.

García, N. (1991). *Reestructuración ahorro y mercado de trabajo*. Santiago de Chile, Chile: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo.

Godina Herrera, L. A., 1998. *Economía, Estado y Sociedad*. Santiago de Chile: Liga de Economistas Revolucionarios, Comité Ejecutivo Nacional.

Gómez, M. C., s.f. *Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista*. Gaceta Laboral [online], 12(1), pp. 33-69.

González Anaya, J. A., 1999. *Labor Market Flexibility in Thirteen Latin American Countries and the United States*. Washington: World Bank.

Gorz, A., 2003. *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

Guerra, P., 1995. *¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad*. En: *Flexibilidad*

y *Condiciones de Trabajo Precarias*. . Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo (PET), pp. 17-30.

Guevara Flétcher, D. A., 2003. *Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral*. Reflexión Política, Junio, 5(10), pp. 102-114.

Gujarati, D. & Porter, D., 2010. *Econometría*. Quinta ed. México, D.F.: s.n.

Hanusch, H. & Pyka, A., 2007. *A roadmap to Comprehensive Neo-schumpeterian Economics*. En: *Elgar Companion to Neo-Schumpeterian Economics*. s.l.:Cheltenham, pp. 1160-1170.

Hanusch, H. & Pyka, H., 2005. *Principles of Neo-Schumpeterian Economics*. documento número 278, septiembre.

Harvey, D., 2007. *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.

Hernández Cervantes, A., 2012. *Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México*. Economía Informa, julio-agosto, Issue 375, pp. 27-54.

Hualde, A., Guadarrama, R., & Silvia, L. (2014). Introducción. En A. Hualde, R. Guadarrama, & L. Silvia, *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados* (págs. 13-41). D.F. , México: El Colegio de la Frontera Norte / Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.

Kalleberg, A. L., 2001. *Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century*. British Journal of Industrial Relations, December, Issue 39, pp. 479-504.

Keynes, J. M., 2013. *Teoría general de la ocupación el interés y el dinero*. Cuarta edición ed. D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Kuczynski, P. P., 2003. *Explicando el contexto*. En: *Después del consenso de Washington. Relanzando el crecimiento y las reformas en América Latina*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Kurnitzky, H., 2001. *Retorno al Destino. La liquidación de la sociedad por la sociedad misma*. D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana/Editorial Colibrí.

Lagos, R. A., 1994. *¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?*. Revista de la CEPAL , Issue 54, pp. 81-96.

López, D., 2005. *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: Un debate permanente*. En: *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert Stiftung, pp. 37-57.

Lopez Gallardo, J. (1995). *La macroeconomía del empleo y las políticas macroeconómicas*. En J. G. Lopez, *Macroeconomía del empleo y políticas de pleno empleo para México* (págs. 95-140). D.F., México: Miguel Ángel Porrúa.

Lozano, W., 1998. Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos. *Perfiles Latinoamericanos*, diciembre, Issue 13, pp. 113-151.

Martinez Rangel, R. & Soto Reyes Garmendia, E., 2012. *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*. Política y Cultura, Issue 37, pp. 35-64.

McConnell, C. R., Brue, S. L. & Macpherson, D. A., 2003. *Economía Laboral*. Sexta ed. Madrid: McGRAW-Hill/Interamericana de España, S.A. U..

Mendoza Cota, J. E., 2015. *Sobre México*. D.F.: Universidad Iberoamericana.

Medoza Cota, J. E., 2011. *Impacto de la Inversión Extranjera Directa en el crecimiento manufacturero en México*. Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, octubre-diciembre, 42(167), pp. 45-69.

Mora Salas, M., 2010. *La evolución del empleo precario en tiempos de restructuración económica*. 1a ed. México, D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

Morales Sandoval, B. & Castro Lugo, D., 2015. *La flexibilidad de trabajo: causas, conceptualización y expresión*. Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad, enero-junio, Issue 39, pp. 7-40.

Muñiz Terra, L., 2009. *Presentación de la obra: nuevos y viejos escenarios en el mundo laboral latinoamericano: distintas miradas para su estudio*. En: *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICYT, pp. 11-14.

Neffa, J. C., 1999. *Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos*. En: *Los retos Teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. D.F: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/ Agencia Sueca de Desarrollo Internacional, pp. 69-116.

