



16-8-2018

**FORTALEZAS Y DEBILIDADES ACTUALES
DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO
2005-2018.**



Edith Pacheco Gómez Muñoz

Carmen Monzerrat Valdez Navarro

René Flores Arenales

Mariana Borja Rodríguez

Contenido

Introducción	5
Perspectivas teórico-analíticas de las condiciones de trabajo y antecedentes de investigación sobre el mercado de trabajo en México.....	10
Precariedad laboral	10
La precariedad laboral en México 2005-2018.....	20
Inestabilidad laboral	23
Inseguridad laboral	31
Precariedad monetaria	38
Resultados: índice de precariedad laboral 2005, 2011 y 2018	66
Movilidad laboral intergeneracional: una forma de desigualdad	74
El efecto del curso de vida en las condiciones de trabajo: la movilidad ocupacional en tres generaciones nacidas en los años treinta, cincuenta y setenta.....	80
Recomendaciones de política pública	91
Consideraciones finales.....	104
Bibliografía.....	107
Anexos.....	114

Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje de asalariados en relación al total de ocupados por entidad federativa. México 2018.....	22
Gráfico 2 Proporción de trabajadores asalariados según existencia de contrato laboral escrito. México 2005-2018	24
Gráfico 3 Proporción de trabajadores asalariados que no cuentan con contrato laboral escrito según sexo. México 2005-2018.....	25
Gráfico 4 Proporción de trabajadores asalariados sin contrato laboral escrito según contexto de residencia. México 2005-2018	26
Gráfico 5 Proporción de la población asalariada sin contrato escrito. Entidad Federativa 2005-2018.....	28
Gráfico 6 Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada sin acceso a servicios de salud. México 2005-2018.....	32
Gráfico 7 Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada por sexo sin acceso a servicios de salud. México 2005-2018	33
Gráfico 8 Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada sin acceso a servicios de salud según tamaño de localidad de residencia. México 2005-2018	34
Gráfico 9 . Proporción de la población ocupada y asalariada sin acceso a servicios de salud. Entidad federativa 2005 y 2018	35
Gráfico 10. Proporción de la población ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018	39
Gráfico 11. Proporción de la población asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018	40
Gráfico 12. Proporción de la población masculina ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	41
Gráfico 13. Proporción de la población femenina ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	41
Gráfico 14. Proporción de la población masculina asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	42
Gráfico 15. Proporción de la población femenina asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	43
Gráfico 16. Proporción de la población ocupada en ámbitos urbanos según salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	44
Gráfico 17. Proporción de la población ocupada en ámbitos rurales según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	44
Gráfico 18. Proporción de la población asalariada urbana según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018.....	46
Gráfico 19. Proporción de la población asalariada rural según salarios mínimos percibidos. México 2005-2018	46
Gráfico 20. Ingresos medianos por hora de la población ocupada y asalariada. México 2005-2018*.....	47
Gráfico 21. Ingresos medianos por hora de la población masculina ocupada y asalariada. México 2005-2018*.....	48

Gráfico 22. Ingresos medianos por hora de la población femenina ocupada y asalariada. México 2005-2018*	48
Gráfico 23. Ingresos medianos por hora los trabajadores asalariados y del total de ocupado según localidad de residencia, México 2005-2018*	49
Gráfico 24. Mediana de los ingresos por hora. Estados seleccionados. 2005 y 2018 *	50
Gráfico 25. Porcentajes de hombres y mujeres asalariados que ganan más de cinco salarios mínimos por sexo y entidad federativa, 2018	64
Gráfico 26. Distribución porcentual de la población asalariada según nivel de precariedad laboral. México 2005, 2011 y 2018.....	67
Gráfico 27. Distribución porcentual de la población asalariada según sexo y nivel de precariedad. 2005, 2011 y 2018	68
Gráfico 28. Distribución porcentual de la población asalariada según tipo de localidad de residencia y nivel de precariedad. México 2005, 2011 y 2018	69
Gráfico 29. Condición de empleo alguna vez durante la vida según tamaño de localidad, cohorte de nacimiento y sexo. Tres cohortes de nacimiento 1936-1938, 1951-1953, 1966-1968. México	81
Gráfico 30. Tipo de trayectoria laboral según tamaño de localidad, cohorte de nacimiento y sexo. Tres cohortes de nacimiento 1936-19938, 1951-1953 y 1966-1968. México	83
Gráfico 31 Ocupación del hijo según ocupación del padre, cohorte de nacimiento y sexo del hijo. Tres cohortes 1936-1968, 1951-1953 y 1966-1969. México	85
Gráfico 32 Tipo de trayectoria laboral según ocupación del padre, cohorte de nacimiento y sexo del hijo. Tres cohortes 1936-1938, 1951-1953 y 1966-1968. México	87

Índice de cuadros

Cuadro 1 . Las dimensiones de la precariedad y sus causas	12
Cuadro 2. Dimensiones de la precariedad laboral en México, 2005-2012.	18
Cuadro 3. Distribución porcentual de la población asalariada por sector de actividad según sexo y nivel de precariedad	70
Cuadro 4. Movilidad intra e intergeneracional. Cohorte 1978-1980.	90

Índice de mapas

Mapa 1. Proporción de la población asalariada sin contrato escrito según entidad federativa. 2018	30
Mapa 2. Proporción de la población asalariada sin acceso a servicios de salud según entidad federativa. 2018.....	37
Mapa 3. Proporción de la población ocupada que no recibe ingresos según entidad federativa. 2018.....	52
Mapa 4. Proporción de la población asalariada que recibe más de cero y hasta un salario mínimo según entidad federativa. 2018.....	54
Mapa 5. Proporción de la población asalariada que recibe más de uno y hasta dos salarios mínimos según entidad federativa. 2018.....	56
Mapa 6. Proporción de la población asalariada que recibe más de dos y hasta tres salarios mínimos según Entidad Federativa. 2018	58

Mapa 7. Proporción de la población asalariada que recibe más de tres y hasta cinco salarios mínimos según entidad federativa. 2018.....60

Mapa 8 Proporción de la población asalariada que recibe más de cinco salarios mínimos según Entidad Federativa. 2018.....62

Mapa 9. Proporción de la población asalariada con alta precariedad laboral según entidad federativa. 2018.....72

FORTALEZAS Y DEBILIDADES ACTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO 2005-2018.

