



CIENCIA ergo-sum, Revista Científica  
Multidisciplinaria de Prospectiva  
ISSN: 1405-0269  
ISSN: 2395-8782  
ciencia.ergosum@yahoo.com.mx  
Universidad Autónoma del Estado de México  
México

## Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015)

**Ovando Aldana, Wendy; Román Sánchez, Yuliana Gabriela; Salgado Vega, María del Carmen**  
Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015)  
CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, vol. 25, núm. 3, 2018  
Universidad Autónoma del Estado de México, México

**Disponible en:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10455646002>

**DOI:** <https://doi.org/10.30878/ces.v25n3a3>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

## Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015)

Part-time work and wage inequality in manufacturing industry in Mexico (2005-2015)

Wendy Ovando Aldana  
Universidad Autónoma del Estado de México, México  
gwenovando@live.com.mx

DOI: <https://doi.org/10.30878/ces.v25n3a3>  
Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10455646002>

Yuliana Gabriela Román Sánchez  
Universidad Autónoma del Estado de México, México  
madon\_dl@hotmail.com

María del Carmen Salgado Vega  
Universidad Autónoma del Estado de México, México  
casa1961@yahoo.com.mx

Recepción: 02 Febrero 2017  
Aprobación: 05 Septiembre 2017

### RESUMEN:

Se analiza la relación entre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial en los trabajadores de la industria manufacturera en México por entidad federativa en el periodo 2005-2015. Se utilizaron datos de los segundos trimestres de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de la década de estudio para obtener la población ocupada a tiempo parcial y estimar el índice de Gini (que refleja la desigualdad salarial). Asimismo, se estimó un modelo de efectos aleatorios empleando datos de panel. Los resultados arrojaron una relación estadísticamente significativa entre el trabajo a tiempo parcial y el índice de Gini por entidad.

**PALABRAS CLAVE:** trabajo a tiempo parcial, índice de Gini, desigualdad salarial.

### ABSTRACT:

We analyze the relationship between part-time work and wage inequality in Mexico's manufacturing industry workers by entity, 2005-2015. Second quarter data from the National Survey of Occupation and Employment were used to obtain the percentage of employed population at part-time work and to calculate a Gini Index (wage inequality). Random effects model using panel data was estimated. The results showed a statistically significant relationship between part-time work and Gini Index by state.

**KEYWORDS:** part-time work, Gini index, inequality wage.

### INTRODUCCIÓN

La flexibilidad laboral que evidencia el “trabajo atípico”, “nuevo” o “no estándar” (Kalleberg, 2000) caracteriza actualmente a los mercados de trabajo, cuyo origen se asocia con la crisis de los años setenta cuando llega a su fin la época del pleno empleo (Whiteside, 2000). A partir de ahí se plantea que el mercado se convertirá en el mecanismo más eficiente para la asignación de los recursos, por lo que el papel del Estado se reduce y con ello la garantía de la seguridad del empleado (Harvey, 1998; Tello, 2007; García *et al.*, 2009). El trabajo flexible, o los arreglos del trabajo no estándar, está asociado al mayor número de personas en trabajos de medio tiempo, parcial, temporal, estacional, casual, por proyectos, a domicilio, autoempleo, entre otros (Kalleberg, 2000; Edwards, 2006). No obstante, destaca el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo flexible. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (ILO, 2015) el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que las horas de trabajo son menores en comparación con las que cubren los empleados de tiempo completo, esto es, menos de 35 horas semanales.

El inconveniente para los trabajadores de ubicarse en un empleo a tiempo parcial se asocia con la disminución de beneficios laborales debido al menor número de horas trabajadas respecto a las de quienes cubren la jornada completa. Para las empresas esta situación implica mayores costos administrativos conforme aumenta el número de empleados, por lo que reducir el ingreso de los trabajadores a tiempo parcial compensa el problema administrativo (Maurizio, 2016). En otras palabras, el empleo a tiempo parcial se vincula con salarios menores (Bollé, 1997) y, por lo tanto, inducen a desigualdades salariales.

Investigaciones en los países desarrollados muestran que el número de trabajadores a tiempo parcial se ha acrecentado (Bollé, 1997; Kalleberg, 2000; Houseman y Osawa, 2003; Hannif y Lamm, 2005; Gleason, 2006). Lo anterior como una estrategia para enfrentar los problemas del desempleo (Bollé, 1997). No obstante, en los países en desarrollo, de manera específica en América Latina, no hay suficiente literatura que aborde la problemática de este tipo de trabajos (Maurizio, 2016). En México sucede lo mismo: los estudios que profundizan la problemática sobre el trabajo a tiempo parcial son limitados. Aunque se pueden hallar investigaciones que abordan las cuestiones del trabajo flexible de manera general, no enfatizan en algún tipo de flexibilidad como lo es el trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial en México se ha incrementado sutilmente en diez años (2005-2015) de 23% a 25% del total del personal ocupado (INEGI, 2005; 2015). La industria manufacturera, una de las principales actividades económicas en México, [1] presenta un incremento en sus trabajadores a tiempo parcial similar al nacional (dos puntos porcentuales): al pasar de 15.7 a 17.3 % (INEGI, 2005; 2015). Aunado a lo anterior, el nivel de ingreso de los empleados en esta industria está polarizado: sólo 7% percibe más de cinco salarios mínimos (sm) (INEGI, 2015).

Con base en lo expuesto es que se plantea el objetivo de este artículo: analizar la relación que existe entre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial en la industria manufacturera en México durante la década 2005-2015.

La investigación toma como base teórica la Teoría de Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT), la cual establece la presencia de más de un mercado de trabajo, por lo que existen diversos salarios. Al mismo tiempo, considera que como resultado de la segmentación o fragmentación del mercado surgen las formas particulares de empleo (FPE) o bien trabajos flexibles. De hecho, dentro de la TSMT, el trabajo a tiempo parcial es una forma de trabajo flexible utilizado para adaptarse a los vaivenes de la producción (Neffa, 2008).

Para alcanzar el objetivo planteado, los datos del segundo trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el periodo 2005-2015 se conformaron en panel para identificar la relación entre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial. Se obtuvo la población ocupada de la industria manufacturera en México en la jornada laboral menor a 35 horas para las 32 entidades federativas y así caracterizar a los empleados con trabajo a tiempo parcial. También se empleó el ingreso mensual total por cada individuo para calcular el índice de Gini que permitió cuantificar la desigualdad salarial en la industria manufacturera por entidad.

La trascendencia de este documento se puede expresar en tres puntos. El primero por el incremento de puestos de trabajo en México bajo la modalidad de flexible, pero de manera muy específica, el aumento de la población ocupada en empleos a tiempo parcial. El segundo porque se analiza a los trabajadores de uno de los sectores de la actividad económica de mayor trascendencia en México: la industria manufacturera. El tercer aspecto es porque el trabajo a tiempo parcial tiene repercusiones negativas en la población, tales como ausencia de prestaciones, poco acceso de créditos hipotecarios, entre otras (Cervantes, 2017).

Por lo anterior, este artículo brinda elementos inéditos sobre el trabajo a tiempo parcial y su relación con la desigualdad, además de que son escasos, o incluso inexistentes, los estudios de esta temática en México. A partir de los argumentos anteriores se deriva la importancia de este documento, donde se pretende analizar una de las formas atípicas del empleo, lo cual conlleva a sumar a la escasa literatura latinoamericana sobre el trabajo “no estándar”, en especial el trabajo de tiempo parcial, y con ello generar nueva evidencia acerca de este tema.

El trabajo se divide en cinco secciones además de la introducción. En la primera se establece el antecedente del trabajo atípico dentro del mercado de trabajo para caracterizar el tiempo parcial en la industria manufacturera en México. En la segunda se identifica la teoría que da soporte a este estudio. En la tercera se aborda la metodología empleada y en la cuarta sección se presentan los resultados. Finalmente, en la quinta sección se concluye.