Neffa, J. C., Félix, M., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2006). *Teorías económica sobre el mercado de trabajo I. Marxistas y Keynesianos*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Neffa, J. C., & De la Garza Toledo, E. (2010). *Modelos económicas, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización*. En E. De la Garza Toledo, & J. C. Neffa, *Trabajo y modelos productivos en América Latina* (págs. 15-47). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Neffa, J. C. (2012). *Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo*. En J. C.

Celis Ospina, *Subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (págs. 67-98). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Pacheco, E. (2014). *El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual*. En R. Guadarrama, A. Hualde, & S. López, *La precariedad laboral en México* (págs. 45-100). D.F., México: El Colegio de la Frontera Norte / Universidad Autónoma Metropolitana.

Palley, T. I., s.f. Del keynesianismo al neoliberalismo: paradigmas cambiantes en economía. *Economía UNAM*, 2(4), pp. 138 - 148.

Perelló Gómez, N., 2006. *Reformas laborales: Empleo vs flexibilización. Nuevos paradigmas del Derechos del Trabajo*. Gaceta laboral, 12(3), pp. 386-403.

Pérez, P. E. & Neffa, J. C., 2006. *La teoría general del empleo según J.M. Keynes*. En: *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo I. Marxistas y Keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, pp. 105-133.

Pérez Pérez, G., 2002. *Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de contratos colectivos efectuada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social*. Contaduría y Administración, enero-marzo, Issue 204, pp. 33-55.

Pérez Sáinz, J. P. (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José, Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Pioré, M. & Sabel, C., 1984. *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.

Pliego Quintana, M. (1997). *La evolución del empleo en México: 1982-1995, desempleo, participación de la fuerza laboral y ocupación informal*. En J. G. López, *Macroeconomía del empleo y políticas de pleno empleo para México* (págs. 13-94). D.F., México: Miguel Ángel Porrúa.

Rionda Ramírez, J. I., 2011. *Asia, toyotización y producción flexible (La flexibilidad de la eficiencia contra la equidad en lo inflexible)*. Observatorio Iberoamericano de la Economía y la Sociedad del Japón.

Rodrik, D., 2004. *Growth Strategies*.

Romero Luna, I., 2009. *PYMES y cadenas de valor globales. Implicaciones para la política industrial en las economías en desarrollo*. Análisis Económico, XXIV(57), pp. 199-216.

Shaiken, H., 1993. *Beyond Lean Production*. Stanford Law and Policy Review, otoño.5(1).

Solimano, A., 2013. *Neoliberalismo: orígenes, influencia y crisis*. Revista del Centro Internacional de Globalización y Desarrollo, 2(4).

Solomon, R., 2000. *Dinero en marcha. La revolución de las finanzas internacionales a partir de 1980*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Solow, R., 1992. *El mercado de trabajo como una institución social*. s.l.:Alianza.

Standing, G., 1986. *Unemployment and Labour Market Flexibility: United Kingdom*. Ginebra: ILO.

Sturgeon, T. J., 2013. *Global Value Chains. Towards a New Measurement Framework*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.

Sturgeon, T. J. & Memedovic, O., 2010. *Mapping Global Value Chains: intermediate Goods Trade and Structural Change in the World Economy (Working paper)*. Vienna: United Nations Industrial Development Organization/Development Policy and Strategic Research Branch.

Supervielle, M. & Rojido, E., 2009. *Trabajo de organización y cadenas de valor. El caso de la vestimenta uruguaya*. En: *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICyT, pp. 337-372.

Szasz, I., & Pacheco, E. (1995). *Mercados de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina*. Perfiles Latinoamericanos, 1-15.

Todaro Cavallero, R., 2016. *Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado*. En: *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. s.l.:Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 184-202.

Trejo Ramírez, M. & Andrade Robles, A., 2013. *Evolución y desarrollo de las reformas estructurales en México (1982-2012)*. El Cotidiano, Issue 177, pp. 37-46.

Vásquez Sánchez, J., 2005, año X. *Neoliberalismo y Estamos benefactor: El caso mexicano*. Revista Aportes, septiembre, Issue 30, pp. 51-75.

Wilde, G. R. & et.al., 1995. *Nueva cultura productiva, estrategias empresariales y productividad*. D.F.: Fundación Friedrich Ebert.

Yañez, S., 1999. *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. En: *Sindicalismo , género y flexibilización en el Mercosur y Chile*. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) / Centro de Estudios de la Mujer (CEM),, pp. 97-110.