Edith Pacheco Gómez Muñoz¹
Carmen Monzerrat Valdez Navarro¹
René Flores Arenales²
Mariana Borja Rodríguez²

Introducción

Al buscar responder por qué un país como México no logra crecer pese a que se ha esforzado por integrarse a la economía mundial, ha mantenido una macroeconomía estable y ha aumentado su capital humano, Levy sostiene que resulta superficial hacer referencia a la baja productividad. Sin embargo, un punto crucial es que los trabajadores pobres necesitan mejores empleos, pero el entorno laboral, tributario y de mercado les obstaculizada acceder a ellos. De hecho “los trabajadores estarían mejor si, en lugar de la actual combinación de políticas, estuvieran todos cubiertos por un único sistema de seguridad social y tuvieran acceso a un seguro de desempleo, si hubiera más empleos de buena calidad y la recaudación sacrificada por los regímenes especiales para las pequeñas empresas y las exenciones del IVA se utilizara en su lugar para reducir los impuestos federales y estatales sobre la nómina, y para compensar a los hogares pobres con transferencias de ingreso directas. En otras palabras, el cambio de políticas para acelerar el crecimiento es, en términos generales, el cambio que mejora el bienestar de los trabajadores” (Levy, 2018: 314).

Este trabajo tiene como objetivo la elaboración de un estudio que ofrezca información sobre las condiciones del trabajo en México. El periodo que se abarca es de 2005 a 2018,³ en este intervalo de tiempo ha sido evidente el bajo crecimiento económico, alrededor del 1% per cápita (Esquivel 2015: 18) y, en cuanto al entorno político, recientemente se presenta un contexto de discusión sobre

¹ Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México A.C.

² Laboratorio de Vivienda, Facultad de Arquitectura, Universidad Nacional Autónoma de México.

³ Este documento se apoya fundamentalmente en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual inició su aplicación en 2005. Cabe mencionar que previo a este periodo el país contó con información sobre empleo desde 1991 por medio de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), debido a ciertos cambios en el cuestionario, en este trabajo se ha preferido utilizar la encuesta más reciente con la finalidad de no enfrentarnos a ciertos problemas de comparabilidad.

las iniciativas de ley secundaria de la reforma laboral de 2017.⁴ Dado que algunos especialistas y abogados laborales sostienen que una de las propuestas de iniciativa de ley crea la pauta para profundizar el contexto de precariedad laboral en nuestro país (Alcalde, 2018; Bensusán, 2018; M. Rojas, 2018),⁵ este estudio ofrecerá información sobre las condiciones actuales del mercado de trabajo, pero también ofrecerá una perspectiva de largo plazo; dado que las condiciones iniciales de los individuos (aproximado por su estatus socio-económico en la infancia) estructuran inserciones al mercado de trabajo diferenciadas. De hecho, otro de los marcos centrales para comprender cómo se estructuran las condiciones de trabajo en el país es el referente al contexto de desigualdad que se vive en éste; mucho se ha escrito al respecto, pero la mayoría de los estudios sostienen que la baja remuneración que reciben las y los trabajadores es uno de los aspectos cruciales para entender los ingresos globales de una familia (Boltvinik y Damián, 2016; Damián, 2002; Esquivel, 2015). El conocimiento de las condiciones recientes, más el abordaje de la movilidad ocupacional, nos permitirán tener un panorama amplio para formular recomendaciones de política pública.

Diversos estudios sobre el mercado de trabajo han hecho visible el fenómeno de deterioro de las condiciones laborales, lo que se ha manifestado en: a) un número amplio de asalariados que no están afiliados a las instituciones de seguridad social, b) una persistencia de bajos niveles salariales, y c) una elevada inestabilidad laboral (Guadarrama, Hualde, y López, 2014; Pacheco, 2014 y 2016). Apoyados en estos breves elementos introductorios nos proponemos cumplir con los siguientes objetivos:

- ❖ Analizar la vinculación entre la dinámica económico-laboral a partir de tres de los indicadores del mercado de trabajo más importantes (inestabilidad, inseguridad y precariedad monetaria).
- ❖ Abordar el tema de la movilidad ocupacional en relación con la condición socioeconómica de infancia (comprendiendo las fortalezas y debilidades del mercado de trabajo al retomar algunos elementos de la desigualdad social).

⁴El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las reformas a los artículos constitucionales 107 y 123 en materia de justicia laboral, a partir de esta fecha los legisladores tenían el plazo de un año para aprobar la ley secundaria que normaría las modificaciones a la constitución en las que se establecerán las nuevas disposiciones en materia de conciliación de problemas laborales (Rivera, 2018).

⁵ “La iniciativa de reforma laboral no es incluyente, plural, justa ni legal. Se tendrá que enriquecer, ya que no abona para el crecimiento del país; afecta la estabilidad en el empleo, da marcha atrás en los derechos laborales tanto individuales como colectivos y representa una violación a los derechos humanos y laborales para los mexicanos’, considera el especialista en Derecho Laboral, doctor Ezequiel Pineda Nava” (Becerra, 2018).