## 1. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y DESIGUALDADES SALARIALES. EVIDENCIA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN MÉXICO

Las formas de trabajo flexible tienen su antecedente en la reestructuración económica del sistema capitalista de finales del siglo XX. Los bajos niveles de ganancia y productividad de las economías capitalistas durante la década de los setenta, así como la crisis del estado de bienestar social, entre otros aspectos, propiciaron un reajuste económico (Harvey, 1998; Antunes, 2005). Esta reestructuración implicaba, por un lado, mantener en equilibrio las variables macroeconómicas y, por otro, a nivel microeconómico, modificar los modelos de producción de rígidos a flexibles (Antunes, 2005; De la Garza, 2006; Harvey, 2007; Brenner, 2009; Coriat, 2008).

Esta reestructuración tuvo efectos sobre los mercados de trabajo. En especial, la reestructuración macroeconómica promovió nuevas funciones del Estado, y con ello redujo la participación de éste en la defensa nacional, la educación y la salud dejando que el mercado lo regule todo (Rózga, 2001; Arciniega, 2003). Su papel se aminora y con ello la garantía de la seguridad del empleado (Harvey, 1998; Tello, 2007; García *et al.*, 2009). En paralelo, la reestructuración microeconómica ante la crisis del sistema capitalista orilla a las empresas a contar con una capacidad de excedente inutilizable (Harvey, 1998) y modificar los modelos de producción de rígidos a flexibles.

Las teorías que hacen referencia a estos nuevos patrones de producción son el posfordismo, el toyotismo u ohnismo, el *lean production*, la sistemomanufactura y el *industrial governance* (Antunes, 2005; Coriat, 2006, De la Garza, 2006). Todos ellos modifican las condiciones laborales: adoptan tanto nuevas tecnologías como técnicas de organización de la producción y del empleo del trabajo (Castillo, 2009). Se flexibilizaron las formas de producción y, al mismo tiempo, las relaciones con el factor trabajo. Con los modelos de producción flexibles se pierden las políticas de protección a los trabajadores garantizadas por el papel del Estado (Harvey, 1998). El recorte de costos, para asegurar una mayor eficiencia de las ganancias, generó mayor inseguridad laboral, menores niveles de ingresos para los trabajadores y, en otros casos, pérdida de beneficios y protección laboral (Whiteside, 2000; Harvey, 2007).

Aparecen, entonces, nuevas formas de trabajo: “trabajo atípico”, “nuevo”, “no estándar” o “trabajo flexible” (Kalleberg, 2000). Sin embargo, estas nuevas relaciones entre el capitalista y trabajador no son nuevas (Kalleberg, 2000; Vega, 2005), pero su uso se ha incrementado en los últimos años respecto al trabajo tradicional. La flexibilidad laboral, que proviene del latín *flexus*, representa la posición opuesta al viejo trabajo: la expresión colectiva de la clase trabajadora resistente a la explotación capitalista. También se relaciona con la transformación de la protección social y la ley laboral (Whiteside, 2000; Zimmermann, 2000).

El trabajo flexible refiere a las formas de trabajo que permitan modificar cantidad, estructura, funciones y costo de la mano de obra (Palacio Álvarez, 2004). Está asociado al mayor número de trabajadores en empleo de medio tiempo, parcial, temporal, estacional, casual, por proyectos, a domicilio, autoempleo, entre otros (Kalleberg, 2000; Edwards, 2006).

Destaca, dentro de las formas de trabajo flexible, el trabajo a tiempo parcial. El problema que presenta este tipo de empleo es que los trabajadores, en algunas ocasiones, no acceden a ciertos beneficios laborales (seguridad social, prestaciones laborales, antigüedad, entre otras) debido al número de horas trabajadas en comparación con los impuestos y contribuciones que implica su jornada. Asimismo, pueden generar más

costos administrativos por ser mayor el número de empleos en estas condiciones, lo que podría relacionarse con menor ingreso salarial para contrarrestar el problema administrativo (Maurizio, 2016).

Al respecto, Bollé (1997) establece que los trabajadores con un empleo a tiempo parcial se ven desfavorecidos por un salario menor y, cuando no se tiene otra elección sólo será un mecanismo temporal para amortiguar el desempleo, pero con una remuneración baja. De igual forma, este tipo de trabajo se asocia con las escasas oportunidades de acceder a uno de tiempo completo (Sundström, 1991). La eventualización del trabajador, mediante el trabajo temporal y a tiempo parcial involuntario, es considerada como un factor que impulsa la desigualdad salarial (OIT, 2015). En otras palabras, las formas de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo parcial, estimulan la desigualdad salarial.

De acuerdo con la OIT (2015), el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que las horas de trabajo son menores en comparación con las que cubren los empleados de tiempo completo. Se considera como tiempo parcial al trabajo que cubre menos de 35 horas semanales. Aun y cuando existen diferencias entre países sobre las horas que deben ser consideradas para un trabajo parcial (Kalleberg, 2000), en este documento se consideran las que establece la OIT.

Con base en algunos estudios anteriores, se sabe que el empleo a tiempo parcial ha ido en aumento en las economías desarrolladas (Krahn, 1995; Bollé, 1997; Kalleberg, 2000; Houseman y Osawa, 2003; Hannif y Lamm, 2005; Gleason, 2006). De hecho, la Eurostat (2015) reporta un aumento, en diez años, de la proporción de la población laboral (15-64 años de edad) de 28 países de la Unión Europea, cuyo empleo principal es a tiempo parcial: 16.7 a 19.6% para 2004 y 2014, respectivamente.

Se ha promovido su uso para aminorar los problemas del desempleo (Bollé, 1997) y para la estrategia de crecimiento de Europa 2020 se plantea como uno de los mecanismos viables (Blázquez y Moral, 2014). Su aumento se puede observar tanto en economías europeas (Gleason, 2006) como asiáticas (Houseman y Osawa, 2003; Hannif y Lamm, 2005; Gleason, 2006) y del norte de América (Krahn, 1995; Kalleberg, 2000; Gleason, 2006). Es importante destacar la relación del trabajo a tiempo parcial con la mano de obra femenina (Booth y Van Ours, 2010; Conolly y Gregory, 2010; Blázquez y Moral, 2014).

Sin embargo, en las economías emergentes, como es el caso de América Latina, existe poca literatura sobre los trabajos atípicos como el trabajo temporal y a tiempo parcial (Maurizio, 2016). Al respecto, se hallan algunas investigaciones como la hecha por Saavedra (2011), quien estudió los determinantes del trabajo a tiempo parcial en la Zona Metropolitana de Lima y concluye que las personas ocupadas en él tienen estudios universitarios completos e incompletos. Destaca que las mujeres tienen una mayor probabilidad (83.11%) que los hombres de ocupar un puesto a tiempo parcial. Por otro lado, López *et al.* (2010) realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral que reporta el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de tiempo completo en Honduras. Los autores encontraron una satisfacción similar tanto en hombres como en mujeres cuando se encuentran en un trabajo de tiempo completo, a pesar de ser más fuerte la satisfacción en los varones.

En cuanto al mercado de trabajo mexicano, la evidencia estadística muestra que el personal ocupado en tiempo parcial (menos de 35 horas a la semana) ha pasado de 23 a 25% entre 2005 y 2015 respectivamente, mientras que el trabajo de tiempo completo (de 35 a 48 horas semanales) ha disminuido en casi un punto porcentual (45.4% a 44.2%), lo mismo que el trabajo con horas extra (28.5% a 27.3%) también para el mismo periodo (INEGI, 2005; 2015).

