



Región y Sociedad

ISSN: 1870-3925

region@colson.edu.mx

El Colegio de Sonora

México

Casanueva Reguart, Cristina; Rodríguez Pérez, Cid-Alonso

La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a
la globalización en México

Región y Sociedad, vol. XXI, núm. 45, mayo-agosto, 2009, pp. 3-44

El Colegio de Sonora

Hermosillo, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10211819001>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México

Cristina Casanueva Reguant*
Cid-Alonso Rodríguez Pérez**

Resumen: El argumento central del estudio establece que la apertura comercial ha transformado los mercados laborales, y ocasionado cambios en la calidad de las condiciones del trabajo. La búsqueda de competitividad y la mayor exposición de la economía mexicana a los efectos de los choques externos han modificado la estructura laboral, y por ende perjudicado el funcionamiento y la situación del mercado laboral, en términos de la calidad del trabajo. El alcance temporal del estudio comprende tres cortes trasversales: 1992, 1999 y 2002. Después de más de 20 años de apertura comercial, las condiciones de calidad del trabajo son muy deficientes, sobre todo las relacionadas con los salarios y la representación genuina de los intereses de los trabajadores. Además, cuando se obtuvo una mejoría, como el acceso a la capacitación, se observó una brecha de género desfavorable para las mujeres.

Palabras clave: globalización, trabajo digno, región, educación y género.

Abstract: The central argument of this study establishes that trade liberalization has transformed labor markets and modified the quality of

* Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Correos electrónicos: ccasanueva@stanfordalumni.org / cidrodriguez@banxico.org.mx

** Los autores agradecen a Diana Manuel Gutiérrez y Juan Esteban Ortiz Mancera sus comentarios y revisión cuidadosa del texto. El contenido de este trabajo es responsabilidad exclusiva de los autores, y no refleja necesariamente la visión de la Universidad Iberoamericana o del Banco de México.

working conditions. The pursuit of competitiveness and greater exposure of the Mexican economy to the effect of external shocks have changed the labor structure, thus damaging the operation and conditions of the labor market in terms of job quality. The temporal scope of the study comprises three cross cuts: 1992, 1999 and 2002. After more than 20 years of trade liberalization, the quality of working conditions are low, especially those related to wages and genuine representation of workers' interests. In addition, in cases where there was an improvement in the quality of work, such as access to training, there was a gender gap unfavorable to women.

Key words: globalization, decent work, region, education and gender.

Introducción

La búsqueda de competitividad y la mayor exposición de la economía mexicana a los efectos de los choques externos han ido modificando gradualmente la estructura laboral, lo que perjudica el funcionamiento de los mercados de trabajo y su situación en cuanto a las condiciones de calidad del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT 2004).

Los objetivos del presente estudio son analizar el efecto de la liberalización de la economía en la calidad de las condiciones del trabajo, y determinar los factores que contribuyen a la creación de un ambiente digno y la repercusión de la educación y el género¹ de los trabajadores y los empleados administrativos² en el contexto de la inserción creciente de la economía mexicana en los mercados globales.

La segunda sección presenta la metodología, la definición de las variables y los modelos econométricos propuestos para el análisis de datos. En la tercera, se describe el comportamiento de las variables principales de estudio (condiciones de calidad del trabajo), así como de la distribución del empleo entre las distintas regiones de la república. En la cuarta se exponen los resulta-

¹ Aunque se considera la diferencia de género y la calidad del trabajo como un tema central en la industria manufacturera, existen otros condicionantes posibles de la calidad del trabajo, cuyo efecto se pretende indagar, como el nivel educativo de las personas, el lugar donde se ubican las fuentes de empleo y el grado de exposición de las regiones a la globalización.

² Aquí, los trabajadores son las personas que cuentan con un empleo, esto incluye a los directos u obreros, a los obreros especializados, supervisores, administradores y personal de apoyo de los gerentes y a ellos mismos. La muestra analizada está compuesta por 70 por ciento de trabajadores directos y 30 de personal de apoyo (administrativo, de intendencia y gerencia).

dos del análisis econométrico, es decir, los efectos que sobre la calidad del empleo tienen la educación, el género de los trabajadores y la exposición a la globalización y por último, las conclusiones.

El estudio muestra que más de 20 años después de la apertura comercial, las condiciones de calidad del trabajo son deficientes, sobre todo las relacionadas con los salarios, prestaciones y la representación genuina de los intereses de los empleados. Con excepción de la estabilidad laboral y acceso a prestaciones, la brecha de género en la calidad del trabajo resulta muy desfavorable para las mujeres.

Metodología

La naturaleza de los datos

Las fuentes de información del estudio son la Encuesta nacional de empleo urbano (*ENEU*) de 1992, 1999 y 2002 y la Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero (*ENESTYC*) de 1992 y 1999; ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (*INEGI*). En los cortes trasversales utilizados en las dos encuestas (1992, 1999, 2002), se analiza el tercer trimestre de cada año, porque no refleja los efectos estacionales del primero y último.³

En la *ENESTYC*, la unidad de análisis es la empresa manufacturera e incluye a las 54 ramas de actividad industrial, y está estratificada de acuerdo al tamaño de la compañía, definido a su vez por el número de empleados. Se utiliza la información sobre exportaciones de la Encuesta industrial anual (*EIA*) del tercer trimestre de 2002. Las tres encuestas utilizadas son fuentes oficiales, con representatividad nacional.⁴ En el caso de la *ENEU*, la unidad de análisis es el individuo empleado, residente en las zonas urbanas con una población superior a los diez mil habitantes.⁵ Se seleccionó a los individuos con puestos en la industria manufacturera, con base en las definiciones del

³ Los efectos estacionales se reflejan en el primer trimestre, con frecuencia, con una contracción de la demanda en la economía, que es a su vez una consecuencia del aumento en la demanda del último trimestre, pues aumentan temporalmente los ingresos de la población (aguinaldos, entre otras fuentes). Esto repercute en los precios y en la economía en general. Por tanto, lo más adecuado es usar el tercer trimestre de cada año elegido para el análisis, en el caso de este estudio de 1992, 1999 y 2002.

⁴ La metodología sobre la imputación de valores de la *ENESTYC* y la *EIA*, a la *ENEU* se explica de manera detallada en las notas de pie de página: 9, 10, 11, 13, 17 y 18, donde se muestra que la variable vínculo entre las dos fuentes es la rama de actividad industrial.

⁵ Sobre las características de la muestra de la *ENEU*, véase el Apéndice.

Catálogo nacional de ocupaciones, que forma parte de la ENEU. Los datos sobre la ocupación de los individuos facilitó su reclasificación en cada rama de actividad industrial,⁶ que es la variable que permitió la vinculación entre las dos fuentes de información, a través de la imputación de valores de la ENESTYC y la EIA, a la ENEU.⁷

Aunque tanto la ENESTYC como la ENEU cuentan con información sobre educación, se utilizó la de esta última por incluir a los tres cortes trasversales (1992, 1999, 2002).

Definición de variables

Dependientes: calidad de las condiciones de trabajo

El concepto de trabajo digno, que forma parte del marco normativo e institucional propuesto por la OIT, se dio a conocer por primera vez en 1999 (OIT 2000). Incluye la seguridad o estabilidad en el trabajo, las condiciones laborales salubres, la seguridad social y la certeza de contar con un ingreso; así como la erradicación de la discriminación laboral y la libertad de sindicalización (OIT 2000, citado en Ghai 2003, 125). Además, como un aspecto sustantivo del trabajo digno, en este estudio se incluye la dimensión de *equidad de género y el acceso a la capacitación* como un derecho de los trabajadores, que resulta de particular importancia en un contexto de incertidumbre laboral creciente.

A continuación se definen las variables dependientes:

- Estabilidad laboral 1 (1992 y 1999): número de trabajadores con *empleo de tiempo completo*, y participa en el análisis como variable dicotómica.⁸

⁶ De acuerdo con las categorías que utiliza el INEGI, la industria manufacturera se clasifica en nueve ramas y 54 clases de actividades industriales. En este estudio se usa el concepto de *rama de actividad industrial (clase)* en vez de *clase industrial*. Aquí sólo se trabaja con 53, pues la información sobre *rama de la petroquímica* se incluyó recientemente en las estadísticas sobre el sector manufacturero y no está disponible para 1992.

⁷ Aunque la ENESTYC proporciona información sobre las empresas de manufactura, con representación nacional, carece de definición geográfica o regional. Sin embargo, los datos de la ENESTYC al ser imputados a la ENEU, que tiene una definición geográfica, resultan una fuente importante para las variables en las que la ENEU no cuenta con ellas, como es el caso de las de estabilidad laboral 1, definida como contar con un empleo de tiempo completo, para 1992 y 1999, acceso a la capacitación (1992 y 1999) y participación de la inversión extranjera directa (1992, 1999). En esta última, para 2002, la fuente fue la EIA en la que también es posible distinguir entre las clases y complementan los datos de la ENEU, al ser imputados los valores (cero o uno) a esta encuesta a través de variables dicotómicas o dummy.

⁸ La estabilidad laboral ofrece mayores probabilidades de permanencia en el empleo. La Ley Federal del Trabajo define contrato de trabajo como el acuerdo a través del cual una persona intercambia su labor

- Estabilidad laboral 2 (1999 y 2002): número de trabajadores que cuenta con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, y participa en el análisis como variable dicotómica.⁹
- Capacitación: número de empresas manufactureras que ofrecen entrenamiento¹⁰ a sus trabajadores y empleados.¹¹
- Salarios: percepciones monetarias recibidas por los trabajadores por su participación directa o indirecta en el proceso productivo durante el periodo de referencia. Sólo se consideran los ingresos netos, es decir, se descuentan los impuestos, cuotas para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).¹²
- Prestaciones: bienes y servicios complementarios al sueldo obtenidos como resultado de disposiciones legales y contratos de trabajo. La ENEU cuenta con información sobre las siguientes: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades, seguro médico y pensiones del IMSS o ISSSTE, crédito para la vivienda, servicio médico particular, seguro de salud y SAR, que participa como número de prestaciones de los trabajadores (1, 2, 3,... N).

por un salario (artículo 20). También establece que las condiciones deben estar reflejadas por escrito, de manera individual o colectiva. Sin embargo, si no hay contrato de tiempo completo es porque el empleado no cumple con el requisito de establecer las condiciones por escrito, entonces es él quien incurre en la falta y el empleado de todos modos es sujeto a los derechos establecidos por esta ley, y que corresponden a los de un empleo con contrato escrito, de ahí que es posible inferir mayor estabilidad laboral, aun en ausencia de éste, cuando se trata de un trabajador con empleo de tiempo completo (artículo 26). La información para esta variable se tomó de la ENEU (1999 y 2002), la imputación se hizo tomando en cuenta la rama de actividad industrial. A partir de la información de la ENEU, se otorgó el valor de uno a los sectores de la industria que ofrecen estabilidad laboral en una proporción superior a la media de toda la industria. Asimismo, el valor de cero a las ramas que brindan estabilidad laboral por debajo de la media del sector manufacturero.

⁹ La información sobre estabilidad, de acuerdo a sus dos definiciones: estabilidad laboral 1 y 2, se examina por separado en el análisis descriptivo y en el econométrico, como se detalla más adelante (véase cuadros 2, 9 y 10).

¹⁰ Abarca las acciones que lleva a cabo la empresa para incrementar las destrezas y habilidades de los trabajadores y aumentar su rango de competencias laborales.