- ❖ Profundizar en las debilidades del mercado de trabajo en México, con la finalidad de plantear recomendaciones de política pública que puedan derivar en propuestas o insumo para el trabajo legislativo.

Para lograr alcanzar estos objetivos este documento contiene cinco grandes apartados. El primero, busca poner en la mesa de debate las distintas perspectivas teórico-analíticas sobre las condiciones de trabajo, a la vez que rescata diversos hallazgos de investigación sobre las características del mercado de trabajo en México. Es en este primer apartado que se busca dejar claro que la perspectiva de la precariedad permite hacer un retrato nítido del mercado de trabajo, en la medida que atiende diferentes dimensiones del fenómeno. En un segundo, nos proponemos caracterizar la precariedad laboral de México durante el periodo 2005-2018 (años en que se ha aplicado la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), con la característica de que en una primera sección se describen con detalle cada una de las tres dimensiones de la precariedad –inestabilidad laboral, inseguridad laboral y precariedad monetaria- y, en una segunda sección se calcula un índice de precariedad que busca dar cuenta del nivel de precariedad en nuestro país.⁶ Un tercer apartado se propone caracterizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la movilidad laboral presente a lo largo del curso de vida de las personas (para ello se utilizará la Encuesta Demográfica Retrospectiva de 1998 y 2011).⁷ En el cuarto, se elaboran una serie de recomendaciones de política pública a la luz de los hallazgos obtenidos en el documento y en el marco de una preocupación central por articular la política económica y social. Finalmente, en el último apartado se presentan algunas consideraciones finales para dar cierre al análisis.

Ahora bien, antes de entrar en materia conviene aclarar cuál es nuestro universo de estudio. La población en edad de trabajar (los mayores de 14 años de ambos sexos) se divide entre los que trabajan, o quieren trabajar (población económicamente activa -PEA-) y los que no trabajan (población no económicamente activa –PNEA, antes PEI-). A su vez, la PEA se divide entre aquellos que están ocupados y aquellos que no están ocupados en el mercado de trabajo pero buscan

⁶ Agradecemos a Julio César Martínez Sánchez por su apoyo para el cálculo del índice de precariedad.

⁷ Se decidió trabajar principalmente con la EDER 1998 porque nos permite contrastar los resultados de corte transversal sobre el mercado de trabajo en contextos rurales y urbanos con la dinámica laboral de largo plazo a lo largo del curso de vida de las personas. La EDER 2011 no permite la aproximación rural-urbano porque su cobertura fue exclusivamente urbana. En consecuencia, en el tema de la movilidad laboral solo se caracterizaron tres cohortes, la de los treinta, la de los cincuenta y la de los años sesenta señalando para estos las diferencias territoriales (rural urbano), se integró además un breve análisis respecto a la EDER 2011 solo para la población urbana de la cohorte 1978-1980.

trabajo o quieren trabajar.⁸ A la vez, la población ocupada se conforma de la población asalariada y la no asalariada; es por ello, que una parte importante de los cuadros, gráficas o mapas en este documento presentan la información tanto para la población asalariada (aquellos que respondieron que tenían un jefe o supervisor, es decir, venden su fuerza de trabajo), como para el conjunto completo de trabajadores que respondieron que estaban trabajando por al menos una hora la semana anterior a la entrevista (es decir, los ocupados). Ahora bien, adscritos a la perspectiva que sostiene que la precariedad laboral solo puede analizarse a partir de los trabajadores asalariados, en el segundo apartado presentamos la información sobre las distintas dimensiones de la precariedad fundamentalmente para los trabajadores asalariados, aunque cuando consideramos que es pertinente se presenta información no solo de los trabajadores asalariados, sino también del conjunto completo de los ocupados. Otra aclaración que es necesaria realizar, antes de entrar en materia, es la referida a las diferentes dimensiones de la precariedad; la precariedad vinculada a la inseguridad laboral podría ser un proxy de la informalidad,⁹ pero este documento prefiere bordar en torno a la perspectiva de la precariedad porque ésta permite analizar distintas dimensiones de la problemática laboral y con ello generar un índice que nos permite calificar el nivel de precariedad y, con ello, buscamos romper con las aproximaciones de corte dicotómico.

Los resultados encontrados en este documento muestran que la precariedad laboral, medida en tres dimensiones, es una condición estructural que, si bien se intensifica en periodos de crisis económica, muestra cierta regularidad respecto a las condiciones de las y los trabajadores en el tiempo y en el país a lo largo del periodo de estudio (2005-2018). A pesar de la existencia de dichas regularidades este fenómeno afecta de manera diferenciada a los individuos dependiendo de su sexo, así como del tipo de localidad y región de residencia. Las tendencias en las diferentes dimensiones de la precariedad estudiadas en este documento, al igual que el cálculo del índice, permiten constatar que la región sur del país sostiene los niveles más elevados de dicha condición,

⁸ Debe señalarse que, de acuerdo con el Módulo de Trabajo Infantil de la ENOE 2017 (INEGI, 2017), se estima que hay hasta 812,700 menores de 15 años que trabajan, la mayoría en condiciones de precariedad. En el año 2014 quedó institucionalmente prohibido a partir de la reforma laboral de ese mismo año (ver Diario Oficial del viernes 12 de junio de 2015).