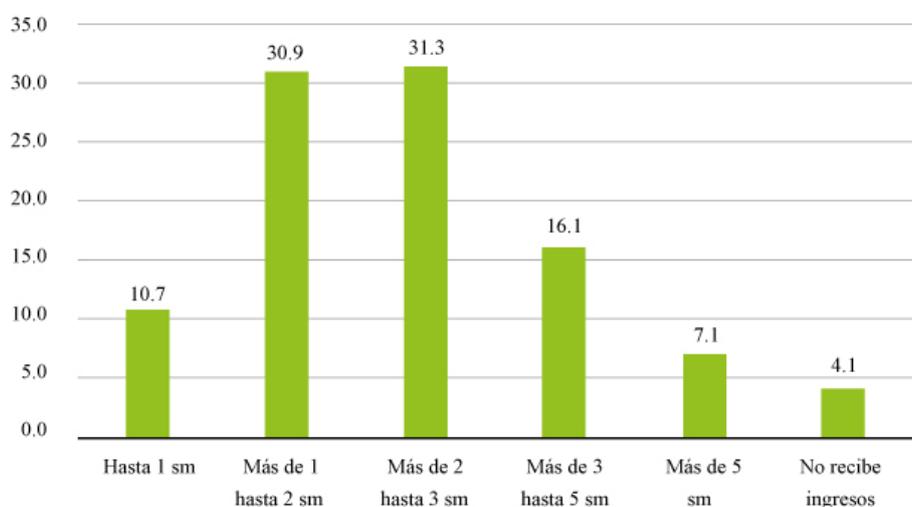
Existe poca evidencia empírica sobre investigaciones que aborden, de manera específica, el trabajo a tiempo parcial en México. Lo que si hay son estudios generales sobre flexibilidad laboral sin particularizar en algún tipo de trabajo flexible. Destacan aquellos en los que se define e identifican los tipos de flexibilidad laboral (Bouzas y De la Garza, 1998; Ibarra y González, 2010), otros resaltan el origen de la flexibilidad laboral (Gutiérrez, 1999; Gallardo *et al.*, 2011), los que analizan actividades económicas específicas como el “trabajo atípico” en el sector turismo (Méndez *et al.*, 2013; Sánchez y Olivarría, 2016), en la industria de la confección (Juárez y Ramírez, 2011) o bien en el sector primario con énfasis en la mano de obra infantil (Becerra *et al.*, 2008) y casos particulares de flexibilidad laboral en empresas como Telmex (Pérez y Tunal, 2003), o también

los que proponen índices de flexibilidad con enfoque regional (Román y Ovando, 2016), o aquellos que a partir de un análisis de cointegración detectan relaciones entre la flexibilidad laboral y otra variable como el desempleo (Loría *et al.*, 2015). Partiendo de lo expuesto, se espera que este artículo contribuya con la escasa investigación sobre el trabajo a tiempo parcial en México.

Una de las actividades de la economía mexicana que presenta características de flexibilidad laboral es la industria manufacturera. En cinco años ha aumentado el personal ocupado no dependiente de la razón social: de 14.3% en 2008 a 18.2% en 2013 (INEGI, 2009 y 2014). Es decir, que la contratación del trabajador ya no es de manera directa con la empresa en la que se trabaja, sino que trabajan por cuenta propia, por *outsourcing*, o bien dependen contractualmente de otra razón social.

Lo anterior demuestra que la industria manufacturera mexicana presenta características idóneas para analizar la flexibilidad laboral. Asimismo, su importancia como objeto de estudio radica en su aportación al Valor Agregado Censal Bruto (VACB) con 29.01%. De los 19 sectores de la actividad económica, la industria manufacturera concentra 11.57% de las unidades económicas y 23.51% del personal ocupado (INEGI, 2014). Este último dato es superado por el comercio al por menor con 23.65%. Contar con casi un cuarto de la población ocupada en México, la convierte en una actividad económica necesaria de investigar en cuestiones de mercado de trabajo.

Un aspecto interesante de analizar dentro de la industria manufacturera mexicana que atañe directamente al mercado de trabajo es el nivel de ingreso: al sumar el total de trabajadores que perciben hasta dos salarios mínimos, junto con los que no perciben ingreso, representan más de 40% del personal ocupado, mientras que los que perciben más de cinco salarios mínimos son alrededor de 7% (gráfica 1). En otras palabras, en esta actividad económica, los salarios bajos representan un recorte de costos que aseguran la ganancia de los productores, pero deprimen la calidad de vida de sus trabajadores.



GRÁFICA 1

Distribución del personal ocupado en la industria manufacturera en México según nivel de ingreso, 2015

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2015). Nota: se toman los datos del segundo trimestre, sm = salario mínimo.

De lo aquí descrito, la industria manufacturera en México exhibe una tendencia hacia la flexibilidad laboral, aunque hace falta preguntarse sobre la situación de la mano de obra en trabajo a tiempo parcial. En lo que respecta al tiempo parcial, el personal ocupado con menos de 35 horas trabajadas en la industria manufacturera en México tiene ciertas variaciones, pero en general ha aumentado, pues pasó de 15.7 a 17.3% de 2005 a 2015 (INEGI, 2015). De ahí que el objetivo sea analizar la relación que existe entre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial en la industria manufacturera en México durante la década 2005-2015.

Si bien el aumento de la población ocupada en trabajo a tiempo parcial no expone un aumento considerable durante el periodo de estudio, su análisis es necesario puesto que este tipo de flexibilidad laboral se relaciona

con menores retribuciones económicas para los trabajadores y, por lo tanto, con mayores desigualdades de ingreso. En la siguiente sección se identificará la base teórica en la cual se fundamenta la relación de análisis: tiempo parcial y desigualdades salariales.

## 2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DESDE LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DE MERCADOS DE TRABAJO

Para poder responder al objetivo de este documento, la investigación tomó como base la Teoría de Segmentación de Mercados de Trabajo (TSMT), la cual tiene su origen en el institucionalismo estadounidense de finales del siglo XIX y principios del siglo XX (Cain, 1976; Hodgson, 2001).

Para los institucionalistas, los precios se explican por la asignación diferente de recursos, instituciones y valores (De la Garza, 2001). La expresión mercado de trabajo se pone en duda, puesto que éste no es similar al mercado de bienes (Solow, 1992). Sin embargo, la teoría económica predominante denominada neoclásica, ortodoxa o estándar considera al mercado de trabajo como otro más, es decir, el precio se fija por la interacción de la oferta y la demanda (Neffa, 2007). Debido a la ausencia de un análisis más realista del mercado de trabajo que considere un estudio holístico y no individual, surgen teorías heterodoxas como las marxistas, institucionalistas, radicales, estructuralistas o evolucionistas, entre otras (Lavoie, 1991).

Dentro de estas teorías posclásicas (Lavoie, 1991), destaca el institucionalismo económico. Los institucionalistas apoyan la trascendencia que tienen las instituciones en el mercado, o bien en la mano de obra y la demanda (Toharia, 1983). Los precios no se pueden interpretar mediante la idea de racionalidad de los agentes económicos. Más bien, la distribución desigual de recursos, la presencia de las instituciones, así como los valores, son quienes permiten entender el porqué de los precios (De la Garza, 2001).

A partir de los años cuarenta y cincuenta del siglo XX nace el neoinstitucionalismo, o nuevo institucionalismo económico, donde las instituciones se colocan en el centro del análisis (Gandlgruber, 2003). De esta nueva teoría, surgen aportaciones a la TSMT con ideas de algunos economistas como Dunlop y Kerr (Cain, 1976). De acuerdo con Kerr (1950), se pueden hallar diversos mercados y por lo tanto múltiples salarios. Es decir, los mercados de trabajo no están coordinados por el salario (precio), sino que son regulados socialmente. Pueden existir formas diversas de regulación social como: *a*) trabajo formal, *b*) trabajo informal, *c*) discriminación, *d*) sindicatos (Peck, 1996).

Con base en las aportaciones teóricas de Kerr y Dunlop, surge la TSMT en los años sesenta del siglo XX. De hecho, la TSMT nace como un rechazo a la visión ortodoxa sobre el tratamiento del mercado laboral (Kerr, 1950; Piore, 1978; Peck, 1996). El trabajo no se puede explicar ya como una mercancía más que se negocia en el mercado (Kerr, 1950; Peck, 1996; De la Garza, 2001).

Dentro de las hipótesis de la TSMT destaca la siguiente: la segmentación del mercado de trabajo genera problemas de distribución del ingreso, desempleo y discriminación. Asimismo, considera el estudio histórico de los mercados de trabajo a diferencia de la teoría ortodoxa que estudia al mercado de trabajo en un punto en el tiempo (Taubman y Wachter, 1986; Gittleman y Howell, 1995; Gautiè, 2008).