ANEXOS

Anexo 1. Pruebas de especificación del modelo I

Gráfico 1: Prueba de normalidad de los errores del modelo 1

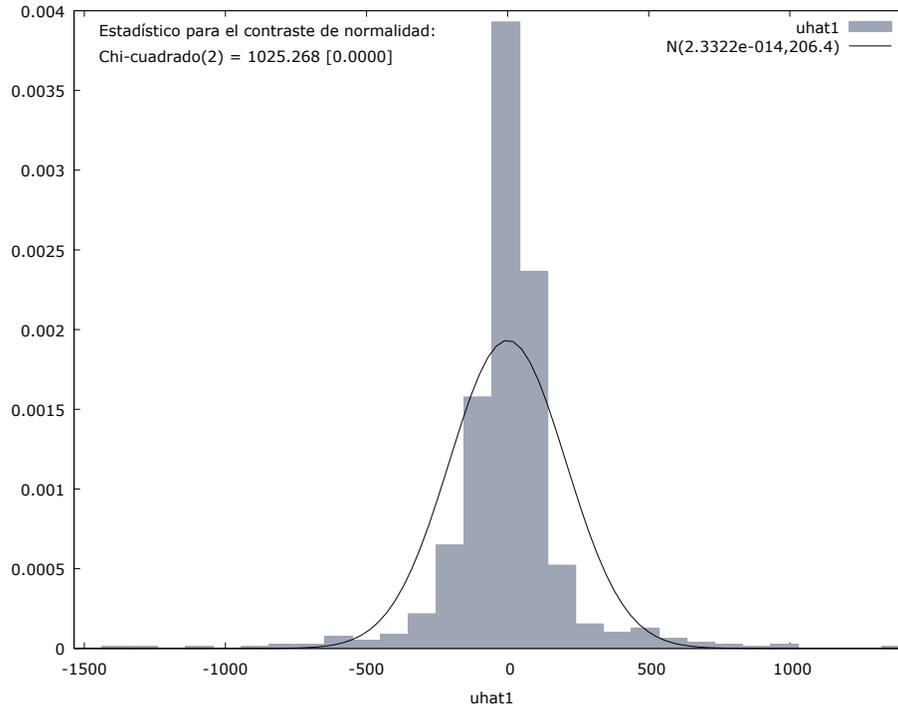


Tabla 1: Modelo 1: Efectos fijos con efectos de grupo y de tiempo, pruebas.

Modelo 1: Efectos fijos, utilizando 797 observaciones					
Se han incluido 271 unidades de sección cruzada					
Largura de la serie temporal: máximo 1, máximo 3					
Variable dependiente: Remuneraciones medias deflac					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
const	1059.92	25.7909	41.0968	<0.0001	***
SubConAPeNodepPeOt	$\hat{\alpha}^1$ 13.8102	1.34835	$\hat{\alpha}^1$ 10.2423	<0.0001	***
productividaddeflac	5.95912e-05	8.04074e-06	7.4112	<0.0001	***
TamaAo	0.323672	0.0769395	4.2068	<0.0001	***
IEDT1DEFLAC	4.41389e-09	1.81062e-09	2.4378	0.0151	**
IEDtDEFLAC	$\hat{\alpha}^2$ 3.94947e-09	1.81881e-09	$\hat{\alpha}^2$ 2.1715	0.0303	**
dt_2	2.84387	22.9277	0.1240	0.9013	
dt_3	$\hat{\alpha}^3$ 81.9291	25.8824	$\hat{\alpha}^3$ 3.1654	0.0016	***
Media de la vble. dep.	852.4103	D.T. de la vble. dep.		847.0518	
Suma de cuad. residuos	33611992	D.T. de la regresión		254.4857	
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.941148	R-cuadrado 'intra'		0.288056	
F(277, 519) MCVF	29.96293	Valor p (de F)		1.0e-213	
Log-verosimilitud	$\hat{\alpha}^4$ 5374.735	Criterio de Akaike		11305.47	
Criterio de Schwarz	12606.75	Crit. de Hannan-Quinn		11805.45	
rho	$\hat{\alpha}^5$ 0.393770	Durbin-Watson		1.764765	