⁹ Queremos aclarar, por un lado, que este documento no hará referencia a la informalidad dado que se adscribe a la perspectiva de la precariedad para poder dar cuenta de las condiciones del mercado de trabajo, pero por supuesto que aportará elementos que bordan en el mismo tenor que la perspectiva de la informalidad: condiciones de vulnerabilidad laboral. Por otro lado, es importante definir con precisión los conceptos, la población asalariada puede estar inserta en el mercado formal o informal de la economía, desde la perspectiva de la precariedad la dimensión de la inseguridad laboral contempla una de las entradas de la informalidad, ya que el no tener acceso a la seguridad social involucra población que realiza actividades de manera independiente, o bien, trabaja en unidades económicas no registradas.

mientras que la región norte exhibe las mayores ventajas relativas, pero también se ilustran los matices a lo largo del territorio. Se considera preocupante que actualmente solo 15 de cada 100 de las y los trabajadores asalariados no presenten alguno de los niveles de precariedad (alto, medio o bajo) establecidos en esta investigación, por lo que urge implementar políticas que repercutan directamente sobre el bienestar de la población.

Perspectivas teórico-analíticas de las condiciones de trabajo y antecedentes de investigación sobre el mercado de trabajo en México

Para muestra de las condiciones precarias de trabajo basta un botón. Con la finalidad de dimensionar el papel del trabajo en el tema de las condiciones de vida, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) ha desarrollado una serie estadística denominada Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP) el cual muestra trimestralmente, a partir de 2005, la proporción de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo. El porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria en el cuarto trimestre de 2017 fue de 41% mientras que en 2005 era mucho menor (34.8%) (Coneval, 2018; Pacheco y Sánchez, 2012). Por su parte Montoya (2017) encuentra que más del 50% de los trabajadores no alcanzan a comprar una canasta de satisfactores esencial con sus ingresos laborales.

En consecuencia, en México, durante las últimas décadas, diversos trabajos han señalado que existe un contexto creciente de precariedad laboral, enmarcado en un proceso de flexibilización laboral vinculado al cambio estructural llevado a cabo a partir de los años ochenta del siglo pasado.

Así, en este siglo, el estudio de la precariedad ha hecho visible que las ocupaciones asalariadas han mostrado un fuerte deterioro en salarios y prestaciones en el contexto de la flexibilización laboral enmarcada en la necesidad de obtener mayores ganancias por parte de los empleadores durante los últimos 25 años (García y Sánchez, 2012; García, 2010, 2011; Gaxiola, 2013; Mora y Oliveira, 2011)

Precariedad laboral

Ante una realidad distinta en las condiciones y relaciones laborales de las y los trabajadores, provocada en gran medida por las diferentes reformas estructurales aplicadas alrededor del mundo en lo referente al ámbito laboral, se ha utilizado el término *precariedad* con el fin de dar cuenta las carencias e inseguridades a las que éstos se enfrentan. Sin embargo, el uso del concepto, dados los sentidos distintos con los que éste ha sido abordado en los estudios de trabajo, resulta complicado (García, 2011). A continuación, se pretende mostrar cómo se ha comprendido la precariedad y

cuáles son las dimensiones que la distinguen; así como la manera en que su estudio se ha abordado en el país.

El estudio de la precariedad laboral tiene su origen en el contexto europeo. Rojas y Salas (2011) indican que, durante el año de 1982, Guy Caire se interesó por mostrar que existió un detrimento en las condiciones laborales de los trabajadores franceses; éste tuvo lugar a partir de la eliminación de sus derechos laborales en un entorno de importantes cambios en los procesos productivos. Dicho detrimento se ha mantenido vigente en épocas más recientes.

Reygadas (2011, p. 33) señala que la precariedad laboral es “quizás el fenómeno más grave y preocupante de las transformaciones laborales en curso. A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la productividad, la situación de la mayoría de los trabajadores no ha mejorado, y en muchos casos ha empeorado”.

En un contexto en el que el desarrollo tecnológico ha permitido generar notables mejoras en producción traducidas en una reducción de sus costos para los dueños del capital, el trabajo en algunos ámbitos ha perdido su valor impactando de manera negativa en las condiciones de vida de los trabajadores a nivel mundial. Los gobiernos, con el fin de incentivar la inversión, o por sus relaciones con el sector empresarial, han propiciado condiciones y arreglos laborales que pueden llevar a las y los trabajadores a desarrollarse en trabajos precarios (Raygadas, 2011).

Rodgers (1989) (citado en Reygadas, 2011, p. 33 y Mora, 2011, p. 165) contrapone el término de trabajo precario al de “trabajo estándar” y define cuatro dimensiones que el segundo debe de abarcar: 1) amplio horizonte temporal y certidumbre sobre su continuidad, 2) control sobre el trabajo 3) protección social y 4) un ingreso estable. Según los autores, un trabajo se considera precario cuando se presenta la carencia de una o más de estas dimensiones.

Con el fin de realizar una medición integral de la precariedad en el país, y después de revisar literatura referente a la temática, Rubio (2010) define las distintas dimensiones de la precariedad así como los factores que las propician.

En el cuadro 1 se observan los factores que el autor ha encontrado inciden en las distintas dimensiones de la precariedad. Se muestra que, exceptuando la dimensión de vulnerabilidad, son los cambios estructurales -como las reformas laborales o la debilidad sindical-, la permisividad

gubernamental; así como la política implícita de contención salarial, aquellas que propician en mayor medida que las y los trabajadores se encuentren en condiciones de empleo precarias. Para Rubio (2010) la dimensión de temporalidad equivale a la que otros autores nombran como inestabilidad.