Es necesario mencionar que existen dos visiones de la segmentación: *a*) microeconómica y *b*) macroeconómica. La primera es la que se puede hallar dentro de las organizaciones conformando mercados internos y externos a las empresas (Osterman, 1994; Neffa, 2008). La segunda se relaciona con los mercados primarios y secundarios dentro de los estados nación (Neffa, 2008). Para esta investigación se toma la perspectiva macroeconómica, ya que no se analiza el mercado de trabajo a nivel empresa, sino tomando en cuenta las diferentes regiones (entidades) que conforman una nación (México).

La óptica macroeconómica considera dos grandes segmentos o sectores de mercado. El primario, se caracteriza por aglutinar los mejores puestos de trabajo (trabajo estable) con las mejores remuneraciones. En este sector se ubica al personal calificado. El secundario, es representado por los trabajos menos atractivos (trabajo inseguro), con menores retribuciones salariales. En este sector se sitúan principalmente las mujeres,

los jóvenes y los inmigrantes. Cabe destacar que dentro de estos segmentos también existen diferencias en las formas institucionales, ya que en el primario se pueden encontrar sindicatos, mientras que en el secundario hay ausencia de normatividad y formas de asociación entre trabajadores (Reich *et al.*, 1973; Cain, 1976; Piore, 1978; Taubman y Wachter, 1986; Gutiérrez, 1999; Neffa, 2008).

Aun y cuando la segmentación tiene su origen en dos mercados (primario y secundario), se pueden encontrar otras perspectivas. Por ejemplo, está el caso del mercado con tres segmentos (Reich *et al.*, 1973) o más subdivisiones derivadas de éste último (Gittleman y Howell, 1995). En otras palabras, puede haber mercados de trabajo con más de dos segmentos. Uno de los resultados de la segmentación del mercado (dual, tripartita, etcétera) son las formas particulares de empleo (FPE) o bien trabajos flexibles. Es decir, el trabajo a tiempo parcial, temporal, por proyectos, *outsourcing*, por mencionar algunas, son producto de las subdivisiones del mercado de trabajo (Neffa, 2008).

Si bien la TSMT no define los tipos de flexibilidad, existen algunos autores (Bouzas y De la Garza, 1998; Ibarra y González, 2010; Palacio y Álvarez, 2004) que identifican entre tres y cuatro formas del trabajo flexible:

- a) Numérica, externa o cuantitativa. Este tipo de flexibilidad se vincula a los trabajos en los que hay alteraciones en los horarios o en las tareas. Se pueden ubicar trabajos a tiempo parcial y el trabajo que implica horas extra.
- b) Funcional, interna o cualitativa. En esta forma de flexibilidad se hallan los trabajos temporales, o bien la subcontratación, entre otros.
- c) Salarial. Esta clase de flexibilidad implica que la determinación de los salarios esté en función de la productividad.
- d) Extrema. Aquí se pueden ubicar los trabajos que se encuentran fuera de la normatividad laboral y fiscal, incluyendo el trabajo de los migrantes.

Teniendo como marco teórico a la TSMT, existen algunas investigaciones que abordan el análisis de los trabajos atípicos o no estándar. Garz (2013), por ejemplo, realizó un estudio sobre la relación entre el trabajo estándar y no estándar en Alemania. Identificó dos segmentos que atañen a la distinción entre estos dos tipos de empleo, cuyas diferencias se ubican en la determinación de salarios y las características del empleado y el propio trabajo. Mediante el uso de datos de panel, determina que las diferencias entre ambos tipos de trabajo se han ampliado a partir de las reformas de Hartz (principios de este siglo). Sin embargo, las formas de trabajo atípico, aunque han aumentado, no han recibido atención empírica sobre los posibles efectos negativos que puedan emanar de ellas.

Ante este panorama estéril de evidencia experimental, Leschke (2009) realizó un estudio con datos de panel para comparar las transiciones del empleo al desempleo, inactividad, actividades de cuidado de la casa y educación, entre los trabajadores con empleos atípicos y quienes cuentan con contratos estándar en cuatro países europeos. Bajo la perspectiva de la teoría de la segmentación, se genera evidencia para establecer, entre otros resultados, que los trabajadores a tiempo parcial realizan con mayor frecuencia la transición a la inactividad y a los cuidados de la casa comparados con los de tiempo completo.

Ahora bien, de acuerdo con la TSMT, el trabajo a tiempo parcial representa un mecanismo de las empresas para ajustar la oferta de trabajo y los requerimientos de producción (Neffa, 2008). No obstante, de acuerdo con la evidencia empírica, las formas de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo o parcial, estimulan las desigualdades salariales.

De lo descrito se puede formular la hipótesis de investigación: existe una relación positiva entre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial en la población ocupada de la industria manufacturera en México.

### 3. METODOLOGÍA PARA ESTUDIAR LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LA DESIGUALDAD SALARIAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN MÉXICO

Para este estudio, la población objetivo está representada por los trabajadores de la industria manufacturera en México según entidad federativa. En específico se considera a la población ocupada en esta actividad económica con datos de la ENOE. Es importante mencionar que a partir del cuarto trimestre de 2014 se considera a la población de 15 años y más (los periodos anteriores toman en cuenta a la población de 14 años y más). El resto de los trimestres toman en cuenta a la población de 14 años y más. Asimismo, se toman los datos del segundo trimestre de cada año del periodo 2005-2015 por ser considerado como el trimestre más estable. La temporalidad del estudio se tomó con base en el inicio de publicación de la ENOE en 2005 para que los datos pudieran ser comparables.

Para poder cuantificar las variables de análisis –trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial– se emplearon los datos sociodemográficos que contiene la ENOE. En particular, en el caso del trabajo a tiempo parcial se obtuvieron los porcentajes de población ocupada de la industria manufacturera por entidad federativa que trabajaban menos de 35 horas. Lo anterior está basado en lo que establece la ILO (2015).

El INEGI (2015) presenta diferentes clasificaciones de la jornada laboral. Para los fines de este artículo se considera la siguiente: *a*) ausentes, *b*) menos de 15 horas, *c*) de 15 a 34 horas, *d*) de 35 a 48 horas, *e*) más de 48 horas y *f*) no especificado. A esta clasificación se sumó la población ocupada de la industria manufacturera por entidad que laboró menos de 15 horas y de 15 a 34 horas.

En cuanto a la desigualdad salarial se calculó un índice de Gini, el cual permite cuantificar la desigualdad por ingreso y territorio (Sánchez, 2008). Para obtener este índice es preciso obtener primero al coeficiente de Gini y expresarlo en porcentaje. El resultado se ubica en un intervalo de 0 a 100, donde 0 representa la perfecta igualdad (todos perciben el mismo ingreso) y 100 la total desigualdad. Para los fines que se pretenden, el cálculo del índice de Gini se basó en Medina (2001):

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

Donde:

$n$  = número de grupos

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

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

Para el cálculo se consideró el ingreso mensual de la población ocupada en la industria manufacturera por entidad. Los datos para el cálculo, de acuerdo con la ENOE, están representados por el ingreso mensual de la población ocupada en la industria manufacturera por entidad y se identifican por las iniciales INGOCUP. Cuenta con valores que van desde 1 hasta 999998 y el ingreso registrado es el captado en la pregunta 6b del Cuestionario de Ocupación y Empleo Básico. Si bien el ingreso mensual puede no estar correctamente estimado por quien responde la pregunta, la ENOE es la encuesta nacional ideal que permite conocer las peculiaridades del mercado de trabajo en México. Cabe mencionar que el nivel de ingreso por individuo y entidad fue deflactado a precios de 2010 (segunda quincena de diciembre) tomando en cuenta el Índice de Precios al Consumidor que calcula el INEGI.

Para poder relacionar las variables de estudio (tiempo parcial y desigualdad salarial) y dada la agrupación de los datos (año, entidad, índice de Gini y tiempo parcial), se optó por un modelo de panel.