¹¹ El acceso a la capacitación se introduce en el análisis como variable dicotómica, el valor de uno corresponde a las ramas de actividad industrial, que incluyen a las empresas manufactureras que ofrecen capacitación en una proporción superior a la media de la industria total. El valor de cero corresponde a los sectores que incluyen a un número de empresas que capacitan, que es menor a la media del total de las compañías que ofrecen capacitación. Estos valores se imputan a las ramas industriales de la ENEU en 1992 y 1999.

¹² La estimación de salarios consiste en pagos mensuales, a pesos constantes de 1994. No se tomó en cuenta el pago del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), porque en 1992 no existía.

- Representación sindical: número de empresas que cuentan con sindicato en cada una de las ramas de actividad industrial.

Variables independientes

- Educación (S): los años de escolaridad de cada trabajador y empleado en el sector manufacturero, en cada rama industrial.¹³
- Género (Sex): el sexo del trabajador, y participa en el análisis como variable dicotómica, toma el valor de uno cuando se trata de una mujer que trabaja en la industria manufacturera y de cero cuando es un hombre.
- Experiencia en el trabajo (Exp): para estimarla, se toma como base la edad del individuo, a la que se le restan los años de escolaridad promedio de la muestra de los trabajadores y empleados. En el caso de las mujeres, se les resta además lo equivalente a 0.25 por cada hijo.¹⁴
- Exposición a la globalización: el concepto grado de exposición a la globalización lo acuñó Chiquiar (2004), y representa una herramienta conceptual útil para conocer los aspectos que dan cuenta del grado de incorporación de los agentes económicos locales (empresas manufactureras en este estudio) a los mercados internacionales, y se obtuvo a través de las variables siguientes:
 - a) Región geográfica (Región): área que incluye a estados vecinos, que comparten condiciones semejantes en sus economías, organización social, infraestructura física y disponibilidad de recursos naturales, en comparación con otras zonas de México (Carrillo Arronte 1973, citado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD 2005). En la definición de los estados comprendidos en cada región, se adoptó una regionalización geoconómica utilizada en fecha reciente por el Informe de desarrollo humano 2004 (PNUD 2005). Esta variable permite comparar las condiciones de calidad del trabajo manufacturero en cada región de México, tomando como referencia las observadas en la zona

¹³ La literatura sobre economía de la educación reconoce diversas formas de definirla; escolarizada o formal, de acuerdo a la disponibilidad de información o al tipo de modelo de análisis adoptado: a) los años de escolaridad como una acumulación (pool) de datos y b) por los niveles educativos (básico, secundario y terciario y sus niveles incompletos correspondientes). La segunda definición se usa con frecuencia cuando se trata de identificar los retornos a la educación. En esta investigación, el objetivo es conocer el efecto de la educación en las distintas dimensiones de calidad del trabajo, no sólo en los salarios, de ahí que se haya optado por la definición como una acumulación o pool de datos. Véase Yamada (2007) y Carnoy (1995).

¹⁴ Esta metodología es la usada tradicionalmente cuando se estiman rendimientos a la educación y se toma en cuenta la experiencia laboral.

metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM). A continuación se establece la lista de estados que comprende cada región:

Zona metropolitana de la Ciudad de México: Distrito Federal y Estado de México
Frontera-norte: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas
Centro-norte: Aguascalientes, Durango, San Luis Potosí y Zacatecas
Pacífico-norte: Baja California Sur, Sinaloa y Nayarit
Pacífico-centro: Jalisco, Colima y Michoacán
Centro: Morelos, Guanajuato, Hidalgo, Puebla, Querétaro y Tlaxcala
Golfo-centro: Veracruz y Tabasco
Pacífico-sur: Chiapas, Guerrero y Oaxaca
Península: Campeche, Yucatán y Quintana Roo

- b) Participación de la inversión extranjera directa (ied): intervención de dinero foráneo de manera directa en el capital de las empresas manufactureras; participa en el análisis de los datos como variable dicotómica.¹⁵
- c) Grado de orientación a los mercados de exportación (export): la proporción de mercancías producidas por las empresas que se destina a los mercados internacionales, también participa en el análisis como variable dicotómica.¹⁶

Modelos de análisis econométrico

La estrategia elegida en el análisis econométrico se propone identificar el efecto de la educación, el género, el grado de exposición a la globalización sobre el trabajo digno, la estabilidad laboral 1 y 2, capacitación, salarios, prestaciones y representación sindical. Además, se intenta identificar si estos efectos se han modificado a lo largo del tiempo, con referencia a tres cortes trasversales: el primero, al principio de la década, en 1992, el segundo a finales de ella, en 1999 y el tercero después de la desaceleración de la economía mexicana, como resultado de la disminución de las exportaciones a

¹⁵ En la inversión extranjera, el valor uno corresponde a la rama industrial que concentra a empresas con una participación de inversión extranjera superior al de la media de la industria en su conjunto. El valor cero es imputado a las ramas de las empresas cuya inversión extranjera es inferior a la de la media de la industria manufacturera. Estos valores son imputados de la ENESTYC a la ENEU, para 1992 y 1999.

¹⁶ A la orientación a la exportación de las empresas se les atribuye el valor de cero a las ramas industriales cuyas exportaciones están por debajo de la media del sector manufacturero en su conjunto y el valor de uno a las ramas que están por arriba. Estos promedios se basan en la ENESTYC, para 1992 y 1999, y en la EIA para 2002.

EE UU, que siguió a la caída del NASDAQ (National Association of Securities Dealer Automated Quotation).

Con este objetivo, se plantean un conjunto de ecuaciones que relaciona las variables independientes con las que indican la calidad de las condiciones de trabajo. Las especificaciones de los modelos estimados se presentan a continuación:

$$\begin{aligned} \text{Estabilidad 1} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \\ \text{Estabilidad 2} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \\ \text{Capacitación} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \\ \text{Salarios} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \\ \text{Prestaciones} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \\ \text{Representación sindical} &= \alpha + \beta_1 S + \beta_2 Sex + \beta_3 Exp + \beta_4 Exp^2 + \sum_{i=1}^8 \delta_i \text{Región}_i + \gamma_1 ied + \gamma_2 export + \varepsilon \end{aligned}$$

Donde se incluyen ocho variables dicotómicas (Región_i , con $i=1, 2, \dots, 8$) para modelar las diferencias regionales, es decir, estas ecuaciones se estiman para cada una de las regiones en las que se dividió al país, con referencia a la regionalización adoptada en el Informe de desarrollo humano 2004 (PNUD 2005), y se deja como base de comparación a la Ciudad de México y su zona metropolitana; donde ε representa el error de estimación.

La ventaja de este acercamiento es que permite identificar de manera directa el efecto de una variable independiente en particular, sobre cada una de las dimensiones que definen la calidad de las condiciones de trabajo en un año determinado, a la vez que se controla por el efecto del resto de las variables independientes. Para ver esto con mayor detalle, considérese la especificación de Estabilidad 1, al estimar esta ecuación es posible observar, por ejemplo, el hecho de que un trabajador haya prestado sus servicios en una rama industrial, con mayor orientación a la exportación y el efecto que esto tiene sobre la probabilidad de que cuente con estabilidad laboral y que sea estadísticamente significativo.

El análisis del efecto de la región donde se ubican las fuentes de trabajo incluye además las diferencias en la probabilidad de obtener estabilidad laboral, que se pueden adjudicar a las características del trabajador (género, educación y experiencia) y de la empresa (zona de ubicación y si ésta cuenta o no con inversión extranjera).

Además, se estima cada ecuación para los años considerados en el estudio (1992, 1999 y 2002), con lo cual es posible observar cómo se han modificado estas relaciones con el paso del tiempo, y verificar cómo la calidad de las condiciones de trabajo se han visto perjudicadas por una mayor exposición a la globalización.

Por último, vale la pena enfatizar que se utilizan modelos de estimación diferentes para cada variable dependiente, de acuerdo a sus características. El probit se emplea en el caso de que las variables sean dicotómicas, como estabilidad laboral, capacitación y representación sindical. El tipo de regresiones Poisson se usa en las variables discretas, como prestaciones. Para los salarios, se emplea el modelo de Heckman en dos etapas: en la primera el probit y en la segunda el de mínimos cuadrados generalizado, en el que la razón inversa de Mills se utiliza como variable independiente, para corregir el posible sesgo de selección.

Descripción del comportamiento de las variables principales del estudio

Evolución del empleo

En el marco temporal 1990-2004, es posible identificar tres períodos en el comportamiento del empleo en la industria manufacturera en México. El primero cubre de 1990 a 1994, que corresponde a la expansión inicial, como resultado de la apertura comercial. El segundo, de 1995 a 2000, abarca la crisis y su recuperación. En 1995, México experimentó una de las crisis económicas más profundas de las últimas cinco décadas (Banco de México, BANXICO 1996); la tasa de desocupación aumentó en 2.5 puntos porcentuales, y como resultado de la caída drástica de la actividad económica todos los indicadores cayeron (véase cuadro 1).

El tercer periodo comprende la recesión económica, después del año 2000. En 2001 el desempleo se incrementó hasta llegar a su punto más alto en el lapso de análisis en 2004. Esto se debió a la recesión económica de Estados Unidos, el mercado principal para los productos de México y la fuente de inversión extranjera directa de su economía, así como al incremento en la competencia de mercados e inversiones, sobre todo de China. Estos eventos tuvieron un efecto negativo; el producto interno bruto (PIB) disminuyó en 2001, en 0.16 por ciento, y el manufacturero cayó 3.8 (véase cuadro 1). Las crisis o los ciclos económicos han tenido una repercusión evidente en el comportamiento del empleo manufacturero.

Estabilidad laboral

Definida como modalidad de contratación de tiempo completo, la estabilidad laboral se incrementó de manera sobresaliente entre 1992 y 1999, creció 34.7 por ciento en promedio. Además, representó 62.1 por ciento de la

población en 1992 y 83.7 en 1999 (véase cuadro 2). Entre 1999 y 2002, se encontró que la estabilidad en el empleo, definida por un contrato por tiempo indefinido, aumentó de 71.1 por ciento en 1999 a 74.2 en 2002. A partir del análisis anterior, es posible afirmar que entre siete y ocho de cada diez trabajadores en la manufactura gozaron de estabilidad laboral, al final de la década de 1990 y los primeros años de la actual.

Cuadro 1

Indicadores selectos de empleo, la economía y el sector manufacturero en México, de 1990 a 2004
Año base: 1993

Año	Tasa de desempleo abierto	%	Índice de empleo manufacturero	Índice del producto manufacturero	% PIB	% del producto manufacturero
1990	2.8		112.3	93.4	5.18	6.77
1991	2.6	-7.14	110.6	96.7	4.21	3.43
1992	2.8	7.69	107.2	100.7	3.54	4.16
1993	3.4	21.43	100.0	100.0	1.94	-0.67
1994	3.7	8.82	97.0	104.1	4.46	4.07
1995	6.2	67.57	88.4	98.9	-6.22	-4.94
1996	5.5	-11.29	90.4	109.6	5.14	10.83
1997	3.7	-32.73	94.7	120.5	6.78	9.94
1998	3.2	-13.51	98.2	129.4	4.91	7.37
1999	2.5	-21.88	98.8	134.9	3.87	4.21
2000	2.2	-12.00	99.7	144.2	6.60	6.90
2001	2.4	9.09	95.4	138.7	-0.16	-3.82
2002	2.7	12.50	90.6	137.8	0.83	-0.65
2003	3.3	22.22	87.5	136.0	1.35	-1.27
2004	3.8	15.15	84.7	141.4	4.18	3.96

Fuente: estimaciones propias, basadas en datos del INEGI, www.inegi.gob.mx. % = crecimiento promedio anual.