Contraste conjunto de los regresores (excepto la constante) -

Estadístico de contraste: $F(5, 519) = 37.7887$

con valor $p = P(F(5, 519) > 37.7887) = 4.55363e-033$

Contraste de diferentes interceptos por grupos -

Hipótesis nula: Los grupos tienen un intercepto común

Estadístico de contraste: $F(270, 519) = 18.5666$

con valor $p = P(F(270, 519) > 18.5666) = 6.86509e-165$

Contraste de Wald de significatividad conjunta de las variables ficticias de tiempo

Estadístico de contraste asintótico: $\text{Chi-cuadrado}(2) = 14.058$

con valor $p = 0.000885814$

Anexo 2. Pruebas de especificación del modelo IIA MCO

Tabla 1. Contraste de heterocedasticidad de White para el modelo de MCO

MCO, usando las observaciones 1-272 (n = 266)				
Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 6				
Variable dependiente: uhat^2				
	Coeficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
-----	-----	-----	-----	-----
const	1.15290e+09	1.89769e+09	0.6075	0.5440
SubConAPeNodepPe~	-2.53953e+08	1.37845e+08	-1.842	0.0666 *
ProductividadAPe~	77.4139	19.3494	4.001	8.27e-05 ***
TamaAo	2.83913e+07	7.27402e+06	3.903	0.0001 ***
sq_SubConAPeNode~	3.46072e+06	2.11992e+06	1.632	0.1038
X2_X3	-0.851355	0.404620	-2.104	0.0363 **
X2_X4	-9610.60	81340.0	-0.1182	0.9060
sq_Productividad~	-2.53984e-08	6.67342e-09	-3.806	0.0002 ***
X3_X4	-0.0348393	0.0108252	-3.218	0.0015 ***
sq_TamaAo	-3672.84	1118.09	-3.285	0.0012 ***
R-cuadrado = 0.202733				
Estadístico de contraste: TR^2 = 53.926924,				
con valor p = P(Chi-cuadrado(9) > 53.926924) = 0.000000				

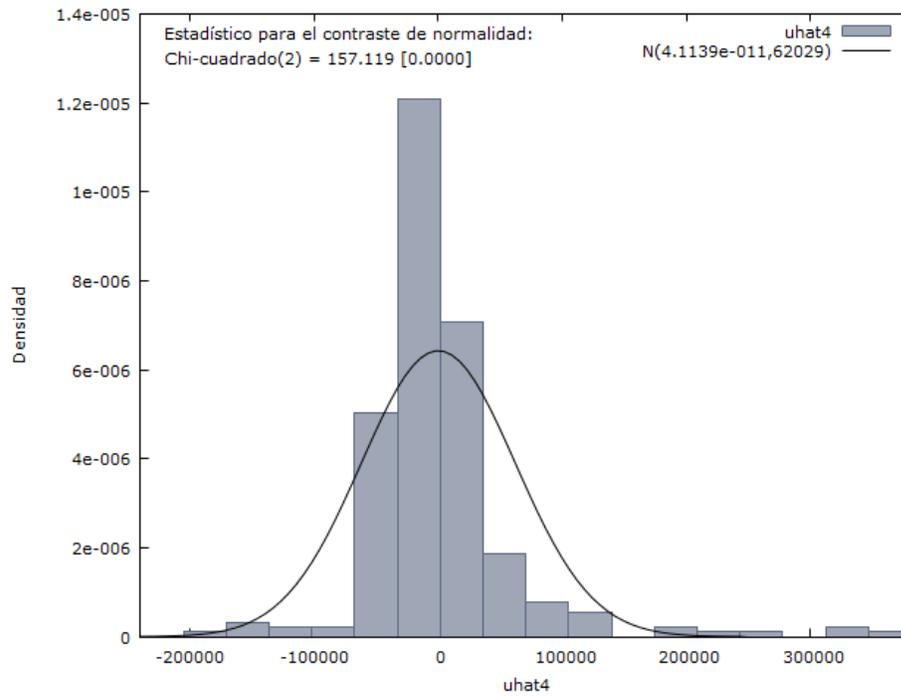
Fuente: Elaboración propia con el programa Gretl