De acuerdo con Wooldridge (2015), a los datos de panel también se les conoce como datos longitudinales porque se trabaja con el mismo grupo de personas, organizaciones, entidades, países, etcétera, durante un

periodo de tiempo. Es decir, como menciona Pérez (2006), se trabaja con una matriz de tres dimensiones: *a*) la unidad de estudio (individuo, familia, estado, etcétera), *b*) las variables y *c*) el tiempo.

Aparicio y Márquez (2005) establecen la existencia de diferentes especificaciones econométricas del modelo con datos de panel. La primera está asociada a una regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) conocida como modelo de datos agrupados, en la cual se ignoran las dimensiones de espacio y tiempo. Se expresa de la siguiente manera:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + e_{it} \quad (2)$$

Donde:

*i* = *i*-ésima unidad transversal (estado)

*t* = tiempo *t* (año)

*e<sub>it</sub>* = término de error

La segunda supone que el intercepto de cada unidad transversal es diferente y no similar como en el modelo MCO. Es decir, cada unidad de estudio bajo el modelo de efectos aleatorios no cuenta con un intercepto  $\alpha$  fijo, sino se supone una variable aleatoria. El modelo, llamado de efectos aleatorios, se expresa como:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_1 X_{1it} + e_{it} \quad (3)$$

Donde:

$$\alpha_i = \alpha + u_i \quad (4)$$

De acuerdo con Greene (1999), es el error aleatorio de la *i*-ésima observación. En otras palabras, representa todos aquellos factores que no están incorporados en la regresión, pero que son específicos para cada unidad de análisis (individuo, ciudad, estado, país, etcétera)

Sustituyendo la ecuación (4) en la ecuación (3), se tiene lo siguiente:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + u_i + e_{it} \quad (5)$$

En cambio, en la tercera especificación, en el modelo de efectos fijos las diferencias entre las unidades de análisis no son aleatorias, sino fijas, por lo que cada intercepto debe ser estimado. Su expresión es la siguiente:

$$Y_{it} = v_i + \beta_1 X_{1it} + e_{it} \quad (6)$$

Para poder determinar el modelo idóneo requerido se realizaron algunas pruebas estadísticas. Primero, se necesitó emplear la prueba del Multiplicador de Lagrange para Efectos Aleatorios para discernir entre los modelos de datos agrupados y efectos aleatorios. De acuerdo con la ecuación (5), la varianza de  $u_i$  es igual a 0; por lo tanto, se puede concluir que no existe diferencia entre las ecuaciones (2) y (5). La hipótesis nula de esta prueba es que  $\sigma^2_{u_i} = 0$ . Si la hipótesis es rechazada, entonces existe diferencia entre las ecuaciones (2) y (5), y se recomienda emplear el método de efectos aleatorios (Aparicio y Márquez, 2005). Segundo, se realizó la prueba de Hausman para decidir entre efectos aleatorios o efectos fijos. La conclusión de esta prueba es que la diferencia de covarianza entre un estimador eficiente y uno ineficiente es 0 (Greene, 1999). En otras

palabras, la hipótesis nula establece que no existe diferencia entre las ecuaciones (5) y (6). Si esta hipótesis se rechaza, entonces los estimadores de ambos modelos son diferentes y se recomienda efectos fijos sobre efectos aleatorios (Aparicio y Márquez, 2005).

De tal manera que el modelo estimado para definir la relación entre trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial (índice de Gini) en la industria manufacturera mexicana se tomaron en cuenta a las 32 entidades federativas para el periodo 2005-2015, y con base en las pruebas estadísticas se optó por efectos aleatorios:

$$IG_{it} = \alpha_i + \beta_1 PO\_TP_{it} + e_{it} \quad (7)$$

Donde:

$IG$  = índice de Gini

$\alpha_i = \alpha + u_i$

$\beta_1$  = parámetro

$PO\_TP_{it}$  = porcentaje de población ocupada a tiempo parcial en la industria manufacturera en México de la  $i$ -ésima unidad transversal (entidad) en el tiempo  $t$

$e_{it}$  = término de error

Se empleó el *software* STATA 12 para estimar los tres modelos, realizar las pruebas estadísticas y seleccionar el modelo idóneo

#### 4. RESULTADOS EMPÍRICOS

Esta investigación se define como cuantitativa de tipo correlacional, cuyo método de trabajo es el deductivo. Es importante aclarar que la investigación no pretende hallar a todos los elementos que determinan la desigualdad salarial, sino probar la relación entre las dos variables mencionadas.

##### 4. 1. El trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial en la industria manufacturera según entidad federativa

Los resultados sobre la población ocupada a tiempo parcial en la industria manufacturera muestran evidencia sobre la heterogeneidad de la ocupación por entidad federativa (cuadro 1). Para 2005, Oaxaca sobresale como la entidad donde hubo mayor población ocupada a tiempo parcial, y además es una de las más rezagadas en indicadores sociales y económicos. De acuerdo con datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2010), Oaxaca alcanza el valor de 2.53 en el índice de marginación que equivale a un muy alto grado y con ello ocupa el tercer lugar a nivel nacional. Lo anterior se refleja en condiciones de vida precarias. Por citar un ejemplo, de 1 042 941 viviendas particulares sólo 45.3% dispone de agua entubada dentro de la vivienda, 95% contaba con energía eléctrica y 51% disponía de drenaje conectado a la red pública. Asimismo, en Oaxaca el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 7.5 años que equivale a poco más del primer año de secundaria, además 13 de cada 100 personas de 15 años y más no saben leer ni escribir (INEGI, 2013).

CUADRO 1  
Distribución de la población ocupada a tiempo parcial de la  
industria manufacturera según entidad federativa (2005 y 2015)

Entidad	2005	Entidad	2015
Oaxaca	34.40	Guerrero	38.24
Nayarit	32.08	Nayarit	36.81
Quintana Roo	31.33	Yucatán	35.31
Chiapas	30.65	Quintana Roo	34.03
Sinaloa	30.44	Oaxaca	33.81
Yucatán	29.37	Campeche	33.05
Michoacán de Ocampo	27.33	Chiapas	32.84
Campeche	26.37	Colima	26.33
Guerrero	24.84	Veracruz de Ignacio de la Llave	25.51
Colima	24.82	Michoacán de Ocampo	25.51
Tabasco	21.26	Baja California Sur	25.00
Veracruz de Ignacio de la Llave	21.10	Zacatecas	23.78
Zacatecas	20.86	Hidalgo	23.75
Puebla	18.49	Tabasco	22.94
Hidalgo	18.18	Sinaloa	22.61
Tlaxcala	17.17	Tlaxcala	21.99
Baja California Sur	16.99	Sonora	20.44
San Luis Potosí	16.80	Puebla	20.06
Morelos	16.45	San Luis Potosí	19.60
Sonora	16.39	Distrito Federal	18.26
Jalisco	14.16	Morelos	15.86
Tamaulipas	12.37	Durango	15.07
Querétaro de Arteaga	11.45	México	14.92
Distrito Federal	11.29	Tamaulipas	14.53
Guanajuato	10.12	Jalisco	13.19
México	10.05	Guanajuato	13.11
Nuevo León	8.30	Nuevo León	9.11
Durango	7.95	Coahuila de Zaragoza	9.00
Coahuila de Zaragoza	7.32	Aguascalientes	8.77
Aguascalientes	6.98	Querétaro de Arteaga	7.44
Chihuahua	4.60	Chihuahua	5.34
Baja California	3.97	Baja California	4.26

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2005; 2015).

Nayarit ocupa el segundo lugar como la entidad donde existe mayor población ocupada en tiempo parcial. Este estado de la República Mexicana destaca por su papel en el comercio y en menor medida por el turismo (INEGI, 2013). Como tercer lugar se ubica Quintana Roo, donde la presencia del turismo, sobre todo extranjero, la vida nocturna, los servicios de alojamiento temporal y la preparación de alimentos y bebidas hacen que exista una proporción significativa de población ocupada en trabajos flexibles (INEGI, 2013).