En esta variable no se observan diferencias considerables de género en ninguna de las dos definiciones, incluso la tasa de crecimiento resultó más favorable para las mujeres que para los hombres (véase cuadro 2).

Estos datos resultan notorios en el contexto de una economía abierta, que puede tender a privilegiar modalidades más flexibles, como la subcontratación a través de terceros o trabajadores eventuales.¹⁷ Una estimación

¹⁷ Esta definición de flexibilidad se refiere a la modalidad en que se prescinde de un contrato por tiempo indefinido, y se facilita tanto la contratación como el despido, sin que el empleador tenga que

reciente basada en la Encuesta nacional de ingreso gasto de los hogares, representativa a escala nacional, reveló que 58.2 por ciento de los puestos en 2004 eran informales (Casanueva y Ortiz 2007). Por lo que se puede inferir que la flexibilización del empleo tendería a transformar el formal por informal, en los aspectos relacionados con las instituciones que contribuyen a crear condiciones de trabajo digno. La flexibilización no tendría los resultados esperados en la creación de empleos, en el contexto de una automatización creciente de los procesos en la producción de bienes y servicios, en el que además el subempleo y el empleo informal son tan elevados.

El análisis anterior permite afirmar que se observa una coincidencia importante entre estabilidad, formalidad y empleo en la manufactura, en la que sólo una proporción menor de trabajadores forman parte del sector informal (tres de cada diez). Estos resultados plantean el interrogante sobre el predominio de las modalidades de contratación estable en el empleo manufacturero en México, cuando la tendencia internacional es hacia las formas más flexibles, que permitan bajar los costos de la contratación y despido. En la discusión de los resultados se proponen explicaciones posibles del producto de estas observaciones.

Cuadro 2

Estabilidad laboral, 1992-1999 y 1999-2002
(porcentaje de trabajadores)

	Estabilidad laboral 1			Estabilidad laboral 2		
	1992	1999	1992-1999*	1999	2002	1999-2002*
Total del sector	62.1	83.7	34.7%	71.1	74.2	4.4%
Hombres	62.5	82.5	32%	72.4	75.3	3.9%
Mujeres	ND**	86.3	ND**	68.2	72.1	5.7%

Fuente: para estabilidad laboral, 1as estimaciones se obtuvieron de la ENEU, con base en imputaciones de ENESTYC. Para estabilidad laboral 2 se realizaron con datos de la ENEU.

* Crecimiento promedio en el periodo.

** No hay datos.

incurrir en los costos de seguridad social, crédito a la vivienda, pensiones para el retiro e indemnización en caso de despido. Esta definición se conoce como flexibilidad numérica, que contrasta con la funcional (posibilidad de asignar al trabajador o empleado a otra actividad o función dentro de la misma planta). Este último tipo requiere de un esfuerzo adicional de capacitación, con objeto de dotar al personal de varias competencias, para facilitar su adaptación a la nueva función.

Acceso a la capacitación (1992-1999)

Los datos muestran un incremento de la oferta de capacitación en el trabajo de las empresas manufactureras, de 36.9 por ciento en 1992 a 54.5 en 1999. No obstante este aumento, en 1999 se observa que de cada cuatro capacitados, tres fueron hombres y una mujer (véase cuadro 3). Cabe señalar que las diferencias de género pueden explicarse por la mayor proporción de hombres en el mercado laboral. Queda por confirmar o refutar la hipótesis de que las mujeres en la manufactura ocuparon puestos de naturaleza simple o rutinaria, que demandaron menos capacitación.

Cuadro 3

Acceso a la capacitación, 1992 y 1999 (porcentaje de trabajadores)

	1992	1999	1992-1999* %
Total del sector	36.9	54.5	47.7
Hombres	ND**	74.3	NA***
Mujeres	ND**	25.7	NA***

Fuente: ENESTYC, basado en la ENEU.

* Crecimiento promedio en el periodo.

** No hay datos.

*** No aplica.

Salarios

Los salarios representan una de las dimensiones con mayor repercusión en el bienestar del trabajador. Entre 1992 y 2002, en las remuneraciones de la industria manufacturera hubo una disminución real de 15.9 por ciento. Sin embargo, las de las mujeres fueron aún más bajas que las de los hombres, y sufrieron una pérdida adicional de dos puntos porcentuales (véase cuadro 4).

En términos de salarios mínimos, su comportamiento entre 1992 y 2002 ocultó la pérdida real de la capacidad adquisitiva, incluso la distorsionó con un incremento aparente. Debido a que el salario mínimo sufrió una depreciación de 50.7 por ciento, entre 1980 y 1990, y de 56.5 entre 1990 y 2000; su racionalidad basada en la cobertura de las necesidades de una familia dejó de cumplirse satisfactoriamente¹⁸ (véase cuadro 5).

¹⁸ Según De la Garza, en 2002 se requería de por lo menos cinco salarios mínimos para cubrir las necesidades básicas de una familia (2003, 266). Boltvinik estimó que para el mismo año la demanda de

Cuadro 4
Salarios en la industria manufacturera, 1992, 1999 y 2002 (pesos de 1994)

	1992, salario en manufacturas	1992, número de salarios mínimos	1999, salario en manufacturas	1999, número de salarios mínimos	%* 1992-1999	2000, línea pobreza patrimonial	2002, salario en manufacturas	2002, número de salarios mínimos	%* 1992-2002	2002, línea pobreza patrimonial
Total del sector	1 349.4	3.1	985.7	3.0	-26.9	1 257.3	1 164.2	3.5	-15.9	1 209.35
Hombres	1 471.3	3.4	1 091.5	3.3	-25.8	1 294.1	1 294.1	3.9	-13.6	N A**
Mujeres	1 033.3	2.4	758.1	2.3	-26.6	N A**	890.8	2.7	-15.9	N A**

Fuente: estimaciones propias, basadas en ENFEU, 1992, 1999 y 2002.

* Crecimiento en el periodo (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL y BANXICO).

** No aplica.

De acuerdo con estimaciones recientes de las líneas de pobreza, realizadas por el CONEVAL, con datos de 2000, como aproximación de 1999, sugieren que el salario manufacturero estuvo por debajo de la línea de pobreza patrimonial,¹⁹ y resultó superior a la de pobreza alimentaria y de capacidades;²⁰ el mismo caso se observó en 2002. Con esto se concluye que resulta imposible para un trabajador contar con un patrimonio propio, puesto que el salario sólo le alcanza para cubrir sus necesidades mínimas de alimentación, cuidados de la salud y educación básica.

Por otra parte, los salarios en la industria manufacturera y maquiladora de exportación se recuperaron en la década de 1990, sobre todo los de esta última. En los años ochenta a las remuneraciones no les perjudicaron los programas de estabilidad de precios, ni las crisis recurrentes de la economía. Fue en la industria manufacturera de exportación (IME) que los salarios registraron un crecimiento positivo entre 1980 y 2005 (véase cuadro 5).

Lo anterior permite concluir que el deterioro de los salarios es atribuible al efecto combinado de políticas relacionadas con el control de la inflación y las crisis recurrentes de la economía en 1982 y 1995, así como por los asociados a la disminución de la demanda de exportaciones mexicanas, por la desaceleración estadounidense y la competencia con China, que ha desplazado a México como el primer socio comercial de EE UU. También, se puede inferir que la labor manufacturera se ha precarizado. Los trabajadores enfrentan limitaciones para ahorrar y no pueden enfrentar contingencias por enfermedad, incapacidad o daño a su patrimonio; de ahí su dependencia total de las instituciones de seguridad social para enfrentar problemas de salud, cesantía y vejez.

Prestaciones

Entre 1992 y 2002, el crecimiento de las prestaciones a las que tuvieron acceso los trabajadores y empleados fue positivo, no obstante se observaron diferencias de género, desfavorables para las mujeres en 1992, que disminu-

una familia era de más de seis salarios mínimos para sobrevivir dignamente, y esta remuneración estaba muy por encima del ingreso percibido por más de 74 por ciento de los hogares mexicanos (Barkin 2003).

¹⁹ Las líneas de la pobreza establecidas por el CONEVAL están disponibles a partir de 2000. Las estimaciones que se tomaron como referencia fueron calculadas por BANXICO, con base en las del CONEVAL.

²⁰ La línea de pobreza alimentaria se establece a partir del mínimo de requerimientos nutricionales básicos, que varían entre el medio rural y urbano, y que se definen de una manera general como los mínimos para cubrir la demanda calórica de un día de trabajo. En el medio urbano consiste en 2 180 calorías y en el rural de 2 220. La línea de pobreza de capacidades cubre además los gastos referentes a cuidados de la salud y educación básica. La patrimonial incluye vestido, calzado, vivienda, energía eléctrica y combustible y transporte público (Instituto Nacional de Desarrollo Social, INDESOL 2002).

Cuadro 5

Comportamiento de los salarios, industria manufacturera
y en distintos sectores (1980-2005), precios de 2002

Año	Salario mínimo general	Índice salarios medios manufactura	Índice salarios medios industria maquiladora	Salarios medios construcción	Salarios medios comercio
1980	119.3	107.0	96.4	ND*	ND*
1985	81.3	80.5	80.6	157.2	ND*
1990	58.8	82.9	83.3	137.0	199.9
1995	42.0	91.1	81.4	135.8	182.9
2000	37.6	90.2	86.6	113.3	186.5
2005	39.1	99.4	100.1	143.4	228.3
% 1980-1990	-50.7	-22.5	-13.6	ND*	ND*
% 1990-2000	-56.5	8.8	3.9	-20.9	-7.2
% 2000-2005	4.0	10.2	15.5	26.5	22.4

Fuente: estimación propia, con base en Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos (2000-2005).

* No hay datos.

yeron para 2002, ya que aumentaron las prestaciones a las que tuvieron acceso las mujeres trabajadoras (véase cuadro 6).

Cuadro 6

Prestaciones y género (1992, 1999 y 2002)

	1992	1999	2002	% 1992-2002*
Total del sector	2.7	3.4	3.7	36.9
Hombres	2.8	3.5	3.7	32.1
Mujeres	2.5	3.3	3.6	44.0

Fuente: ENEU.

* Crecimiento promedio en el periodo.

Representación sindical

El “derecho de asociación o diálogo social” (oIT 2000) constituye una de las dimensiones de calidad de trabajo, se identifica con la presencia de sindicatos en las empresas. Las tendencias dominantes en el sindicalismo en la década de los años noventa hablan de un “[...] importante debilitamiento cuantitativo. Tanto en términos absolutos como relativos (tasa de sindicalización), el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menor al que ocuparon en 1992” (Herrera y Melgoza 2003, 324).

Esta disminución en parte se explica por el desempleo que siguió a la crisis de 1995 y, no obstante a que el empleo se recuperó, la presencia de los sindicatos no alcanzó en 2002 a igualar la de 1993, además de que en los empleos creados se observó una afiliación sindical menor (*Ibid.* 2003). Los datos de este estudio confirman la evidencia de investigaciones anteriores; los sindicatos en 1999 fueron menos que los de 1992 (véase cuadro 7).

Cuadro 7

Representación sindical, 1992 y 1999
(porcentaje de empresas que cuentan con sindicato)

	1992	1999	% *
Total del sector	36.1	24.0	-33.8

Fuente: ENESTYC y ENEU.

* Crecimiento promedio en el periodo.

Ubicación de las fuentes de trabajo de la manufactura: una variable de exposición a la globalización

Sobre la distribución del empleo manufacturero entre las regiones (1992-2002), se observaron cambios importantes en 1999, con respecto a 2002, su creación en algunas y su desplazamiento o disminución en otras, sobre todo en el caso de la ZMCM.