Cuadro 1 . Las dimensiones de la precariedad y sus causas

Dimensión	Explicación	Factores que la propician
Temporalidad	Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido	<ul style="list-style-type: none"> - Reformas a la legislación laboral tendientes a la flexibilización - Programas atípicos de empleo - Abuso de la figura de contratación por tiempo definido - Falta de supervisión de las autoridades laborales
Vulnerabilidad	Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de supervisión por parte de las autoridades laborales y de salud
Insuficiencia salarial	Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda	<ul style="list-style-type: none"> - Baja educación y capacitación - Falta de creación de empleos de alto valor agregado - Ciclos de inestabilidad económica y del nivel general de precios
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social	<ul style="list-style-type: none"> - Debilidad de la protección sindical - Flexibilización laboral tendiente a reducir costos

Fuente: Rubio (2010, p.79)

Resulta necesario hacer mención de la importancia de las regulaciones nacionales en lo referente al trabajo; así como de las características organizaciones tanto en el sector industrial como social, pues por medio de éstas se determina lo que se entiende por trabajo estándar y condiciones dignas

de trabajo y, por lo tanto, aquello que el concepto de precariedad abarca en cada contexto específico (Rojas y Salas, 2011).

No obstante, de manera reciente la conceptualización de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha permitido de cierta manera estandarizar el concepto con base en la recolección de información respecto al empleo que sus estándares demandan, en resumidas cuentas, lo precario resultaría lo contrario al trabajo decente. Dicho concepto fue acuñado a partir de la Memoria del Director General en la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1999 quien dictó lo siguiente:

“Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social” (OIT, 1999).

Es decir, la OIT ha especificado el “deber ser” en lo referente al trabajo; por lo tanto, aquello que no cumpla con la norma se considera precario.

Salvia y Tissera (2002) indican que al analizar la precariedad laboral algunos autores suelen crear definiciones que concentran en dimensiones específicas de este fenómeno, enfocándose por ejemplo en relaciones laborales endebles o inciertas. Sin embargo, los autores reflexionan el concepto concluyendo que estas condiciones deben ser consideradas sólo como puntos de partida para definirlo, pues creen necesario analizar situaciones específicas que se generan de las relaciones entre el capital y el trabajo.¹⁰ Al respecto Rubio (2017, p. 47) señala que “[l]a precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría”; es decir, la manera en la que históricamente se han transformado las relaciones, espacios y formas de integración en el trabajo determinan y seguirán determinando cambios en la manera en que se mide y se comprende la precariedad.

En lo referente a las condiciones estructurales de los puestos laborales donde los trabajadores pueden encontrar riesgos superiores de estar en situaciones precarias, Mora (2011) indica que se

¹⁰ El análisis de la movilidad ocupacional que se presentará más adelante permitirá realizar un acercamiento a este enfoque.

ha documentado que son las empresas de menor tamaño, los puestos de trabajo de baja calificación y los sectores con alta concentración de oferta laboral; así como en las actividades de baja productividad, aquellas que presentan mayor vulnerabilidad.

Como lo indica García (2011), las dimensiones de la precariedad apuntan a los cambios y transformaciones que se han efectuado en lo que se refiere al trabajo asalariado; sin embargo, son características “comunes” de los empleos no asalariados; es decir lo que dentro del trabajo no asalariado podía considerarse como “la norma” se ha presentado ahora en el seno del trabajo asalariado mostrando la heterogeneidad en las nuevas conformaciones de las relaciones laborales.

En un principio, en los estudios de trabajo se tendía a asimilar los conceptos de trabajo precario y trabajo atípico; esto debido a que “el empleo que no encuadraba en [los] cánones [socialmente aceptados], por definición, era un empleo de mala calidad y, por lo tanto, un empleo precario. Un empleo de esa naturaleza era, además, atípico en términos de estar fuera de lo que era común en la sociedad” (Rojas y Salas, 2011, p. 119).

Cuando se hace referencia al trabajo atípico García (2011, p. 87) señala que

“(…) se agrupan una serie de formas de trabajo que caen fuera de la relación laboral permanente, protegida, a tiempo completo y usualmente establecida con un solo empleador y en un lugar de trabajo fijo donde se interactúa con otros trabajadores. Se trata del trabajo temporal, discontinuo, en horas no habituales; de aquel que se desarrolla a tiempo parcial, o a domicilio, así como del empleo subcontratado y del autoempleo”

Como se deduce de la definición anterior las dimensiones del trabajo atípico están conectas con la precariedad; Reygadas (2011, p. 41) menciona dos aspectos de este tipo de trabajo que son factores causales de la precarización, a saber: la segmentación espacial del proceso de trabajo y su flexibilización. El primero, como menciona el autor, se traduce en asimetrías para el desplazamiento de los factores de producción y, por lo tanto, en la imposición de bajos salarios y condiciones deplorables aceptadas por los trabajadores ante el temor de la pérdida de empleo por un posible traslado de la producción a otra región. El segundo factor, la flexibilización del trabajo, ha resultado en medidas que restringen los derechos de las y los trabajadores y en una reducción de los compromisos de las empresas a con ellos. Sin embargo, no todo el trabajo atípico es precario.

García (2011) presenta la manera en la que se han operacionalizado los conceptos más usados en los estudios de trabajo desde distintos enfoques. La autora encuentra que, si bien, la forma en que son concebidos resulta distinta desde las distintas perspectivas de estudio, éstos suelen medirse utilizando indicadores similares dada la disponibilidad de información con la que se cuenta. (Por ejemplo, el subempleo podría medirse como trabajo realizado durante una jornada normal, pero con ingresos muy reducidos; una de las dimensiones de la precariedad laboral da cuenta de los trabajadores que perciben bajos ingresos).

En concreto, ¿cómo se ha abordado el tema de la precariedad laboral en el país?