Tabla 2. Contraste de heterocedasticidad de Breusch-Pagan para el modelo de MCO

Contraste de heterocedasticidad de Breusch-Pagan				
MCO, usando las observaciones 1-272 (n = 266)				
Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 6				
Variable dependiente: uhat^2 escalado				
	Coeficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
-----	-----	-----	-----	-----
const	0.628856	0.378500	1.661	0.0978 *
SubConAPeNodepPe~	-0.00483610	0.0143681	-0.3366	0.7367
ProductividadAPe~	3.10792e-09	9.39967e-010	3.306	0.0011 ***
TamaAo	0.000994228	0.000446511	2.227	0.0268 **
Suma de cuadrados explicada = 267.278				
Estadístico de contraste: LM = 133.639126,				
con valor p = P(Chi-cuadrado(3) > 133.639126) = 0.000000				

Fuente: Elaboración propia con el programa Gretl

Gráfico 1. Prueba de Normalidad de los errores del modelo MCO



Fuente: Elaboración propia con el programa Gretl

Tabla 3. Modelo 2 MCO, incluyendo los contrastes de autocorrelación, heterocedasticidad y normalidad de los errores

Modelo 4: MCO, usando las observaciones 1-272 (n = 266)
 Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 6
 Variable dependiente: RemuneracionesMediasRemunerac

	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. TÁ-pica</i>	<i>EstadÁ-stico t</i>	<i>Valor p</i>	
const	64384.6	6501	9.9038	<0.0001	***
SubConAPeNodepPeO	âˆ’578.211	246.782	âˆ’2.3430	0.0199	**
t					
ProductividadAPeOt10	0.000276991	1.61446e-05	17.1569	<0.0001	***
0100					
TamaAo	56.5637	7.66914	7.3755	<0.0001	***
Media de la vble. dep.	90393.20	D.T. de la vble. dep.		100432.3	
Suma de cuad. residuos	1.01e+12	D.T. de la regresiÃ³n		62029.26	
R-cuadrado	0.622861	R-cuadrado corregido		0.618542	
F(3, 262)	144.2344	Valor p (de F)		3.41e-55	
Log-verosimilitud	âˆ’3310.829	Criterio de Akaike		6629.657	
Criterio de Schwarz	6643.991	Crit. de Hannan-Quinn		6635.416	

Contraste de no linealidad (cuadrados) -
 HipÃ³tesis nula: la relaci3n es lineal
 Estadístico de contraste: LM = 28.1375
 con valor p = P(Chi-cuadrado(3) > 28.1375) = 3.39858e-006

Contraste de heterocedasticidad de White -
 HipÃ³tesis nula: No hay heterocedasticidad
 Estadístico de contraste: LM = 53.9269
 con valor p = P(Chi-cuadrado(9) > 53.9269) = 1.94918e-008

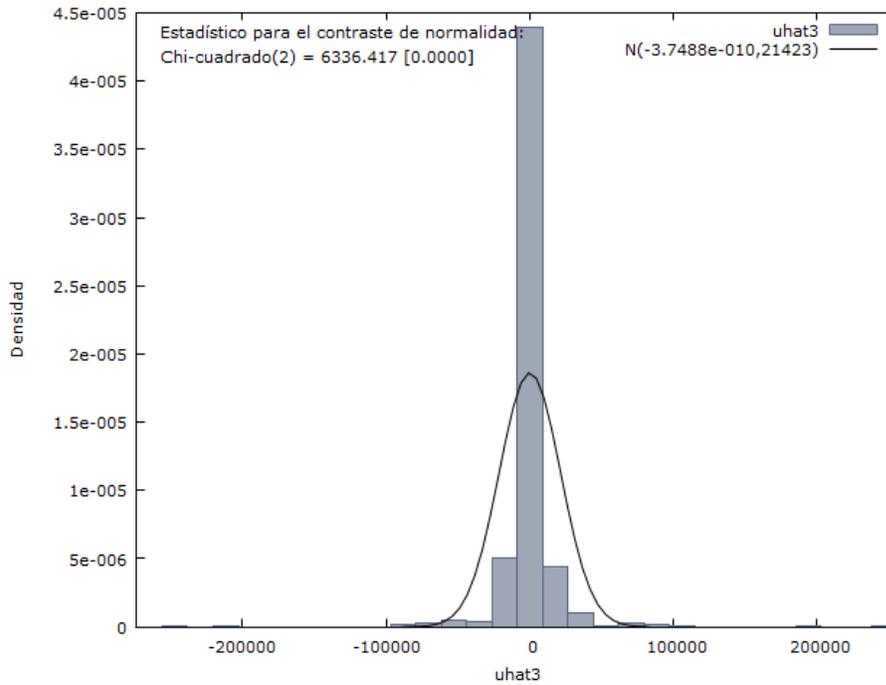
Contraste de heterocedasticidad de Breusch-Pagan -
 HipÃ³tesis nula: No hay heterocedasticidad
 Estadístico de contraste: LM = 133.639
 con valor p = P(Chi-cuadrado(3) > 133.639) = 8.88696e-029