En 1992, 48.1 por ciento de los empleos del sector manufacturero se concentró en la ZMCM, pero en 2002 disminuyó a 34.9, sin que por ello la región perdiera su primacía en la oferta de empleo en dicho ramo.

El segundo lugar se ubicó en la Frontera-norte; en 1992 concentró 23.2 por ciento del total del empleo manufacturero, y para 2002 ocupaba casi a la tercera parte del personal que laboraba en el sector. En esta región se localizan zonas industriales importantes de Nuevo León y Coahuila; en particular Monterrey y su zona metropolitana, Saltillo y los municipios conurbados y Torreón. Además, la mayor parte de la actividad de la manufactura de exportación opera al amparo del régimen legal y fiscal de las maquiladoras.

Las zonas industriales de Nuevo León y Coahuila detonaron como tales en la década de 1940, bajo la protección de la política sustitutiva de importaciones orientaron su producción manufacturera hacia el mercado doméstico por más de cuatro décadas. Después de la apertura comercial, en 1986,

y de su consolidación con los tratados de libre comercio, lograron reconverteirse, sobre todo en virtud de alianzas estratégicas establecidas con empresas extranjeras y fue a partir de entonces cuando orientaron, de manera creciente, sus ventas a los mercados de exportación.

La IME en estas zonas es más reciente, inició en la década de los años sesenta como una respuesta al problema del desempleo, causado por la suspensión del programa de migración temporal de trabajadores a EE UU. No obstante que las empresas manufactureras que operan al cobijo de la legislación del programa maquilador se han extendido a diversos lugares del país, la concentración mayor sigue estando en plantas maquiladoras de exportación en la Frontera-norte.

La región Pacífico-centro concentró una parte considerable del empleo manufacturero, sobre todo en Guadalajara y su zona metropolitana; se caracterizó en el pasado por la fabricación de calzado y cerámica, y desde mediados de la década de los años ochenta se gestó lo que se conoce como el “Valle del Silicio Mexicano”, por el establecimiento de la industria electrónica de cómputo, sus periféricos y equipo de telecomunicaciones. A partir de entonces, se ha conformado gradualmente una integración vertical creciente en la cadena de suministro, formada por empresas terminales y sus proveedores, que aprovechan las economías de aglomeración o clusters,²¹ cuyos productos, tanto finales, como partes y componentes, en una proporción importante se destinan a los mercados de exportación (Jaén 2005; Casanueva 2005).

Son estas empresas las que han resentido, en mayor medida, los choques externos desde el año 2000, por la desaceleración de la economía de EE UU, el cierre de plantas o su traslado a países como China e India, porque sus costos de mano de obra son más competitivos que los de México.

En los últimos cinco años se ha observado el surgimiento de la industria aeroespacial, tanto en la manufactura de partes, como en la elaboración de programas de software para la administración de vuelos; sus productos y servicios son exportados por empresas extranjeras que cuentan con plantas en Guadalajara; sin embargo, esta nueva tendencia que aprovecha el aprendiza-

²¹ El centro o nodo del cluster de la industria electrónica está formado por las 26 empresas grandes, todas con una participación mayoritaria de inversión extranjera, las cuales definen el perfil del agrupamiento: 13 empresas grandes que generan productos originales, 13 subcontratistas y 380 oferentes especializados, compañías pequeñas, algunas con participación de capital nacional, que proveen servicios y productos de menor valor agregado (Secretaría de Promoción Económica, SEPROE 2006, citado en Jaén Jiménez 2005). En un estudio a profundidad de diez casos de empresas manufactureras de equipo de cómputo y telecomunicaciones, se analizó el cluster de Guadalajara, en el que se estructuraron cadenas de proveedores entre empresas manufactureras de partes y componentes, subcontratistas y terminales, localizadas en Guadalajara y su zona conurbada (Casanueva 2005).

je de las industrias basadas en tecnologías de la información, no ha logrado compensar la pérdida de empleo experimentada por esta región después del año 2000.²²

En la Centro-norte aumentó la participación en el empleo manufacturero de 4.5 por ciento, en 1992, a 5.1 en 2002. El estado más dinámico ha sido Aguascalientes, en especial la ciudad capital y su zona metropolitana, y en menor medida San Luis Potosí, una entidad que por tradición se ha dedicado a las actividades agropecuarias y extractivas, aunque en los últimos años ha incursionado en las manufactureras en la industria automotriz y de autopartes. En 2001, Aguascalientes aportó 1.0 por ciento del PIB nacional, 2.9 de las industrias textil y del vestido y 1.8 de las de maquinaria y equipo, sobre todo la de automóviles y autopartes, impresoras, equipo de cómputo, eléctrico y periférico, sus partes y componentes.²³

La región Centro, no obstante ser una de las de menor participación de empleo manufacturero, experimentó el mayor crecimiento de puestos en este sector (de 8.3 por ciento en 1992 a 12.8 en 2002; aumentó 54.2 en el periodo). Este incremento posiblemente obedeció al auge de la industria de autopartes, además de la de electrodomésticos y la confección. Una proporción de éstas operan bajo el régimen fiscal y legal de las maquiladoras.

Las regiones Golfo-centro, Pacífico-sur y Pacífico-norte han sido las que tienen menos empleos en la manufactura, además su participación disminuyó aún más entre 1992 y 2002 (véase cuadro 8).

En suma, 71.3 por ciento del empleo manufacturero se ubicó en la ZMCM, Frontera-norte y Centro. Si a estas regiones se les suman las del Centro y Pacífico-centro, da un total de 90 por ciento del empleo manufacturero (89.7 en 1992, 88.8 en 1999 y 90.0 en 2002).

Los cambios más destacados en la geografía del empleo manufacturero se observaron con su desplazamiento de la ZMCM a la Frontera-norte (véase cuadro 8). Lo que tal vez fue resultado de la consolidación de la apertura comercial y el aumento de la actividad industrial de exportación en Nuevo León y Coahuila, y a la región maquiladora de la franja fronteriza del país, comprendida por Baja California, Sonora, Chihuahua y Tamaulipas.

²² Esta nueva vertiente vinculada con la demanda de productos aeroespaciales puede ser el resultado de la coyuntura del gasto creciente en defensa de EE UU, desde la invasión a Afganistán e Irak.

²³ La industria textil y de la confección ocupó a poco más de la mitad de los trabajadores de la manufactura (56.2 por ciento de los empleos), la automotriz y de autopartes representó 26.3. La electrónica de cómputo, semiconductores y componentes de computadoras, así como eléctricos y electrónicos ocuparon 15.8 por ciento de los empleados y 5.3 trabajaron en el procesamiento de alimentos (Rojas Nieto 2001).

Cuadro 8

Distribución del empleo manufacturero por regiones:
1992, 1999 y 2002
(porcentaje de trabajadores)

Regiones	1992	1999	2002	% 1992–2002*
ZMCM	48.10	35.80	34.90	-27.40
Frontera-norte	23.20	30.40	32.80	41.40
Subtotal (1) ZMCM y Frontera-norte	71.30	66.20	67.70	-5.05
Centro	8.30	14.20	12.80	54.20
Pacífico-centro	10.10	8.40	9.50	-5.90
Subtotal (2) ZMCM, Frontera-norte, Pacífico-Centro y Centro	89.70	88.80	90.00	0.33
Centro-norte	4.50	4.40	5.10	13.30
Península	1.60	2.00	1.70	6.20
Golfo-centro	2.30	2.80	1.50	-34.80
Pacífico-sur	1.20	0.80	0.90	-25.00
Pacífico-norte	0.80	1.10	0.70	-12.50
Total	100.00	100.00	100.00	—

Fuente: ENEU.

* Crecimiento promedio en el periodo.

Análisis econométrico: presentación de los resultados

La descripción anterior mostró el panorama general en el que se ubica e interpreta el análisis econométrico. En esta sección se presentan los resultados de los efectos que tiene la educación de los trabajadores, su género y el grado de exposición a la globalización de las empresas que los emplean, sobre la calidad en las condiciones de trabajo.

Educación y la calidad de las condiciones de trabajo (1992, 1999 y 2002) Educación y estabilidad laboral

La educación tiene un efecto positivo y significativo en la estabilidad laboral, independientemente de la definición adoptada, es decir, como trabajo de tiempo completo (véase cuadro 9) o por tiempo indefinido (véase cuadro 10). Además, dicho efecto aumentó en 1999, con respecto a 1992, mientras que entre 1999 y 2002 no se observaron cambios sobre sus efectos en la estabilidad o seguridad en el empleo.

Cuadro 9

Estabilidad laboral definida como empleo de tiempo completo, 1992 y 1999

	1992		1999	
	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %
Educación Estadístico-t	0.0040 (41.75)*	0.40	0.0054 (104.44)*	0.54

Fuente: ENESTYC (1992 y 1999). Estadístico-t en paréntesis.

* Significativo a 5%.

Educación y acceso a la capacitación

El efecto de la escolaridad sobre la probabilidad de tener acceso a la capacitación es positivo y significativo en las dos observaciones analizadas, la de 1992 y 1999 (véase cuadro 11). La relación entre estas variables puede deberse a la complementariedad entre la educación formal (escolaridad) y el entrenamiento o capacitación en el lugar de trabajo. La educación los prepara para asimilar de manera más eficiente la capacitación formal o informal en las empresas. En esta misma línea de pensamiento, Thurow (1968; 1999) y Tan (1990) proponen que la educación escolar dota al individuo de habilidades generales, lo que facilita el proceso de entrenamiento, le permite adquirir habilidades y destrezas específicas y cambiantes con mayor facilidad, como resultado de la innovación tecnológica y de su complejidad creciente. Además, la literatura reciente propone que el cambio en la tecnología, con objeto de lograr más productividad y competitividad, demanda personal más calificado (*skill biased jobs*) (Wood 1995; Lall 2000; López Acevedo 2002).

Educación y salarios

El efecto más evidente de la educación es en los salarios. Los resultados muestran que la repercusión marginal de los años de escolaridad es significativa y positiva en el periodo de análisis. En 1992, un año adicional de educación resultó en un incremento salarial de 8.7 por ciento; en 1999, se tradujo en 7.6 y en 2002, en 7.2 (véase cuadro 12).

La disminución del efecto de la educación sobre el salario a través del tiempo (entre 1992 y 2002) muestra un fenómeno de devaluación educa-

Cuadro 10

Estabilidad laboral como contrato por tiempo indefinido y género, experiencia laboral, participación de inversión extranjera, orientación a la exportación y región geográfica, 1999 y 2002

	1999		2002	
	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %
Años de escolaridad	0.024 (277.21)**	2.4	0.024 (301.44)**	2.4
Género	-0.041 (70.32)**	-4.1	-0.016 (28.83)**	-1.6
Experiencia	0.016 (221.63)**	1.6	0.013 (178.11)**	1.3
Experiencia^2	-0.0003 (180.32)**	-0.03	-0.0002 (127.91)**	-0.02
Inversión extranjera	0.121 (188.11)**	12.1		0
Orientación a la exportación	0.052 (78.25)**	5.2	0.047 (84.26)**	4.7
Centro	-0.058 (73.53)**	-5.8	0.013 (16.79)**	1.3
Golfo-centro	-0.058 (29.21)**	-5.8	-0.065 (32.58)**	-6.5
Centro-norte	0.118 (107.30)**	11.8	0.121 (120.17)**	12.1
Pacífico	0.073 (30.30)**	7.3	0.002 (-0.89)	0.2
Pacífico-centro	0.037 (40.87)**	3.7	0.102 (128.93)**	10.2
Pacífico-sur	-0.058 (20.22)**	-5.8	-0.076 (29.16)**	-7.6
Península	0.107 (63.11)**	10.7	0.099 (60.53)**	9.9
Frontera-norte	0.266 (407.11)**	26.6	0.254 (413.00)**	25.4
Número de observaciones	2 931 707		2 877 817	

Fuente: ENEU, estadístico -t en paréntesis.