Preocupada por la situación de las y los jóvenes mexicanos Oliveira (2006), mediante un análisis realizado por medio de la Encuesta Nacional de la Juventud (2000), encuentra que un porcentaje magro de éstos (11%) contaban con trabajos no precarios. De los jóvenes partícipes en los mercados de trabajo sólo cerca de un tercio desarrollaban actividades no precarias o de baja precariedad. En un contexto “de precariedad laboral generalizada” la autora llama la atención sobre los casos extremos; es decir, los jóvenes en situaciones de precariedad extrema quienes se desempeñan como trabajadores asalariados, no cuentan con contratos laborales ni prestaciones sociales, no se desarrollan en actividades relacionadas con sus estudios y se les remunera con ingresos muy reducidos; y los jóvenes privilegiados: aquellos en grupos de edades superiores (25-29 años), establecidos en un local de trabajo, con contratos laborales, jornadas de trabajo de medio tiempo, y salarios elevados respecto a sus contrapartes. Para la autora es evidente que “la desigualdad de oportunidades educacionales y laborales existentes para los jóvenes de los diferentes sectores sociales contribuye a la transmisión de las inequidades de clase de una generación a otra” (Oliveira, 2006, p. 61).

Mediante un análisis durante los periodos 1995 al 2010 Rubio (2010) realiza un índice ponderado de precariedad absoluta (nacional) y relativa (estatal) considerando las dimensiones de inestabilidad, insuficiencia salarial e inseguridad; así como el acceso a otros servicios distintos a los sistemas de salud. El autor encuentra que el fenómeno de la precariedad muestra una magnitud importante en el país en todas sus dimensiones y que se comporta de manera heterogénea entre los estados de la república siendo menor para la región del norte y superior para las del sur.

Por otro lado, en un esfuerzo por incorporar dimensiones poco estudiadas en los estudios de género y la participación de la fuerza de trabajo en México Rojas y Salas (2010) discuten la existencia de diferencias en la precarización de la fuerza de trabajo masculina y femenina. Los autores enfocan su análisis en las áreas más urbanizadas del país para los periodos 1995 al 2009 y se enfocan en las dimensiones de inestabilidad, inseguridad, insuficiencia salarial e integran la falta de control sobre la organización laboral. Los autores encuentran que las condiciones de hombres y mujeres han empeorado a lo largo del periodo; sin embargo, esto se ha reflejado de manera relativa en mayor medida en el caso de las mujeres entre el periodo de inicio y el del fin del análisis. Al calcular un índice de precariedad los autores observan que éste se relaciona débilmente con la composición por sexo en el que hombres y mujeres se desenvuelven en distintas ocupaciones mostrando así que las diferencias en el ingreso de los individuos se determinan por factores institucionales.

Mora y Oliveira (2011) analizan tres dimensiones de la precariedad en el mercado mexicano: la seguridad, la estabilidad laboral y el salario. En relación con la primera dimensión, los autores sostienen que en la década de los ochenta la puesta en marcha de las reformas económicas de carácter neoliberal estuvo asociada con un recorte de la seguridad social, mientras que durante el periodo denominado “de consolidación del nuevo modelo económico orientado al mercado externo” (1991-2004) la proporción de asalariados afiliados a una institución de seguridad social disminuyó ligeramente.

La segunda dimensión a la que se refieren estos autores es la estabilidad en el empleo; durante el periodo de 1995 a 2004 encuentran que, aunque se presentó un ligero aumento de trabajadores asalariados con contrato permanente, se aclara que menos de la mitad de estos trabajadores contaban con dicho beneficio. Rojas y Salas (2011) confirman este resultado y añaden a la discusión el tema del carácter particular de los contratos en México, ya que a diferencia de los países europeos “la alta proporción de acuerdos verbales como garantía de una relación laboral muestra una tendencia hacia la polarización entre la fuerza de trabajo asalariada mexicana” (p.134).

García (2011) analiza el periodo comprendido entre los años 2000 al 2009; la autora encuentra que ya a principios del 2000 la precariedad laboral de los trabajadores mexicanos (desde la dimensión de la inseguridad e inestabilidad) era acentuada. Señala que los jóvenes mexicanos y aquella población con menor escolaridad encuentran mayores carencias respecto a la firma de contratos permanentes; así como en el acceso a prestaciones de salud. Respecto a las ramas de actividad en

que se desenvuelven los trabajadores es en la agricultura, la construcción y los servicios diversos donde se exhiben mayores desventajas. Mientras que los individuos de edad madura, con niveles educativos más elevados e inmersos en ramas como servicios sociales, gobierno e industria extractiva se encuentran representados, en menor medida, en condiciones precarias de trabajo en las dimensiones abordadas en el estudio.

Como un elemento de ilustración, párrafos arriba se planteaba que para muestra de las condiciones deterioradas del mercado de trabajo bastaba un botón, para ello se indicaba el valor ITLP elaborado por Coneval. Sin embargo, sabemos que la precariedad laboral tiene varias dimensiones, por ello en el cuadro 2 se presentan algunas cifras en torno a los cambios y permanencias que dichas dimensiones han tenido en los primeros años de este siglo. Algunos estudios han resaltado el tema de la precariedad organizativa a partir de la conformación de la jornada laboral, la información en el cuadro 2 permite mostrar que entre 2005 y 2012 se incrementaron las jornadas de tiempo parcial y este incremento afectó más a los hombres asalariados (aumentando su participación en 4.5 puntos porcentuales en jornadas de menos de 35 horas semanales) (Pacheco, 2014).

En relación con la inseguridad laboral se aprecia un aumento en el periodo 2005-2012, pero lo significativo de esta dimensión es que cerca del 50% de la mano de obra asalariada del país no tiene acceso a servicios de salud en vinculación con su trabajo; además, los hombres asalariados también se vieron ligeramente más afectados que las mujeres en términos del acceso a los servicios de salud, de tal suerte que la brecha por género se amplió.

Por último, otra de las dimensiones de la precariedad que ha sido estudiada es la inestabilidad laboral; la manera de aproximarse a este aspecto ha sido a través de la variable “tipo de contrato”; en el periodo 2005-2012 se aprecia que se redujo el porcentaje de asalariados que no tenían un contrato, especialmente en el caso de los hombres, sin embargo, no deja de llamar la atención que también en este rubro cerca del 50% de la mano de obra asalariada no contaba con un contrato al establecer una relación laboral.