Del lado opuesto se encuentra Baja California, que se ubica en último lugar de los resultados obtenidos, como una entidad con menor población en trabajo a tiempo parcial. Los datos de CONAPO (2010) colocan a Baja California con un índice de -1.14 que equivale a un grado de marginación muy bajo y ocupa el lugar número 30 en el contexto nacional. De las 853 254 viviendas particulares, 94% disponía de agua entubada dentro o fuera de la vivienda, pero en el mismo terreno 93.4% tenía drenaje y 98.5% contaba con energía eléctrica. El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.7 años, equivalente a casi el primer año de educación media superior y solo 2 de cada 100 personas no saben leer ni escribir (INEGI, 2013).

Para 2015, Guerrero ocupa el primer sitio como la entidad donde hay más población ocupada en tiempo parcial y, al igual que Oaxaca, tiene rezago educativo, económico y social. La población que habita áreas rurales tiene una fuerte presencia con 42%, donde el nivel promedio de escolaridad es de 7.7 años, es decir, poco más del primer año de secundaria y 15 de cada 100 personas de tres años o más hablan alguna lengua indígena. Aunque predomina el comercio, y el sector turístico tiene una fuerte influencia, la entidad sólo aporta 1.5% al Producto Interno Bruto nacional (INEGI, 2013). Este contexto socioeconómico hace proclive una mayor presencia de población ocupada en tiempo parcial.

Los resultados obtenidos para 2015 muestran cambios en la posición de algunas entidades respecto a la población ocupada en tiempo parcial; sin embargo, cabe destacar que Baja California se ubicó en este año en último lugar, igual que una década antes, y con ello se muestra que posee una menor presencia de empleo temporal.

Respecto a los resultados del índice de Gini, de acuerdo con la ENOE, están representados por el ingreso mensual de la población ocupada en la industria manufacturera por entidad federativa y se identifican por las iniciales INGOCUP (cuadro 2).

CUADRO 2  
Índice de Gini en la industria manufacturera mexicana según entidad federativa (2005 y 2015)

Entidad	2005	Entidad	2015
Nayarit	62.43	Distrito Federal	69.33
Morelos	61.01	Morelos	65.80
Oaxaca	59.61	México	61.07
Campeche	59.59	Veracruz de Ignacio de la Llave	59.70
Zacatecas	57.55	Oaxaca	59.37
Guerrero	56.63	San Luis Potosí	56.54
Veracruz de Ignacio de la Llave	56.19	Tabasco	55.91
Distrito Federal	55.43	Puebla	55.72
San Luis Potosí	54.89	Quintana Roo	54.19
Quintana Roo	53.24	Baja California Sur	54.19
Jalisco	53.11	Querétaro de Arteaga	54.16
Chiapas	53.07	Yucatán	52.54
Puebla	51.94	Guerrero	51.31
Querétaro de Arteaga	51.41	Tamaulipas	50.47
Sinaloa	50.48	Nuevo León	49.99
México	49.83	Zacatecas	49.81
Yucatán	49.00	Hidalgo	48.72
Michoacán de Ocampo	48.51	Nayarit	48.61
Hidalgo	48.32	Sonora	47.76
Colima	47.77	Tlaxcala	47.50
Tamaulipas	47.02	Jalisco	47.50
Baja California Sur	46.50	Aguascalientes	47.18
Coahuila de Zaragoza	43.39	Guanajuato	45.13
Aguascalientes	43.28	Sinaloa	44.98
Nuevo León	43.19	Colima	44.61
Tlaxcala	42.01	Campeche	44.46
Tabasco	41.38	Chiapas	43.74
Sonora	39.21	Michoacán de Ocampo	39.98
Durango	36.26	Baja California	39.19
Chihuahua	35.97	Coahuila de Zaragoza	38.55
Guanajuato	34.91	Chihuahua	36.26
Baja California	31.21	Durango	36.13

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2005; 2015).

Los resultados del índice de Gini muestran evidencia sobre la desigualdad de la distribución de la riqueza por entidad federativa. Para 2005, Nayarit fue la entidad con mayor desigualdad, mientras que para 2015 fue el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, que una década antes se ubicó en la posición número ocho. Asimismo, se observa una tendencia en la que las entidades del centro de México tienen una mayor desigualdad en la riqueza, mientras que las más cercanas a Estados Unidos de Norteamérica tienden a mostrar menos desigualdad. En este sentido, destaca Chihuahua porque evidencia una menor heterogeneidad en la

distribución del ingreso en los dos años de estudio (2005 y 2015). Los datos del INEGI (2016) muestran que de sus 3 556 574 habitantes, 85% se ubica en áreas urbanas y 15% vive en una zona rural. Sólo tres de cada 100 personas hablan alguna lengua indígena. Cabe resaltar que también destacan las actividades comerciales en este estado (INEGI, 2016).

#### 4. 2. Modelo de panel para estimar la desigualdad salarial en la industria manufacturera a partir del trabajo a tiempo parcial

Los resultados de la primera etapa de estimación muestran los modelos de datos agrupados y efectos aleatorios. Con la prueba del multiplicador de Lagrange se obtuvo un *p-value* de 0.0000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se seleccionó el segundo modelo. En la segunda etapa se estimó el modelo de efectos fijos y se realizó la prueba de Hausman para decidir entre fijo y aleatorio. El resultado obtenido fue  $\text{Prob} > \chi^2 = 0.5324$ , por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir, no existe diferencia entre los modelos y se selecciona el modelo de efectos aleatorios (tabla 1).

TABLA 1  
Prueba de Hausman para los modelos de efectos fijos y aleatorios

	Coeficientes			Raíz (diag(V <sub>b</sub> -V <sub>B</sub> )) Error estándar
	(b) Efecto fijo	(B) Efecto aleatorio	(b-B) Diferencia	
Trabajo a tiempo parcial	0.2371631	0.2542729	-0.0171098	0.0274022
b =	consistente bajo Ho y Ha, obtenido a partir de xtreg			
B =	Inconsistente con Ha, eficiente bajo Ho, obtenido a partir de xtrreg			
	Test: diferencia en los coeficientes no sistemáticos			
	$\chi^2(1) = (b-B)' [(V_b - V_B)^{-1}] (b-B)$ $= 0.39$			
	Prob > $\chi^2 = 0.5324$			

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2 muestra los resultados del modelo de efectos aleatorios para las variables de estudio.

TABLA 2  
Modelo de efectos aleatorios para el trabajo a tiempo parcial e índice de Gini

Índice de Gini	Coeficiente	Error Estándar	Prueba de Wald $\chi^2(1) = 20.63$ Prob > $\chi^2 = 0.0000$			
			Estadístico z	P> z	Intervalo confianza de 95%	
Trabajo_t_parcial	0.2542729	0.0559804	4.54	0.000	0.1445532	0.3639925
Constante	4.393.167	1.658.023	26.50	0.000	40.682	4.718.133
$\sigma_u$	63.465.294					
$\sigma_e$	34.709.831					
$\rho$	0.76975716 (fracción de la varianza debido a u <sub>i</sub> )					

Fuente: elaboración propia.

En otras palabras, se encontró que el trabajo a tiempo parcial tiene un efecto positivo en la desigualdad salarial de los trabajadores de la industria manufacturera mexicana; además, esta relación es estadísticamente significativa porque el *p-value* es menor a 0.05.

El resultado se confirma con el valor de  $R^2$ , una medida de varianza explicada, cuyo valor, aunque es bajo (0.1510), explica una parte de las diferencias en el ingreso. Es decir, las desigualdades salariales entre la población ocupada de la industria manufacturera mexicana se explican 15.10% por la situación en trabajo a tiempo parcial. De hecho, por cada aumento de una unidad del trabajo a tiempo parcial, las desigualdades salariales entre todos los trabajadores de la industria manufacturera se incrementan en 0.25 unidades, dicho en otras palabras, en 25%. Contar con trabajadores en condiciones de trabajo a tiempo parcial puede generar mayores desigualdades entre la población ocupada total de la industria manufacturera.[2] Estos resultados proveen soporte a la hipótesis de investigación.