**Significativo a 1%.

tiva, lo que contrasta con la evolución de los niveles educativos promedio de la industria manufacturera, mientras se mantuvieron constantes, las remuneraciones disminuyeron, como resultado del rezago en la creación de empleo y crecimiento económico lento, interrumpido por la crisis de 1995 y reducidos luego por la desaceleración de la economía, después del año 2000.

Cuadro 11

Acceso a la capacitación y género, experiencia laboral, participación de inversión extranjera, orientación a la exportación y región geográfica, 1992 y 1999

	1992		1999	
	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %
Años de escolaridad	0.014 (131.23)**	1.4	0.011 (100.52)**	1.1
Género	0.011 (13.28)**	1.1	-0.042 (56.00)**	-4.2
Experiencia	0.005 (58.88)**	0.5	0.0027 (28.53)**	0.27
Experiencia^2	-0.0001 (60.05)**	-0.01	-0.0001 (28.24)**	-0.01
Inversión extranjera	0.308 (378.74)**	30.8	0.158 (190.99)**	15.8
Orientación a la exportación	0.384 (509.70)**	38.4	0.628 (809.35)**	62.8
Centro	-0.201 (147.49)**	-20.1	-0.136 (126.40)**	-13.6
Golfo-centro	-0.066 (26.80)**	-6.6	0.115 (44.10)**	11.5
Centro-norte	-0.098 (55.79)**	-9.8	-0.095 (52.47)**	-9.5
Pacífico-norte	-0.186 (44.88)**	-18.6	0.1 (27.75)**	10
Pacífico-Centro	-0.159 (125.79)**	-15.9	0.013 (10.07)**	1.3
Pacífico-Sur	-0.305 (86.92)**	-30.5	0.03 (7.80)**	3.0
Península	-0.28 (93.65)**	-28	-0.008 (2.93)**	-0.8
Frontera-norte	-0.022 (24.34)**	-2.2	0.095 (106.74)**	9.5
Número de observaciones	2261335		2931707	

Fuente: ENESTYC y ENEU, estadístico -t en paréntesis.

**Significativo a 1%.

Educación y prestaciones

En los tres años analizados, la educación tuvo un efecto positivo y significativo en el acceso a más prestaciones, y esta asociación aumentó entre 1992 y 2002 (1.6 en 1992, 2.5 en 1999 y 2.7 en 2002, véase cuadro 13), este cambio es atribuible al aumento neto de las prestaciones, puesto que la educación se mantuvo constante en esa década.

Cuadro 12

Salarios y género, experiencia laboral, participación de inversión extranjera, orientación a la exportación y región geográfica, 1992, 1999 y 2002

	1992		1999		2002	
	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %
Años de escolaridad	0.087 (72.71)**	8.7	0.076 (95.54)**	7.6	0.072 (85.09)**	7.2
Género	-0.236 (12.70)**	-23.6	-0.119 (17.07)**	-11.9	-0.217 (13.98)**	-21.7
Experiencia	0.033 (28.96)**	3.3	0.022 (29.31)**	2.2	0.022 (21.87)**	2.2
Experiencia^2	-0.0004 (18.97)**	-0.04	-0.00027 (17.78)**	-0.027	-0.00027 (13.89)**	-0.027
Inversión extranjera	0.105 (11.73)**	10.5	0.03 (4.25)**	3.0	0.02 (3.50)**	2.0
Orientación a la exportación	0.008 (-0.96)	0.8	0.054 (7.63)**	5.4		0.0
Centro	0.247 (16.76)**	24.7	0.083 (7.55)**	8.3	0.095 (8.35)**	9.5
Golfo-centro	-0.113 (6.04)**	-11.3	-0.075 (4.50)**	-7.5	-0.131 (7.75)**	-13.1
Centro-norte	-0.025 (-1.6)	-2.5	-0.012 (-0.89)	-1.2	0.04 (3.00)**	4.0
Pacífico-norte	0.116 (4.50)**	11.6	0.008 (-0.41)	0.8	-0.045 (2.27)*	-4.5
Pacífico-centro	0.095 (5.71)**	9.5	0.087 (5.91)**	8.7	0.105 (7.01)**	10.5
Pacífico-sur	-0.181 (7.92)**	-18.1	-0.176 (7.40)**	-17.6	-0.225 (10.07)**	-22.5
Península	-0.206 (8.94)**	-20.6	-0.171 (9.57)**	-17.1	-0.266 (15.25)**	-26.6
Frontera-norte	0.11 (8.78)**	11.0	0.221 (20.67)**	22.1	0.195 (18.21)**	29.5
Mills	-0.086 (3.31)**	-8.6	-0.336 (26.19)**	-33.6	-0.026 (-1)	-2.6
Constante	5.758 (214.41)**		5.699 (352.94)**		5.894 (254.28)**	
R-cuadrada	0.35		0.41		0.37	

Fuente: ENEU, estadístico -t en paréntesis.

**Significativo a 1%.

Educación y representación sindical

La probabilidad de contar con representación sindical aumentó con los años de escolaridad, el presente estudio revela que éstos ejercen una influencia

Cuadro 13

Prestaciones y género, experiencia laboral, participación de inversión extranjera, orientación a la exportación y región geográfica,
1992, 1999 y 2002

	1992		1999		2002	
	Efectos marginales	Efectos % marginales	Efectos marginales	Efectos % marginales	Efectos marginales	Efectos % marginales
Años de escolaridad	0.04 (142.57)**	1.6	0.09 (320.86)**	2.5	0.10 (358.02)**	2.7
Género	-0.32 (129.25)**	-11.9	-0.18 (81.49)**	-5.2	-0.01 (6.29)**	-0.4
Experiencia	0.03 (108.60)**	1.2	0.06 (202.90)**	1.8	0.05 (162.92)**	1.5
Experiencia^2	0.0009 (138.08)**	-0.03	0.0011 (164.10)**	-0.03	0.0009 (131.67)**	-0.03
Inversión extranjera	0.46 (176.84)**	16.9	0.23 (91.68)**	6.8	0.28 (131.88)**	7.7
Orientación a la exportación	0.28 (112.26)**	10.5	0.63 (254.46)**	18.6	NA***	NA***
Centro	-0.38 (80.52)**	-14.1	-0.03 (8.21)**	-0.9	-0.03 (6.51)**	-0.7
Golfo-centro	-0.28 (29.43)**	-10.4	-0.11 (10.73)**	-3.1	-0.54 (49.06)**	-14.6
Centro-norte	0.09 (16.26)**	3.3	0.85 (169.17)**	24.9	0.67 (134.48)**	18.2
Pacífico-norte	0.03 (-1.92)	1.1	0.35 (25.92)**	10.2	-0.04 (2.65)**	-1.1
Pacífico-Centro	-0.29 (65.43)**	-10.9	0.24 (52.67)**	7.0	0.50 (107.14)**	13.5
Pacífico-Sur	-1.53 (91.93)**	-57.1	-1.04 (56.45)**	-30.5	-1.04 (58.82)**	-28.2
Península	0.17 (16.30)**	6.1	0.49 (51.43)**	14.3	0.13 (13.80)**	3.5
Frontera-norte	0.56 (214.63)**	20.7	0.96 (359.25)**	28.1	1.06 (384.50)**	28.9

Fuente: ENEU, estadístico -t en paréntesis.

**Significativo a 1%.

***No aplica.

positiva y significativa sobre todas las dimensiones de la calidad del trabajo. Sin embargo, disminuyó en 1999, con respecto a 1992. Este efecto es evidente en el caso de las remuneraciones y prestaciones, y en menor medida, sobre la estabilidad laboral y la representación sindical. Los resultados muestran también que la repercusión de la educación sobre la calidad del trabajo es menor en 2002, en relación con 1992.

Experiencia laboral (1992, 1999 y 2002)

Los años de experiencia laboral funcionan como un indicador del aprendizaje en la práctica (*on the job training*) y de la capacitación informal a la que está expuesto el empleado en el lugar de trabajo, a través de la interacción con sus pares y supervisores, y los efectos asociados a la calidad del trabajo. Sin embargo, la experiencia laboral después de un número de años óptimo empieza a decrecer, y para ajustar sus efectos sobre las condiciones de calidad de trabajo, se introduce esta variable en forma cuadrática.

Los resultados del análisis revelan una relación positiva y decreciente, estadísticamente significativa, entre experiencia laboral y todas las dimensiones de calidad del trabajo: estabilidad, acceso a la capacitación, salarios, prestaciones y representación sindical. Sin dejar de ser considerable la relación entre calidad del trabajo y experiencia laboral, su intensidad tiende a disminuir de 1992 a 2002 (véase cuadros 10 a 14).

Por otra parte, el efecto de la experiencia sobre la calidad del trabajo se inclina a ser menor cuando disminuye la demanda por empleo en la manufactura, y esta condición a su vez depende del funcionamiento de la economía. Por consiguiente, mientras la educación y la experiencia laboral repercuten en forma positiva en la calidad del trabajo, aunque son necesarias, no son suficientes como garantía para lograr condiciones mejores.

Género y la calidad de las condiciones de trabajo (1992, 1999 y 2002)

Género y estabilidad laboral

En la década de 1990, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se incrementó de 28.9 por ciento en 1992 a 37.6 en 2000 (De la Garza 2003, 262). Este proceso paulatino de feminización de la fuerza de trabajo inició su crecimiento desde el decenio anterior (Rendón 2003, 129), quizá como resultado de la necesidad de un ingreso familiar adicional frente al deterioro de las condiciones de vida y a la disminución de los salarios.

Los resultados del análisis muestran diferencias de género en logro de estabilidad laboral desfavorable para las mujeres en 4.1 por ciento, en relación con la del varón. Pese a que estas desigualdades se redujeron en 2002 en -1.6 por ciento, en relación con 1992, y entre 1999 y 2002, no obstante la desaceleración económica de ese año y el descenso consecuente en el empleo, se mantuvo la estabilidad conseguida por las mujeres que trabajaban en la manufactura (véase cuadros 1 y 10).

Género y acceso a la capacitación

En 1992, las probabilidades de acceso a la capacitación para una trabajadora fueron semejantes e incluso ligeramente superiores a las de los hombres (1.1 por ciento), sin embargo, disminuyeron en 1999, para ubicarse cuatro puntos porcentuales debajo de las de ellos. Los resultados anteriores sugieren que en 1999, la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo manufacturera las llevó a ocupar puestos que suponen actividades más simples o rutinarias, y por ello exigen menos capacitación (véase cuadro 11).

Género y salarios

Los resultados muestran una diferencia de salarios atribuida al género, desfavorable para las mujeres. En cuanto a los mínimos, ésta es equivalente a un salario; si en 1992, los trabajadores en promedio ganaban 3.4 salarios mínimos, las mujeres percibían 2.3. En 1999, el ingreso de los trabajadores era 3.3, uno más que sus contrapartes femeninas, esta desigualdad aumentó ligeramente para 2002 (1.2 salarios mínimos, véase cuadro 4).

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres trabajadores fueron estadísticamente significativas en las tres observaciones analizadas (1992, 1999 y 2002). Esta brecha de género disminuyó en 1999, al incrementarse la demanda por empleo (de -23.6 por ciento en 1992 a -11.9 en 1999). Sin embargo, volvió a ampliarse en 2002, casi a los niveles de 1992 (véase cuadro 12). Estas fluctuaciones en las diferencias salariales, desfavorables para las mujeres, quizás estén asociadas al ciclo económico, la desaceleración y las crisis que perjudican en mayor grado los salarios de las mujeres trabajadoras, en relación con los de los hombres.