Cuadro 2. Dimensiones de la precariedad laboral en México, 2005-2012.

Indicadores correspondientes a distintas dimensiones de la precariedad	ASALARIADOS				TOTAL DE OCUPADOS				
	2005		2012		2005		2012		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
PRECARIEDAD ORGANIZATIVA (Duración de la jornada de trabajo)									
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.4	2.6	2.8	3.6	2.4	2.6	2.6	3.2	
Menos de 15 horas	2.0	5.7	2.7	5.9	3.7	10.7	4.6	11.7	
De 15 a 34 horas	10.1	20.9	13.9	22.3	13.0	23.9	16.4	25.2	
De 35 a 48 horas	49.9	52.4	46.8	50.3	45.3	42.5	43.3	40.6	
Más de 48 horas	34.8	17.8	33.1	17.2	34.9	20.0	32.4	18.8	
No especificado	0.8	0.5	0.8	0.7	0.6	0.4	0.7	0.5	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
INSEGURIDAD (Condición de acceso a las instituciones de salud)									
Con acceso	53.4	55.8	51.8	54.5	34.8	36.3	34.8	35.4	
Sin acceso	45.7	43.5	47.4	44.7	64.5	63.2	64.6	64.1	
No especificado	0.9	0.8	0.8	0.8	0.7	0.5	0.6	0.5	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
INESTABILIDAD (Disponibilidad de contrato escrito)									
Con contrato escrito	48.6	53.6	50.5	55.2	NA	NA	NA	NA	
Temporal	8.0	9.5	8.8	9.3	NA	NA	NA	NA	
De base, planta o por tiempo indefinido	40.4	43.9	41.4	45.5	NA	NA	NA	NA	
Contrato de tipo no especificado	0.2	0.2	0.3	0.3	NA	NA	NA	NA	
Sin contrato escrito	50.5	45.7	48.6	44.1	NA	NA	NA	NA	
No especificado	0.9	0.7	0.9	0.7	NA	NA	NA	NA	
	100.0	100.0	100.0	100.0					

Nota: NA No aplica

Fuente: Pacheco (2014), págs. 72-73. (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005 y 2012, INEGI (cálculos propios))

Ahora bien, sabemos que el país es heterogéneo, así que cabe preguntarse, ¿cómo es la precariedad en contextos menos empobrecidos? Atendiendo al grupo de los y las trabajadoras asalariadas en la Ciudad de México se ha encontrado que la precariedad laboral es bastante estructural, tomando en cuenta las tres dimensiones de la precariedad con mayor frecuencia abordadas en la literatura: inseguridad e inestabilidad laboral y precariedad salarial. Cerca del 40% de los asalariados no cuenta con un contrato escrito y no tienen acceso a instituciones de salud, además, las remuneraciones de estos trabajadores se han deteriorado entre 2005 y 2015, lo que conduce a una situación de precariedad media y alta (cerca del 50% se ubica en estos rubros en cuanto a rangos de precariedad). Aunque también se percibieron ciertas mejoras que permitieron que la situación de no precariedad aumentara en el caso de los hombres y, al menos se mantuviera en el caso de las mujeres (Pacheco, 2016).

Por otra parte, en cuanto a la movilidad laboral se pueden tener aproximaciones de corto y de largo plazo. Respecto al corto plazo, un estudio sobre la movilidad ocupacional a lo largo de cinco trimestres encuentra que la escasa generación de empleos formales es evidente entre quienes están desempleados al inicio del primer trimestre de seguimiento. Además, casi la cuarta parte de los hombres (23.0%) y una de cada seis mujeres (16.9%) fracasan en su intento de conseguir un puesto de trabajo.

Por otro lado, uno de cada cinco hombres (20.1%) opta por salir de la fuerza de trabajo, mientras que ésta es la alternativa para casi la mitad de las mujeres (44.3%). Entre quienes consiguen un empleo, la mayoría de los hombres lo encuentran en la informalidad (30.3 de 56.9%) mientras que las mujeres se insertan en mercados formales (20.0 de 38.8%). Finalmente, la incorporación a la actividad económica muestra que la mayoría encuentra un puesto de trabajo en la informalidad (12.8 de 22.4% en hombres y 10.5 de 15.0% en las mujeres) (Partida y Pacheco, 2017). Es de interés enunciar esta aproximación dado que en los periodos de crisis la movilidad ocupacional en un año puede ser mucho mayor; para atender este aspecto este estudio no se adscribirá a la aproximación teórica de informalidad, pero recuperará resultados que atiendan dicha movilidad en el periodo de estudio con la finalidad de elaborar recomendaciones de política pública.

La precariedad laboral en México 2005-2018

Dada la revisión anterior, sabemos que la precariedad laboral se ha explicado en el marco de las reformas estructurales y ya existe una diversidad de trabajos que han dado cuenta de la precariedad entre 1991 y 2004, es por ello que a continuación, se pretende mostrar la evolución de la precariedad en el país para años más recientes, entre 2005 y 2018, mediante el análisis de tres de sus dimensiones: inestabilidad, inseguridad y precariedad monetaria. Dicho análisis se realiza para la población asalariada y para el total de la población ocupada, al comparar los resultados para cada año considerado; así como los cambios presentados de acuerdo con el sexo y tamaño de localidad de residencia.¹¹ Se presenta también el panorama de los estados de la república respecto a las mencionadas dimensiones; así como el cálculo de un índice de precariedad laboral que comprende los periodos 2005, 2011 y 2018.