El aumento de la desigualdad salarial puede ser explicado por diversos fenómenos, pero en este análisis se proporciona evidencia estadística que sugiere que uno de esos elementos es el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, no se puede establecer como causa directa de la desigualdad salarial debido a que los modelos estimados permiten analizar la relación entre variables, pero no causa y efecto. No obstante, con los modelos estimados sí se puede observar una relación directa y significativa entre las variables de estudio. Esta forma de trabajo flexible no sólo implica un menor nivel de ingreso, como menciona Bollé (1997), sino también menores beneficios laborales (Maurizio, 2016). El trabajo a tiempo parcial tiende a incrementar las desigualdades económicas y por consiguiente la inestabilidad económica.

Menor ingreso y pocas prestaciones implican a su vez, para la clase trabajadora, mayores riesgos de estar en una condición de pobreza. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (OECD, 2014), la desigualdad atenúa el crecimiento económico y el bienestar. Por lo tanto, el problema del trabajo a tiempo parcial no se restringe exclusivamente al aspecto salarial. Su efecto puede asociarse al bienestar familiar e individual: un subempleado puede presentar problemas de salud mental y física como la depresión y el estrés (Rosenthal *et al.*, 2012). En otras palabras, el incremento de la desigualdad salarial se vincula con una mayor polarización en la educación y en la salud, lo que provoca que el círculo de la exclusión y desigualdad perdure (OECD, 2014).

## CONCLUSIONES

El trabajo a tiempo parcial representa una de las formas del trabajo atípico, no estándar o flexible. Su presencia en la economía mexicana y en la industria manufacturera se ha incrementado ligeramente en la última década. Esto significa que las empresas están haciendo uso del trabajo flexible bajo dos circunstancias: *a*) cuando el trabajador desea trabajar menos horas o *b*) cuando el empleado no encuentra otra forma de ingresar al mercado de trabajo sino a través de jornadas inferiores a las 35 horas.

Bajo el enfoque de la TSMT, se estudia una de las consecuencias de la segmentación del mercado del trabajo: las FPE, o flexibilidad laboral, en específico el trabajo a tiempo parcial. Este documento realiza un análisis de una de las formas atípicas del empleo, lo que conlleva a sumar a la escasa literatura latinoamericana sobre este tipo de trabajos.

Es importante mencionar las diferencias geográficas referentes al trabajo a tiempo parcial. Las entidades del sur de México destacan principalmente por presentar porcentajes más elevados de personal ocupado en un trabajo con una jornada menor a las 35 horas: más de un tercio de sus trabajadores se encuentra en tales condiciones. En contraste, la mayoría de las entidades del norte presenta porcentajes inferiores a 10%. Lo anterior supone diferencias en la estructura económica a nivel regional.

Al respecto, los resultados sugieren como conclusión, de forma agregada, que existe una relación positiva entre la población ocupada de la industria manufacturera en México en condiciones de trabajo a tiempo parcial y la desigualdad salarial. En otras palabras, desde la perspectiva de la teoría de la segmentación, una

de las formas particulares de empleo (FPE), trabajo a tiempo parcial, tiene una relación estadísticamente significativa con las desigualdades salariales. Lo anterior coincide con lo señalado por la OIT (2015): la eventualización del trabajador mediante el trabajo temporal y a tiempo parcial involuntario es considerada como un factor que impulsa la desigualdad salarial debido a que los trabajadores bajo el tiempo parcial, de acuerdo a Bollé (1997), se ven desfavorecidos por un salario menor.

El estudio del trabajo a tiempo parcial y las desigualdades salariales debe ser profundizado, toda vez que sus consecuencias pueden relacionarse con un menor crecimiento económico y con la disminución del bienestar social. Un mayor número de trabajadores con menores niveles de ingreso no sólo aumenta la desigualdad salarial, sino que también genera otros problemas asociados con la pobreza: las diferencias en los accesos a servicios de educación y la salud se incrementan.

Las reformas laborales en las diversas economías, y en especial en México, han favorecido las FPE de las que destaca el trabajo a tiempo parcial. En esta investigación se ha mostrado una de sus consecuencias: el aumento de la desigualdad salarial. Sin embargo, las políticas laborales deben estar relacionadas con mejorar las condiciones de los trabajadores porque el crecimiento económico depende de una clase trabajadora bien remunerada que pueda seguir alimentado al propio capitalismo.

Resolver o aminorar los problemas de diferencias en el ingreso que pueden ser causados por la existencia de más trabajos a tiempo parcial no necesariamente implicaría el aumento de horas trabajadas, sino mejorar el nivel de salario y las prestaciones sociales. Los empleados en estas circunstancias, como menciona Maurizio (2016), no acceden a beneficios laborales (seguridad social, prestaciones laborales, antigüedad) y, por lo tanto, parte de su ingreso debe cubrir estos privilegios no otorgados.

Aunado a lo anterior, el trabajo a tiempo parcial considerado analizó a la población ocupada de la industria manufacturera en México que labora menos de 35 horas a la semana sin marcar diferencia entre quienes desean el empleo en estas condiciones y quienes se ven obligados a emplearse menos de 35 horas por cuestiones del mercado de trabajo. Además, se señaló que existen diferencias regionales en cuanto al empleo de personal ocupado en trabajos a tiempo parcial, lo cual hace suponer que un análisis a nivel regional presentaría resultados diversos.

Junto con las limitaciones mencionadas, se requiere de más investigaciones que puedan validar los resultados aquí hallados. Estudios futuros pueden centrarse en diferentes objetivos como analizar el trabajo a tiempo parcial en otras actividades económicas, diferenciar entre la población ocupada que desea trabajar menos de 35 horas y la que se emplea en estas condiciones porque no encuentra otra opción o realizar un análisis comparativo con los trabajadores a tiempo completo.

## REFERENCIAS

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Argentina: Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales.
- Aparicio, J. y Márquez, J. (2005). *Diagnóstico y especificación de modelos de panel en STATA 8.0*. México: División de Estudios Políticos, CIDE.
- Arciniega, R. S. (2003). Globalización, industria y reestructuración productiva. *Convergencia*, 31, 201-223.
- Becerra, I. A., Vázquez, V., Zapata, E. y Garza, L. E. (2008). Infancia y flexibilidad laboral en la agricultura de exportación mexicana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 6(1), 191-215.
- Blázquez, M. y Moral, J. (2014). El empleo a tiempo parcial femenino. «Flexirriesgo» en cinco países europeos. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 299-324.
- Bollé, P. (1997). El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? *Revista Internacional del Trabajo*, 116(4), 605-628.
- Booth, A. L. y Van Ours, J. C. (2010). Part-time Jobs: What Women Want? *IZA Discussion Paper*. 4686. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bouzas, A. y De la Garza, E. (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva*. México: IIEc-UNAM.

- Brenner, R. (2009). *La economía de la turbulencia global*. Madrid: Akal.
- Cain, G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215-1257.
- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Porrúa.
- Cervantes, D. (2017). *Inestabilidad laboral en México. Análisis de trayectorias, movilidad e impacto del tipo de contratación, 2005-2015* (tesis de doctorado). México: UNAM.
- Conolly, S. y Gregory, M. (2010). Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. *Journal of Population Economics*, 23(3), 907-931.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2010). Índice de Marginación por Entidad Federativa y Municipio, 2010. Disponible en [http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/indices\\_margina/mf2010/CapitulosPDF/1\\_4.pdf](http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/indices_margina/mf2010/CapitulosPDF/1_4.pdf)
- Coriat, B. (2006). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa* (séptima edición). México: Siglo XXI.
- Coriat, B. (2008). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.
- De la Garza, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdés, UAM.
- De la Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México: UAM, FCE.
- Edwards, P. (2006). *Non-standard work and labour market re-structuring in the UK*. Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on "The Latest" in the Labour Market. Rome.
- Eurostat (2015). *Estadísticas de empleo*. Disponible en [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/es#Contratos\\_a\\_tiempo\\_parcial\\_y\\_de\\_duraci.C3.B3n\\_determinada](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es#Contratos_a_tiempo_parcial_y_de_duraci.C3.B3n_determinada). Consultado el 27 de junio de 2016.
- Gallardo, A., Ángeles, G. y Neme, O. (2011). Desregulación económica y flexibilización laboral. Una forma de reducir el costo laboral en México (2000-2008). *Economía y Sociedad*, 27(16), 65-83.
- Gandlgruber, B. (2003). La concepción de las instituciones en la economía contemporánea. *Análisis Económico*, 18(38), 73-95.
- García, B., Salinas, E., Velázquez, L., Carranco, Z. y Godínez, A. (2009). Lo cotidiano del sector industrial en México: 25 años de cambio estructural. *El Cotidiano*, 24(156), 77-107.
- Garz, M. (2013). Labour market segmentation: Standard and non-Standard employment in Germany. *German Economic Review*, 14(3), 349-371.
- Gautiè, J. (2008). Los desafíos para los enfoques institucionalistas del mercado de trabajo, en F. Eymard-Duvernay y J. C. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III Análisis institucionalistas* (pp. 13-21). Argentina: FCE.
- Greene, W. H. (1999). *Análisis econométrico*. España: Prentice-Hall.
- Gittleman, M. B. y Howell, D. R. (1995). Changes in the structure and quality of jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(3), 420-440.
- Gleason, S. (2006). *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Disponible en <http://dx.doi.org/10.17848/9781429454889>. Consultado el 27 de junio de 2016.
- Gutiérrez, E. (1999). Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998. *Papeles de Población*, 5(21), 21-55.
- Hannif, Z. N. y Lamm, F. (2005). When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry. *The International Review of Management Studies*, 16(3), 324-350.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Argentina: Amorrortu editores.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Ediciones Akal.