Género y prestaciones

Si se toma como indicador el número absoluto de prestaciones al que acceden los trabajadores en general y al de la población, por género, se observa que éstas se incrementaron en casi 37 por ciento entre 1992 y 2002. En términos absolutos, representa el acceso a una prestación adicional en 2002, con respecto a 1992, además de que las diferencias de género en los beneficios asociados al empleo, que eran mínimas, se han reducido aún más (véase cuadro 6).

Por otro lado, no obstante los cambios favorables para las mujeres, las desigualdades de género observadas son estadísticamente significativas (-11.9 por ciento en 1992, -5.2 en 1999 y -0.4 en 2002, véase cuadro 13).

Género y representación sindical

En 1992, la probabilidad de que una mujer contara con representación sindical fue mucho menor a la observada en el caso de los hombres y la brecha de género en esta dimensión de calidad del trabajo se amplió todavía más en 1999 (-2.6 por ciento y -10.8, respectivamente, véase cuadro 14).

En suma, el estudio encontró que las mayores asimetrías en las condiciones de calidad del trabajo, entre hombres y mujeres trabajadores, están en el

Cuadro 14

Representación sindical y género, experiencia laboral, participación
de inversión extranjera, orientación a la exportación y región geográfica,
1992 y 1999

Representación sindical	1992		1999	
	Efectos marginales	Efectos marginales %	Efectos marginales	Efectos marginales %
Años de escolaridad	0.014 (135.52)**	1.4	0.006 (62.78)**	0.6
Género	-0.026 (33.62)**	-2.6	-0.108 (145.80)**	-10.8
Experiencia	0.007 (75.35)**	0.7	0.0015 (16.58)**	0.15
Experiencia^2	-0.0001 (69.37)**	-0.01	-0.0001 (36.74)**	-0.01
Inversión extranjera	0.162 (205.70)**	16.2	0.367 (500.39)**	36.7
Orientación a la exportación	0.342 (448.55)**	34.2	0.492 (678.52)**	49.2
Centro	-0.173 (127.60)**	-17.3	-0.096 (89.05)**	-9.6
Golfo-centro	0.017 (7.18)**	1.7	0.168 (64.33)**	16.8
Centro-norte	-0.072 (41.31)**	-7.2	-0.003 (-1.87)	-0.3
Pacífico-norte	-0.092 (22.34)**	-9.2	0.178 (49.03)**	17.8
Pacífico-centro	-0.104 (83.15)**	-10.4	0.056 (41.65)**	5.6
Pacífico-sur	-0.222 (62.41)**	-22.2	0.133 (34.10)**	13.3
Península	-0.174 (57.74)**	-17.4	0.061 (21.98)**	6.1
Frontera-norte	0.011 (12.44)**	1.1	0.142 (165.32)**	14.2

Fuente: ENEU, estadístico -t en paréntesis.

**Significativo a 1%.

salario, el acceso a las oportunidades de capacitación y en la representación sindical. La inequidad de género en estas tres dimensiones fundamentales hacen suponer que contribuyen a reproducir y perpetuar la condición de desigualdad de género, desfavorable para las mujeres en las condiciones de calidad del trabajo. Por otro lado, el análisis dinámico (a través del tiempo: 1992, 1999 y 2002) sugiere que, con excepción de las prestaciones, las demás dimensiones de calidad del trabajo sufren un deterioro mayor en el caso de las mujeres en los ciclos recesivos de la economía, como se observa después de 2000 (véase los cuadros 2 al 6 y el comportamiento de la variable género y los cuadros 10 al 14).

Esta investigación corrobora los hallazgos de otros estudios realizados en México sobre la participación femenina en el mercado de trabajo (Rendón 2003), y sobre su vulnerabilidad laboral. Las mujeres cuentan con menos oportunidades que los hombres de obtener un trabajo fuera del hogar y bien remunerado (Drèze y Sen 1989, 57).

Las excepciones en las que la brecha de género, desfavorable para las mujeres, tiende a disminuir son en cuanto a la estabilidad laboral y prestaciones. Es posible suponer que en estas dos condiciones de calidad de trabajo lo que predomina son criterios institucionales (las regulaciones, supervisión a las empresas) en las prácticas que siguen con sus trabajadores.

Exposición a la globalización y la calidad de las condiciones del trabajo

Como ya se estableció, la “exposición a la globalización” se infiere a través de tres variables, la región donde se localizan las fuentes de empleo, la participación de la inversión extranjera directa y la medida en que las compañías exportan los productos.

Región y calidad del trabajo (1992, 1999 y 2002)

El análisis muestra con claridad que la región donde se localizan las empresas manufactureras tiene efectos significativos (con muy pocas excepciones) en la calidad de las condiciones de trabajo, el signo y la intensidad de esta asociación varía de una a otra.

Región y estabilidad laboral (1999-2002)

La Frontera-norte es donde existe más estabilidad laboral, y aunque disminuyó ligeramente en 2002, se mantiene como la región que ofrece mayor

seguridad en el empleo en el país (26.6 por ciento superior a la de la ZMCM en 1999 y 25.4 en 2002, véase cuadro 10).

La zona Centro-norte sigue en orden de importancia con respecto a la oferta de trabajos estables. En 2002 concentró 5.5 por ciento del empleo en la manufactura (4.5 en 1992 y 4.4 en 1999), y además fue donde se incrementó la seguridad en éste, de 11.8 por ciento, en 1999 a 12.1 en 2002. Un análisis más cercano muestra que se trata del empleo generado sobre todo por la ciudad de Aguascalientes y su zona metropolitana, y en menor medida por San Luis Potosí. Se observó también un aumento en la estabilidad laboral en la Pacífico-centro, que quizás se explique por la actividad industrial en Guadalajara y su zona conurbada.

La participación en el empleo manufacturero en la región Pacífico-norte es de las más bajas en el país, (alrededor de 1.0 por ciento, véase cuadro 8), las empresas ofrecían una estabilidad laboral relativamente alta, quizás se trate de la IME, predominante en Baja California. Sin embargo, es allí donde esta condición de calidad del trabajo disminuye de manera más evidente, tal vez como consecuencia de la caída de la demanda en el mercado estadounidense.

Se puede afirmar que la estabilidad laboral en la industria manufacturera es una condición de calidad del trabajo, encontrada con mayor frecuencia en la Frontera-norte de México y la Pacífico-centro, pues en estas regiones es donde sigue siendo más elevada, pese a las fluctuaciones de la demanda, como resultado de las crisis recurrentes y de los choques externos. En las otras zonas, además de que la participación del empleo manufacturero es muy baja, la estabilidad laboral por parte de las empresas del ramo es menor, disminuyó aún más entre 1999 y 2002, este es el caso en las denominadas Península, Golfo-centro y Pacífico-sur (véase cuadro 10).

Región y acceso a la capacitación, 1992-1999

Las probabilidades de obtener capacitación entre los trabajadores de la manufactura se han incrementado de manera notable. En 1992, los empleados de todas las regiones recibían menos que los de la ZMCM; mientras que, en 1999 sólo tres de las ocho del estudio continuaban en esta situación. Sin embargo, los aumentos porcentuales varían de 0.3 puntos en la Centro-norte a 33.5 en la Pacífico-sur (véase cuadro 11).

Es paradójico que dos de las regiones que más han aumentado la probabilidad de ofrecer capacitación se ubican en las de baja participación de empleo manufacturero como: Golfo-centro, que concentra 2.8 por ciento del empleo en este sector y la Pacífico-norte con 1.1; esto sugiere que su actividad manufacturera demanda personal con mayores habilidades y destrezas, y que esta tendencia ha aumentado con el tiempo.

Con excepción de estas dos regiones, en las demás coincide el aumento en la actividad manufacturera y el incremento en las probabilidades de ofrecer capacitación. Por ejemplo, en la Frontera-norte subieron 7.3 veces entre 1992 y 1999; en la Pacífico-centro, en 1999, el alza fue de 1.3 por ciento veces más que las de la ZMCM. En la Centro, pese a que la probabilidad de las empresas para ofrecer capacitación es inferior a la de la ZMCM, la brecha entre estas regiones se redujo en 6.5 por ciento entre 1992 y 1999.

Región y salarios: 1992, 1999 y 2002

La ubicación de las empresas manufactureras tuvo un efecto significativo en los salarios en los tres años analizados (1992, 1999 y 2002), aunque el signo varía de una región a otra. Hubo dos excepciones en las que no se cumplió esta relación, en 1999, en las Centro-norte y Pacífico-norte, esto indica que las remuneraciones en dichas zonas no difieren de la ZMCM.

Las empresas manufactureras de la Frontera-norte, Pacífico-centro y Centro ofrecen salarios superiores a la ZMCM. El incremento salarial más sobresaliente fue en la región Frontera-norte, donde los salarios superaron 11.6 por ciento a los de la ZMCM en 1992, 24.7 en 1999 y se ajustaron en 21.5 en 2002. La Frontera-norte es una de las más integradas a los flujos de inversión y comercio con EE UU, lo que en parte explica el ajuste a la baja de los salarios como resultado de la disminución de la demanda de ese país, que siguió a la desaceleración de su economía, después del año 2000.

En Guadalajara y su zona conurbada, ubicada en la Pacífico-centro, que exporta una proporción considerable de su producción manufacturera (equipo electrónico de telecomunicaciones y de cómputo, sus partes y periféricos), los salarios variaron muy poco en la década analizada (10.1, 9.1 por ciento en 1999 y 11.1 en 2002, superior a la ZMCM, véase cuadro 12).

En la región Centro, no obstante que los salarios se mantuvieron por arriba de las remuneraciones de la ZMCM, sufrieron una depreciación de 10 por ciento entre 1992 y 2002; en 1992 se ubicaban 28.0 más que en la ZMCM; 8.7 en 1999 y 10.0 por ciento en 2002. Es posible que en la zona Centro (la tercera en concentrar a personal manufacturero en el país, con 14.2 por ciento), la disminución del salario obedezca a la trasferencia de plantas a otros países que mejoren condiciones de costos de mano de obra (China e India). El personal que decidió no emigrar sufrió pérdidas en sus remuneraciones.²⁴

²⁴ Por tradición, la región ha concentrado a una cantidad considerable de empresas fabricantes de autopartes, además de la industria del vestido, la confección y calzado. En la década de 1990 se establecie-

En general, los resultados del análisis reflejan que con excepción de la Frontera-norte, las demás regiones experimentaron una pérdida salarial importante en la década de 1992 a 2002. Las empresas más perjudicadas fueron las del Golfo-centro, Península y Pacífico-sur, que a pesar de su participación baja en el empleo manufacturero, sus trabajadores vieron mermados sus ingresos en forma considerable en ese lapso.

La Frontera-norte, Pacífico-centro y la Centro tienen mejores probabilidades de ofrecer salarios superiores a los de la ZMCM. Sin embargo, sólo en las dos primeras hubo un aumento en 2002, con respecto a 1992. En la Centro los salarios han disminuido, en relación con la zona de referencia, en 64.3 por ciento entre 1992 y 2002. La Frontera-norte y la Pacífico-centro son las más integradas a los flujos de comercio exterior, esto indica que son menos vulnerables a pesar de la desaceleración en los mercados internacionales.