Contraste de normalidad de los residuos -
 HipÃ³tesis nula: el error se distribuye normalmente
 Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 157.119
 con valor p = 7.622e-035

Contraste de Chow de cambio estructural en la observaci3n 136 -
 HipÃ³tesis nula: no hay cambio estructural
 Estadístico de contraste: F(4, 258) = 18.3378
 con valor p = P(F(4, 258) > 18.3378) = 2.834e-013

Anexo 3. Pruebas de especificación del modelo III Panel de efectos fijos de grupo

Gráfico 1. Contraste de normalidad de los errores del modelo 3



Fuente: Elaboración propia con el programa Gretl

Tabla 1. Modelo 3 de efectos fijos con pruebas de efectos de grupo, autocorrelación y heterocedasticidad

Modelo 3: Efectos fijos, utilizando 814 observaciones Se han incluido 272 unidades de sección cruzada Largura de la serie temporal: mínimo 2, máximo 3 Variable dependiente: PeOt					
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
const	85536	48697.1	1.7565	0.0796	*
SubConAPeNodepPeOt	256.766	139.696	1.8380	0.0666	*
remuneracionespesos	7.92669e-06	4.58297e-07	17.2960	<0.0001	***
ProductividadAPeOt100100	4.87689e-05	7.84374e-06	6.2175	<0.0001	***
VACDEFLAC	5.5171e-06	6.13313e-06	0.8996	0.3688	
l_CoIntermediopesos	5372.13	2247.8	2.3899	0.0172	**
Media de la vble. dep.	68600.59	D.T. de la vble. dep.		137110.2	
Suma de cuad. residuos	3.71e+11	D.T. de la regresión		26278.66	
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.975737	R-cuadrado 'intra'		0.413538	
F(276, 537) MCVF	78.24328	Valor p (de F)		0.000000	
Log-verosimilitud	9269.400	Criterio de Akaike		19092.80	
Criterio de Schwarz	20395.24	Crit. de Hannan-Quinn		19592.73	
rho	0.369412	Durbin-Watson		1.810282	

Contraste conjunto de los regresores nombrados -

Estadístico de contraste: $F(5, 537) = 75.7322$

con valor $p = P(F(5, 537) > 75.7322) = 5.28858e-060$

Contraste de diferentes interceptos por grupos -

Hipótesis nula: Los grupos tienen un intercepto común

Estadístico de contraste: $F(271, 537) = 53.4471$

con valor $p = P(F(271, 537) > 53.4471) = 3.25528e-281$

Contraste de heterocedasticidad libre de distribución de Wald -

Hipótesis nula: las unidades tienen la misma varianza de la perturbación

Estadístico de contraste asintótico: $\text{Chi-cuadrado}(272) = 1.045e+029$

con valor $p = 0$

Contraste de normalidad de los residuos -

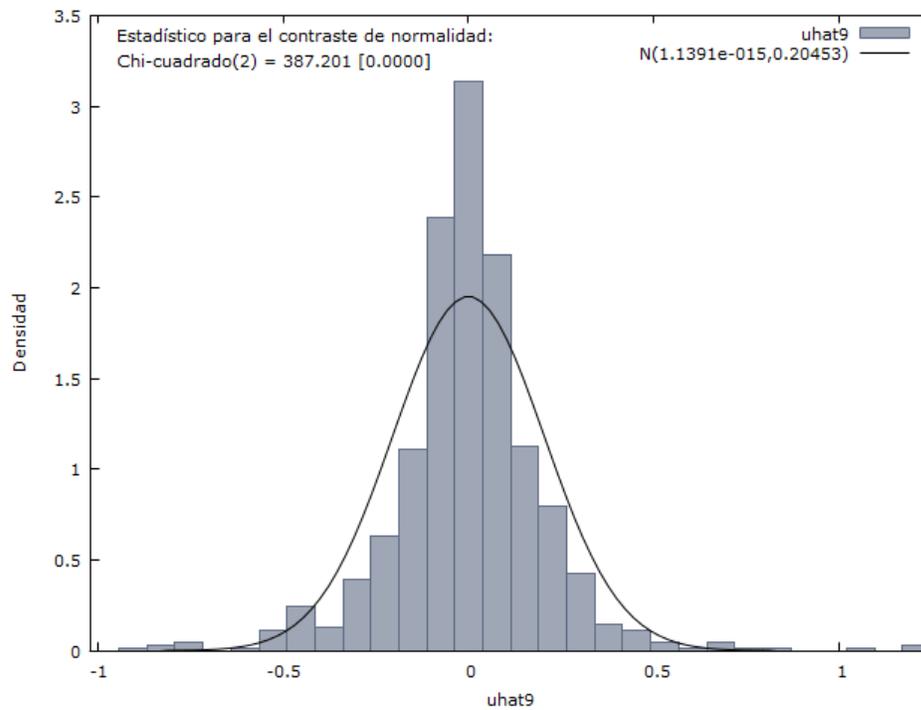
Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente

Estadístico de contraste: $\text{Chi-cuadrado}(2) = 6336.42$

con valor $p = 0$

Anexo 4. Pruebas de especificación del modelo IV panel de efectos fijos de grupo

Gráfico 1. Prueba de normalidad de los errores del modelo 4



Fuente: Elaboración propia con el programa Gretl

Tabla 1. Modelo 4 de efectos fijos con pruebas de efectos de grupo, autocorrelación y heterocedasticidad

Modelo 4: Efectos fijos, utilizando 814 observaciones Se han incluido 272 unidades de sección cruzada Largura de la serie temporal: mínimo 2, máximo 3 Variable dependiente: l_PeOt					
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
const	1.51517	0.4549	3.3308	0.0009	***
SubConAPeNodepPeOt	$\hat{\alpha}^0.00337669$	0.00149662	$\hat{\alpha}^2.2562$	0.0245	**
Remuneracionesmediasdeflac	$\hat{\alpha}^0.00010473$	4.11227e-05	$\hat{\alpha}^2.5468$	0.0112	**
productividaddeflac	$\hat{\alpha}^1.81042e-08$	7.51314e-09	$\hat{\alpha}^2.4097$	0.0163	**
VACDEFLAC	$\hat{\alpha}^6.47472e-011$	5.77169e-011	$\hat{\alpha}^1.1218$	0.2624	
l_CoIntermediopos	0.392502	0.0208685	18.8083	<0.0001	***
Media de la vble. dep.	10.12837	D.T. de la vble. dep.		1.579040	
Suma de cuad. residuos	33.80038	D.T. de la regresión		0.250884	
R-cuadrado MCVF (LSDV)	0.983326	R-cuadrado 'intra'		0.437768	
F(276, 537) MCVF	114.7408	Valor p (de F)		0.000000	
Log-verosimilitud	139.8498	Criterio de Akaike		274.3005	
Criterio de Schwarz	1576.743	Crit. de Hannan-Quinn		774.2301	
rho	$\hat{\alpha}^0.408027$	Durbin-Watson		1.832584	

Contraste conjunto de los regresores nombrados -

Estadístico de contraste: $F(5, 537) = 83.6244$

con valor p = $P(F(5, 537) > 83.6244) = 6.91946e-065$

Contraste de diferentes interceptos por grupos -

Hipótesis nula: Los grupos tienen un intercepto común

Estadístico de contraste: $F(271, 537) = 25.2679$

con valor p = $P(F(271, 537) > 25.2679) = 1.08969e-200$

Contraste de heterocedasticidad libre de distribución de Wald -

Hipótesis nula: las unidades tienen la misma varianza de la perturbación

Estadístico de contraste asintótico: $\text{Chi-cuadrado}(272) = 1.37744e+026$

con valor p = 0

Contraste de normalidad de los residuos -

Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente

Estadístico de contraste: $\text{Chi-cuadrado}(2) = 387.201$

con valor p = $8.32588e-085$

El autor es licenciado en Administración Pública y Ciencias Políticas por la Universidad Autónoma de Baja California.

Egresado de la Maestría en Economía de El Colegio de la Frontera Norte

Correo electrónico: c.cervantes05@hotmail.com

©Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Hernández Cervantes, Crithian, J. (2016). “Análisis econométrico del impacto de la flexibilidad del mercado de trabajo sobre las remuneraciones y el empleo en México (2004-2014)”. Tesis de Maestría en Economía Aplicada. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. Tijuana, México, 103 pp.