- Hodgson, G. M. (2001). *How Economics forgot History*. New York: Routledge.
- Houseman, S. y Osawa, M. (2003). The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: A comparison of causes and consequences, en S. Houseman y Osawa (eds.), *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Disponible en [http://research.upjohn.org/up\\_bookchapters/314](http://research.upjohn.org/up_bookchapters/314). Consultado el 27 de junio de 2016.
- Ibarra, M. A. y González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 231, 33-52.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2005). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/saic/default.asp?s=est&c=17166>. Consultado el 10 de diciembre de 2015.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2009). *Censos Económicos*. México. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/saic/default.asp?s=est&c=17166>. Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2013). *Perfil sociodemográfico. Estados Unidos Mexicanos. Censo de Población y Vivienda 2010*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?pc=702825047610>. Consultado el 15 de junio de 2017.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2014). *Censos Económicos*. México. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default.aspx>. Consultado el 15 de abril de 2016.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2015). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/saic/default.asp?s=est&c=17166>. Consultado el 10 de diciembre de 2015.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2016). *Cuéntame*. México. Disponible en <http://cuentame.inegi.org.mx/>. Consultado el 19 de junio de 2017.
- ILO (International Labour Office) (2015). *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*. Geneva: ILO. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms\\_336934.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf). Consultado el 15 de abril de 2016.
- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Juárez, J. P. y Ramírez, B. (2011) Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales de México. El caso de dos municipios en el estado de Puebla, México. *Gaceta Laboral*, 17(1), 63-82.
- Kerr, C. (1950). Labor markets: Their character and consequences. *The American Economic Review*, 40(2), 278-291
- Krahn, H. (1995). Non-standard work on the rise. *Perspectives*, 37, 35-42.
- Lavoie, M. (1991). La necesidad de una alternativa, en M. Etxezarreta (coord.), *Seminario de Economía Crítica TAIFA. Crítica a la Economía Ortodoxa* (pp. 227-266). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Leschke, J. (2009). The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns. *International Journal of Manpower*, 30(7), 692-715.
- López, F., Madrigal, L. y Pagés, C. (2010). Part-Time work, gender and job satisfaction: Evidence from a developing country. *Journal of Development Studies*, 46(9), 1543-1571.
- Loría, E. G., Ramírez, E. A. y Salas, E. (2015). La Ley de Okun y la flexibilidad laboral en México: un análisis de cointegración, 1997Q3-2014Q1. *Contaduría y Administración*, 60(3), 631-650.
- Maurizio, R. (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Ginebra: OIT.
- Medina, F. (2001). Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso. Estudios estadísticos y prospectivos. *CEPAL*, 9, 3-42.
- Méndez, M. del C., Rodríguez, O. M., Osorio, M. y Salgado, M. del C. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22(4), 705-728.

- Neffa, J. C. (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral, en J. Neffa (dir.), *Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. Tomo II: Neoclásicos y nuevos Keynesianos* (pp. 21-44). Buenos Aires: FCE.
- Neffa, J. C. (2008). Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, en F. Eymard-Duvernay y J. C. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Tomo III: Análisis institucionalistas* (pp. 139-206). Buenos Aires: FCE.
- Osterman, P. (1994). Internal Labor Markets: Theory and Change, en C. Kerr y P. D. Staudohar (edits.), *Labor Economics and Industrial Relations* (pp. 303-339). England: Harvard University Press.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2014). *All on board. Making inclusive growth happen*. Disponible en <http://www.oecd.org/inclusive-growth/publications/All-on-Board-Making-Inclusive-Growth-Happen.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT.
- Palacio, J. I. y Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo, análisis y políticas*. Madrid: Ediciones Akal.
- Peck, J. (1996). *Work-Place. The social regulation of labor markets*. United States of America: The Guildford Press.
- Pérez, C. (2006). *Econometría de las series temporales*. España: Pearson, Prentice-Hall.
- Pérez, G. y Tunal, G. (2003). Modernización productiva y flexibilidad laboral en Telmex. *Contaduría y Administración*, 208, 53-82.
- Piore, M. (1978). Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux. the case of France. *Revue économique*, 29(1), 26-48.
- Reich, M., Gordon, D. M. y Edwards, R. C. (1973). Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Román, Y. G. y Ovando, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014. *Sociedad y Economía*, 31, 193-213.
- Rosenthal, L., Carroll-Scott, A., Earnshaw, V. A., Santilli, A. y Ickovics, J. R. (2012). The importance of full-time work for urban adults' mental and physical health. *Social Science & Medicine*, 75(9), 1692-1696.
- Rózga, R. (2001). *Globalización, reestructuración económica y cambios territoriales*. Cuadernos de Investigación. Toluca: UAEM.
- Saavedra, M. (2011). Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana. *Contabilidad y Negocios*, 12(6), 50-66.
- Sánchez, A. (2008). Análisis comparativo de medidas de desigualdad y pobreza en México, en R. Cordera, P. Ramírez y A. Ziccardi (coord.), *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI* (pp. 341-352). México: UNAM, IIS, Siglo XXI.
- Sánchez, V. V. y Olivarría, C. A. (2016). Desafíos y derroteros de los estudios laborales en turismo México: el tema de la flexibilidad laboral. *Revista Latino-Americana de Turismología*, 2(2), 49-58.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sundström, M. (1991). Part-Time work in Sweden: Trends and equality effects. *Journal of Economics Issues*, 25(1), 167-178.
- Taubman, P. y Wachter, M. (1986). Segmented labour markets, en O. Ashenfelter y R. Layard (eds.), *Handbook of Labour Economics* (pp. 1183-1217). Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Tello, C. (2007). *Estado y desarrollo económico: México 1920-2006*. México: UNAM.
- Toharia, L. (1983). Introducción, en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas* (pp. 9-37). Madrid: Alianza Universidad.
- Vega, M. L. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Lima: OIT.
- Whiteside, N. (2000). From full employment to flexibility: Britain and France in comparison, 1960-2000, en Bo. Strath (ed.), *After Full Employment. European discourses on work and flexibility* (pp. 107-133). Brussels: PIE-Peter Lang.

Wooldridge, J. M. (2015). *Introducción a la econometría*. México: Cengage Learning.

Zimmermann, B. (2000). Negotiated flexibilities: The cases of France and Germany, en Bo. Strath (ed.), *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*. Brussels: PIE-Peter Lang.

## NOTAS

[1] Su aportación al Valor Agregado Censal Bruto (VACB) es de 29.01% (INEGI, 2014).

[2] Recuérdese que el cálculo del índice de Gini se realizó para toda la población ocupada de la industria manufacturera mexicana, estuviera o no en un trabajo a tiempo parcial.

## ENLACE ALTERNATIVO

<https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/10428> (html)