Región y prestaciones, 1992, 1999 y 2002

Las empresas manufactureras ubicadas en la Frontera-norte, Centro-norte y Pacífico-centro son las que brindan más prestaciones, en relación con las ofrecidas por las compañías en la ZMCM. Además, en las dos primeras zonas la oferta de prestaciones aumentó de manera relevante en 2002, con respecto a 1992 (véase cuadro 13).

Las compañías manufactureras de la Centro-norte, donde se localiza la zona industrial de la ciudad de Aguascalientes, incrementó las prestaciones en forma considerable, y en 18.2 por ciento por arriba de la ZMCM en 2002, lo que contrasta con 3.3, también superior a la de la zona de referencia, en 1992.

En las regiones con participación relativa baja del empleo manufacturero, las prestaciones también fueron menos en relación con las de la ZMCM, e inferiores en 2002, con respecto a 1999. Este es el caso de las Centro, Pacífico-norte, Pacífico-sur y Península (véase cuadro 13).

El análisis anterior revela que empresas manufactureras de la Frontera-norte, la Centro-norte (sobre todo por la ciudad de Aguascalientes y su zona metropolitana) ofrecen las mayores prestaciones y ahí ocurre el crecimiento más importante de ellas. En dichas regiones se concentra la proporción más elevada del empleo manufacturero y, además, son las más integradas a los mercados de exportación. Por otro lado, la Pacífico-sur y Centro han registrado aumentos importantes en las prestaciones, pero continúan siendo negativas respecto a la ZMCM.

ron numerosas compañías de electrodomésticos, que junto con las de la confección, se trasladaron a Asia, por los costos más bajos de mano de obra. La pérdida de empleo perjudicó los salarios manufactureros.

Región y representación sindical

Los resultados del análisis revelaron que la localización de las empresas manufactureras tiene un efecto estadísticamente significativo y que, además, se verificó un cambio importante en el periodo analizado (1992-1999). En 1992, la presencia de los sindicatos era, en casi todos los casos, inferior respecto a la zMCM (con excepción de la Frontera-norte y Golfo-centro), mientras que en 1999 todas las regiones tuvieron aumentos, y su representación sindical superó a la de referencia, salvo en el Centro-norte y Centro. Esto sugiere que la geografía de la presencia de los sindicatos se modificó en el periodo analizado, y creció la importancia de la ubicación geográfica fuera de la Ciudad de México y su zona metropolitana.

En las demás regiones se identificaron dos patrones distintos, el primero con participación elevada de empleo manufacturero y más presencia de sindicatos, los casos representativos de este patrón son la Frontera-norte y la Pacífico-centro, cuya producción está muy integrada con los flujos de comercio internacional. La Frontera-norte pasó de tener una probabilidad de sindicalización de 1.1 a 14.2 por ciento superior al de la zMCM. La Pacífico-centro aumentó la probabilidad de sindicalización, de un nivel inferior de 10.4 por ciento, en 1992, a uno 5.6 superior al de la zMCM. La única excepción a esta tendencia fue la Centro-norte, donde está la zona industrial de la ciudad de Aguascalientes, que en 2002 concentró 5 por ciento del empleo manufacturero.

El segundo patrón identificado fue en la Pacífico-norte, Golfo-centro y Pacífico-sur, donde probablemente debido a factores de tipo histórico y político, las empresas manufactureras aumentaron sus probabilidades de representación sindical, a pesar de la baja participación del empleo manufacturero.

A pesar del debilitamiento cuantitativo de la representación sindical, aumentó la relación entre la localización geográfica y la probabilidad de que las empresas contaran con un sindicato. Sin embargo, no se dispone de información para valorar su calidad, pues la tarea primordial de gran número de sindicatos es integrarse a una corporación política o servir de extensión en las funciones de recursos humanos de las empresas, además de prevenir la formación de sindicatos independientes. Con excepción de estos últimos, el interés genuino de representar los intereses de los trabajadores es un objetivo secundario.²⁵

²⁵ En el estudio de Casanueva, Ruiz y Rodríguez (2007) sobre la construcción de un índice de calidad de trabajo, se logra distinguir entre los sindicatos independientes y democráticos, que representan los intereses de los trabajadores, de los otros tipos de sindicatos.

La geografía de la estabilidad laboral se consolida en los años noventa en las zonas industriales de la Frontera-norte, que incluye a las ciudades de Nuevo León y Coahuila, y a la región maquiladora de la franja fronteriza del país, que comprende Baja California, Sonora, Chihuahua y Tamaulipas. Además incluye a la Pacífico-centro, donde está Guadalajara y su zona conurbada, y muy cerca se encuentra el estado de Aguascalientes, sobre todo la ciudad capital y su zona metropolitana.

Participación de la inversión extranjera y la calidad de las condiciones de trabajo (1992 y 1999)

Los resultados muestran la existencia de una relación positiva y significativa entre la participación de la inversión extranjera y la calidad de las condiciones de trabajo. Aunque en algunas de ellas dicha relación ha disminuido, como es el caso de la capacitación, salarios y prestaciones (véase los cuadros 11, 12 y 13). Esto puede explicarse debido a la fuga de capitales ocurrida en 1994, antes de la crisis de 1995, y aunque la confianza en la economía mexicana se ha recuperado, no se han logrado alcanzar los niveles de confianza y de inversión previos a ella.

La única condición que registró un aumento importante respecto a la inversión extranjera, entre 1992 y 1999, fue la representación sindical (de 16.2 a 36.7 por ciento, véase cuadro 14). Por tanto, las empresas que contaban con la participación de la inversión extranjera tenían mayores posibilidades de ofrecer seguridad en el empleo, en 1999.

Con respecto a una mayor probabilidad de recibir salarios mejores en las empresas con más participación de inversión extranjera, en 1992 la diferencia entre éstas y las de capital nacional no era significativa. Sin embargo, sí lo fue en 1999.

El efecto de la participación de la inversión extranjera en el acceso a un mayor número de prestaciones es positivo y significativo en todas las dimensiones de calidad del trabajo. Aunque su intensidad disminuyó en 1999, respecto a 1992, tuvo una recuperación en 2002 (véase cuadro 13). También el efecto es mayor en las oportunidades de capacitación y en menor medida en los salarios, de ahí que tal vez los costos de la mano de obra sean el dinamizador principal de la inversión extranjera.

Orientación a la exportación de las empresas manufactureras y calidad del trabajo

El efecto de la exportación de las empresas manufactureras es positivo y significativo en todas las dimensiones de calidad del trabajo. Éstas ofrecen

mejores condiciones de estabilidad, sin embargo, los resultados más notables se reflejan en la capacitación y representación sindical, y en menor medida en la estabilidad laboral. Además, el efecto de la orientación exportadora de las compañías sobre las condiciones de calidad del trabajo fue mayor en 1999, con respecto a 1992 (véase cuadros 10 a 14), y en referencia a los salarios, sólo en 1999 resultó significativo (5.4 por ciento, véase cuadro 12). Lo anterior sugiere que las remuneraciones en este tipo de empresas son semejantes a las de las no exportadoras, y que en alguna medida continúan sustentando sus ventajas competitivas en los bajos costos de la mano de obra. Sin embargo, en contraste, la inversión de las compañías exportadoras en capacitación y prestaciones es superior, además de que ofrecen mayor estabilidad laboral.

Los resultados muestran una relación positiva y significativa de la orientación a la exportación de las empresas manufactureras con todas las condiciones de calidad de trabajo. Sólo la estabilidad laboral registró una disminución mínima (0.5 puntos porcentuales), entre 1999 y 2002. La orientación a las exportaciones tiene una repercusión baja sobre los salarios, y de seguir los costos bajos de la mano de obra, es el factor principal que induce a la inversión extranjera en la manufactura en México.

Conclusiones

Esta investigación se propuso responder los interrogantes sobre los efectos posibles de la liberalización de la economía en la calidad de las condiciones del trabajo, en específico de qué factores podrían contribuir a la creación de un ambiente de trabajo digno y la influencia de la educación y género de los trabajadores, en el contexto de la inserción creciente de la economía mexicana a los mercados globales. El argumento central que dio origen a los interrogantes partió del reconocimiento de que la apertura comercial ha transformado gradualmente los mercados laborales y, como consecuencia, se han observado cambios en la calidad de las condiciones del trabajo.

Aquí se confirma el predominio de la estabilidad o seguridad laboral, lo que resulta contra intuitivo por la tendencia creciente hacia formas de producción flexible, que facilitaría el ajuste numérico de la mano de obra a las fluctuaciones del mercado. Sin embargo, un estudio previo sobre la manufactura en la década de 1990 (De la Garza 1997; 2003) coincide con el presente, en que la mayor parte de los trabajadores en la manufactura están contratados por tiempo indefinido. De la Garza explica la preferencia de las empresas por modalidades estables de contratación, argumentando que no

suponen mayores costos para el empleador, por los salarios bajos y un tipo de sindicalismo poco protector del trabajo, lo que se traduce en costos bajos de la mano de obra, de ahí que no resulte indispensable un esquema más flexible de contratación.

Este argumento no resulta del todo satisfactorio, si se parte de la premisa de que la lógica del empleador es reducir lo más posible los costos de mano de obra. Entonces, la flexibilidad laboral resulta menos costosa, en particular cuando se trata de ajustar la mano de obra a las fluctuaciones de los mercados. Sin embargo, el argumento de De la Garza (2003) sobre la indiferencia e incluso la preferencia del empleador por la modalidad de contratación de tiempo completo e indefinido, le ofrece la ventaja adicional de mayor observancia de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El acceso a la capacitación aumentó considerablemente entre 1992 y 2002, lo que indica un reconocimiento de la importancia de invertir en capital humano por parte de las empresas, en las condiciones actuales de cambio tecnológico acelerado.

Los salarios, además de ser bajos, disminuyeron aún más en la década analizada, sobre todo entre 1992 y 1999, quizás como consecuencia de la crisis de 1995, y se recuperaron un poco en 2002. La capacidad adquisitiva en promedio, que resulta de estos salarios, es ligeramente superior a la línea de la pobreza alimentaria y de capacidades, sin embargo inferior a la patrimonial, lo que implica que los trabajadores tienen dificultades para ahorrar, formar un patrimonio y enfrentar una eventualidad. Esta situación los hace dependientes del sistema de seguridad social público, tanto para enfrentar problemas de salud o invalidez, como para obtener un crédito para la adquisición de una vivienda propia y una pensión para la vejez. De ahí que su bienestar, en gran medida, dependa de la calidad del funcionamiento de las instituciones encargadas de la administración y distribución de las prestaciones o bien de su supervisión y cumplimiento.

La investigación revela que aumentaron las prestaciones, incluso se observó una disminución en la brecha de género en esta dimensión de calidad del trabajo. Es posible suponer que esta alza en la cobertura de las prestaciones resulte de una respuesta de política pública a la pérdida adquisitiva de los trabajadores. Además, en el periodo analizado apareció el SAR y mejoró la cobertura de las instituciones encargadas de la administración del crédito a la vivienda. Sin embargo, el incremento del gasto público y privado en prestaciones administradas por el gobierno no es una garantía de que éstas compensen los salarios bajos.

A pesar de que no se cuentan con estudios sistemáticos sobre el funcionamiento de las instituciones de seguridad social que dependen del gobierno, es de dominio público su labor deficiente, así como las dificultades que

ha enfrentado su reforma. El enorme gasto de sostener grandes burocracias y la falta de transparencia en la operación de sus recursos hacen dudar sobre si el aumento en el número de prestaciones al que tienen acceso los trabajadores compensa la pérdida salarial. Es decir, si su incremento representó un remedio frente a la precarización del trabajo, posiblemente la respuesta sea negativa.

El análisis revela que la dimensión del trabajo digno, que reside en el diálogo social o representación sindical, está muy disminuida y cayó aún más entre 1992 y 1999; decreció 33.8 por ciento. Además, las diferencias en la naturaleza de los sindicatos y la calidad de la representación de los intereses de los trabajadores han desplazado el objetivo de dicha representación a una función secundaria; la representación genuina y la negociación a favor de los intereses del empleado sólo ocurren en los sindicatos democráticos e independientes, que representan una minoría en las empresas manufactureras.

Por último, el estudio muestra que después de más de 20 años de apertura comercial, las condiciones de calidad del trabajo son deficientes, sobre todo las relacionadas con los salarios, la calidad de las prestaciones y la representación genuina de los intereses de los empleados. Además, cuando se observa una mejoría en la calidad del trabajo, como el acceso a la capacitación, esta oportunidad tiene un sesgo de género muy marcado. Con excepción de la estabilidad laboral y acceso a prestaciones, la brecha de género en la calidad del trabajo es desfavorable para las mujeres.

No se ha cumplido la promesa de mejores condiciones de calidad del trabajo, asociadas a la liberalización de la economía, quizás porque ha prevalecido la idea de que la ventaja competitiva en México reside sobre todo en los costos bajos de la mano de obra. Esta estrategia parece no ser sustentable en un contexto en el que la demanda se ha contraído en los mercados internacionales y frente al de la competencia por mercados, originada en otras economías emergentes.

La calidad del trabajo en la industria manufacturera mexicana no se refiere a un problema cuantitativo de reducir el costo laboral, sino en “lograr un eslabón cualitativamente diferente y superior de competitividad, basada en productos con mayor valor agregado” (Mertens, Brown y Domínguez 2005). Es en este contexto en que la educación y la capacitación de la mano de obra, es decir el capital humano y la calidad de las condiciones de trabajo, capital institucional, pueden contribuir de manera importante al aumento de la productividad.

Recibido en mayo de 2008
Revisado en enero de 2009

Bibliografía

- BANXICO. 1996. Informe anual. <http://www.banxico.org.mx/publicadorFileDownload/download?documentId={F0421BA 8-A938-402D-1236-2253458709A6}> (12 de mayo de 2006).
- Barkin, David. 2003. México: 25 años después. Hacia un nuevo entendimiento. *Revista Latinoamericana de Economía* 34 (132): I-III.
- Carnoy, Martin. 1995. Rates of Return to Education. En *International Encyclopedia of Economics of Education*, editado por ídem., 364-369. Nueva York: Elsevier Science Ltd.
- Casanueva, Cristina. 2007. Education, Technology Adoption and Export Performance in Mexico's Manufacturing Industry, 1990-1999. En *Connecting People, Ideas, and Resources Across Communities*, editado por D. Gibson, 307-340. West Lafayette, Indiana: Purdue University Press.
- _____. 2005. Globalization, Industrial Restructuring and Clusters in Mexico: The Case of the Automotive and Electronic Industries. En *Learning and Knowledge for the Network Society. Series on "Technology Policy and Innovation"*, editado por M. Heitor, D. Gibson y A. Ibarra, 101-139. West Lafayette, Indiana: Purdue University Press.
- _____. y Juan Esteban Ortiz Mancera. 2007. Salarios: educación, globalización: geografía de la desigualdad. Ponencia presentada en V Seminario itinerante en pobreza y exclusión. Universidad Iberoamericana de la Laguna, Torreón.
- _____, Paulina Ruiz Íñiguez y Cid Alonso Rodríguez Pérez. 2007. Construcción de un índice de calidad del trabajo y su aplicación en el análisis de las condiciones de trabajo de la industria manufacturera en México. Documento de investigación. Universidad Iberoamericana.
- _____. 2006. El enfoque de las libertades instrumentales en la teoría y medición de las condiciones de trabajo digno en la industria manufacturera en México. Ponencia presentada en la 1^a Conferencia sobre el enfoque de capacidades humanas, Ciudad de México.

- Covarrubias, Alejandro. 1992. *La flexibilidad laboral en Sonora*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Chiquiar, Daniel. 2004. Globalization, Regional Wage Differentials and the Stolper-Samuelson Theorem: Evidence from Mexico. Documento de trabajo. BANXICO: Dirección General de Investigación Económica.
- De la Garza Toledo, Enrique. 2003. Estructura industrial y condiciones de trabajo en la manufactura. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 251-271. México: Universidad Autónoma Metropolitana – Plaza y Valdés.
- _____. 1997. La flexibilización del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 5: 129-157.
- Drèze, Jean y Amartya Sen. 1989. *Hunger and Public Action*. Nueva York: Oxford University Press.
- Fairris, David. 2006. What do Unions do in Mexico? México: Universidad Iberoamericana, IIDSES, Serie Documentos de Trabajo, número 14.
- Ghai, Dharam. 2003. Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, no 2. Ginebra, OIT.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. 2000-2005. Anexos estadísticos de informes de gobierno de Vicente Fox Quesada.
<http://primer.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=124>;
<http://segundo.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=296>;
<http://tercer.informe.fox.presidencia.gob.mx/>;
<http://tercer.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=8>;
<http://cuarto.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php/images/css/images/index.php?idseccion=8>;
<http://quinto.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=4>;
<http://sexto.informe.fox.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=4>
(noviembre de 2007)
- Hernández Licona, Gonzalo. 2003. Empleo y regulación laboral en México. En Cambio institucional: agenda pendiente para las políticas públicas en México. *Gaceta Económica*. Año 9, número especial.

- Herrera, Fernando y Javier Melgoza. 2003. Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por E. de la Garza y C. Salas, 323-347. México: Plaza y Valdés.
- INDESOL. 2002. <http://148.245.48.10/web/index.asp?seccion=1> (febrero de 2008).
- INEGI. 2005. Censo de población y vivienda. <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=medu09&c=3277>
- _____. 2000. XII Censo general de población y vivienda 2000. <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/>
- _____. Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación. <http://www.inegi.gob.inegi.gob.mx> (23 de mayo de 2005).
- _____. Encuesta nacional de empleo urbano. www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0059.htm (20 de mayo de 2005).
- _____. Varios años. http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm_eneu.pdf
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/soc/microdatos/eneu/doc/POBLACIONES%20ENEU.pdf>
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/coesme/programas/programa2.asp?clave=037&c=10733>
- International Labor Organization. 1998. Employability in the Global Economy: How Training Matters. World Employment Report. Geneva.
- Varios años. International Labour Office. 2005. Employment, Productivity and Poverty Reduction World Employment Report 2004-05. Geneva.
- Jaén Jiménez, Bernardo. 2005. El cluster de la electrónica de la región metropolitana de Guadalajara: un análisis comparativo. *Carta Económica Regional*, enero. <http://www.allbusiness.com/professional-scientific/accounting-tax/4013955-1.html> (octubre de 2007).
- Katz, Lawrence F. y David H. Autor. 1999. Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. En *Handbook of Labor*, editado por O. Ashenfelter y D. Card. *Economics*, vol. 3A, 1463-1555. Nueva York: North-Holland.

- Lall, Sanjay. 2000. Skills, Competitiveness and Policy in Developing Countries. Working paper 46, June. Oxford Development Studies.
- Llamas, Ignacio y Nora Garro. 2003. Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 171-173. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Plaza y Valdés.
- _____ y Enrique Hernández Laos. 2000. El mercado de trabajo en México. Diagnóstico, proyecciones políticas al año 2010. En *Centro de Estudios Estratégicos, México 2010, pensar y decidir la próxima década*, 364-403. México: Editorial Limusa.
- Loría, Eduardo. 1999. Efectos de la apertura comercial en la manufactura mexicana, 1980-1998. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- López-Acevedo, Gladys. 2002. Technology and Skill Demand in Mexico. En *Mexico-Technology Wages and Employment*. Washington: World Bank.
- Mertens, Leonard, Flor Brown y Lilia Domínguez. 2005. Competitividad, productividad y trabajo decente: desafíos para la industria manufacturera. *Trabajo I* (1): 25-61.
- OIT. 2004. *Panorama laboral 2004*. Lima: OIT.
- _____. 2000. Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del director general a la 88^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- PNUD. 2005. Informe sobre desarrollo humano México 2004, el reto del desarrollo local. México: PNUD.
- Rendón, Teresa. 2003. Empleo, segregación y salarios por género. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 129-150. México: Universidad Autónoma Metropolitana – Plaza y Valdés.
- Rojas Nieto, José Antonio. 2001. Un nuevo perfil industrial. México: México desconocido. http://www.mexicodesconocido.com/espanol/centros_y_monumentos_historicos/norte/imprimir.cfm?idsec=21&idsub=0&idpag=2369&w=z (24 de julio de 2007).

- Rubio, Luis. 2007. El circo de las corporaciones. Letras Libres <http://www.letraslibres.com/index.php?art=11748> (febrero de 2007).
- Salas, Carlos y Eduardo Zepeda. 2003. Empleo y salarios en el México contemporáneo. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por E. de la Garza y C. Salas, 55-75. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Plaza y Valdés.
- Székely Pardo, Miguel y Araceli Ortega Díaz. 2006. *Narrativa de México*. México: Secretaría de Desarrollo Social.
- Thurow, Lester. 1999. *Building Wealth. The New Rules for Individuals, Companies, and Nations in a Knowledge-based Economy*. Nueva York: Harper Collins Publishers.
- _____. 1968. Disequilibrium and the Marginal Productivity of Capital and Labor. *Review of Economics and Statistics* 50: 23-31.
- Tan, Hong. 1990. *Private Sector Training in the us: Who gets it and Why?* Santa Monica: The Rand Corporation.
- Wood, Adrian. 1995. How Trade Hurts Unskilled Workers? *Journal of Economic Perspectives* (9): 57-80.
- Yamada, Gustavo. 2007. Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo? En Documento de trabajo, no. 78. Lima: Centro de Investigación Económica y Social (CIES), Universidad del Pacífico.

Apéndice

Nota metodológica sobre las características del universo y la muestra de la Encuesta nacional de empleo urbano (ENEU)

Las observaciones del estudio fluctúan alrededor de tres millones, si se toma en consideración que se trata de una muestra representativa a escala nacional del personal empleado en las zonas urbanas (en donde tiende a concentrarse la industria manufacturera). A esta muestra se le aplicó el factor de expansión que determina la ENEU, para cada uno de los cortes trasversales que se analizan, el tercer trimestre de 1992, 1999 y 2002.

El esquema de muestreo de la ENEU se caracteriza por ser:

- Probabilístico: la probabilidad de inclusión de las unidades es conocida y diferente de cero
- Polietápico: la unidad última de muestreo se selecciona en tres etapas
- Estratificado: las unidades primarias de muestreo (UPM) correspondientes a las áreas geoestadísticas básicas (AGEB) se clasifican de acuerdo con diversas características socioeconómicas
- Conglomerado: en cada etapa fue seleccionado un conjunto de unidades elementales (viviendas agrupadas en segmentos) con características heterogéneas en su interior y homogéneas en el exterior.

Sobre el universo, véase el cuadro de abajo, cuya información más reciente está disponible en la página del INEGI; se tomó el tercer trimestre de 2000 y de 2002, por ser los más cercanos o corresponder a dos de los tres cortes que se analizan en el estudio.

Universo de población ENEU, 2000 y 2002

	III trimestre 2000	III trimestre 2002
Población total	47 216 082	48 834 658
Población menor de 14 años	13 391 375	13 336 386
Población de 14 años y más	33 824 707	35 498 272
Número de ciudades	47	47

Fuente: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/soc/microdatos/eneu/doc/POBLACIONES%20ENEU.pdf>