Resulta necesario especificar a quiénes hace referencia el documento al hablar de población ocupada y población asalariada. Por un lado, la población ocupada se define como tal al haber realizado alguna actividad económica dentro del periodo de referencia en el levantamiento de una encuesta.¹² Una vez identificada la población ocupada, esta se clasifica de acuerdo con su posición en la ocupación: trabajadores subordinados y remunerados, empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores sin pago. La población asalariada se identifica como parte de la población ocupada, más no se integra mediante todas las posiciones de la ocupación, de tal suerte que aquellos individuos reconocidos como subordinados y remunerados forman parte de la denominada población asalariada, pues cuentan con relaciones laborales en las cuales dependen de la figura del empleador/a; es decir, sus actividades económicas no son independientes.¹³

En el gráfico 1 se muestra el porcentaje de asalariados en relación al total de la población ocupada: en el país el 68.9% de los individuos que realizan una actividad económica lo hacen bajo la figura

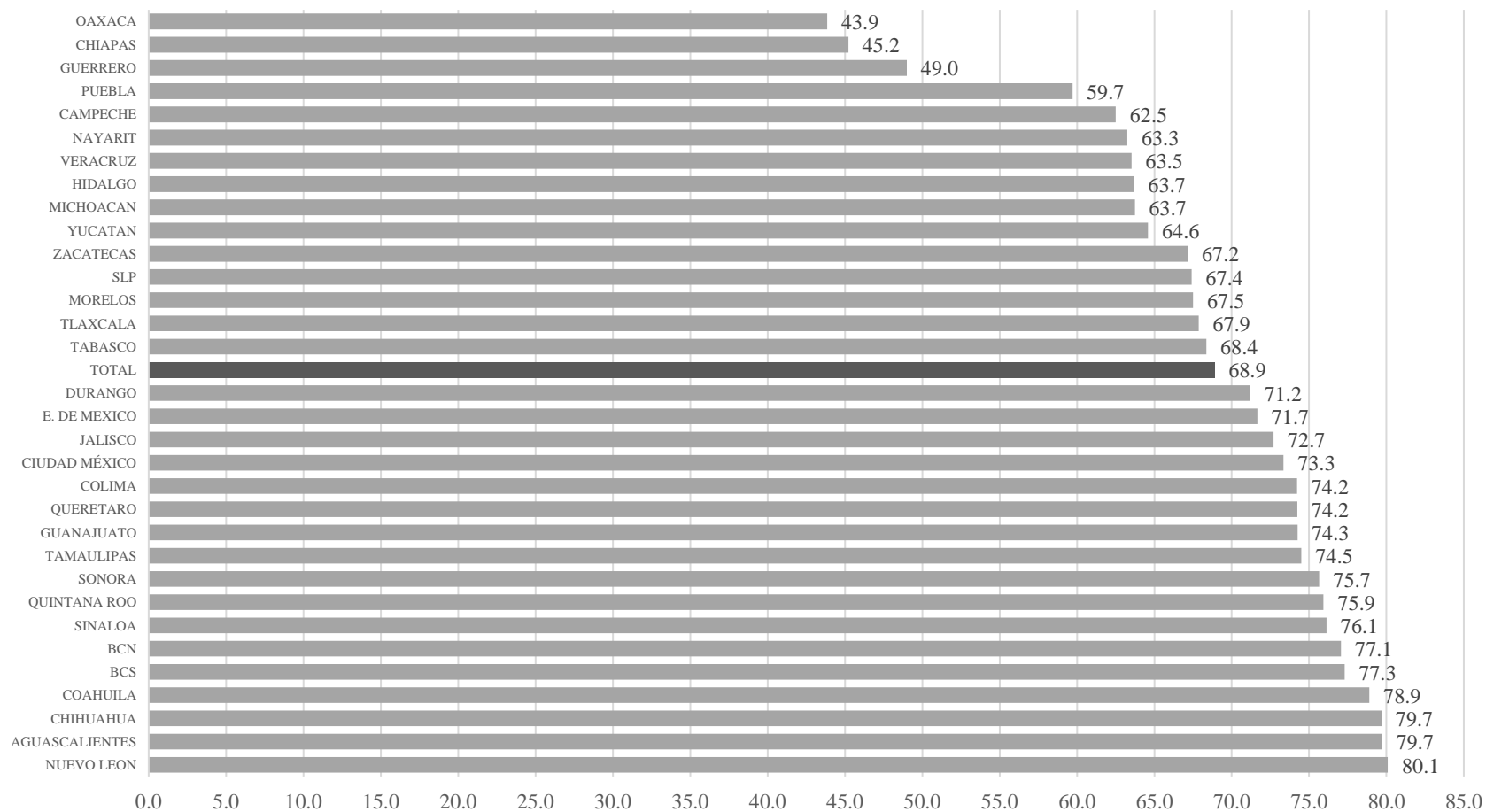
¹¹ Respecto al tamaño de la localidad de residencia la descripción de las dimensiones de la precariedad que se presentará más adelante en este documento define como localidades rurales a aquellas con menos de 2,500 habitantes; sin embargo, en el apartado de movilidad laboral éstas, dada la representatividad de la encuesta, se identificarán como las de menos de 15,000 habitantes.

¹² En este caso se empleará la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

¹³ Si bien hemos dicho que este documento no se aproxima al tema de las condiciones de trabajo por medio de la informalidad, al llegar a este punto, si creemos conveniente indicar que la población asalariada puede o no estar inserta en el sector informal de la economía (es decir, la población asalariada puede ubicarse en la formalidad o en la informalidad, como bien lo señala Ponce (2018) al buscar dar cuenta de la ocupación informal).

de asalariados. Sin embargo, es posible observar una gran heterogeneidad de acuerdo con las regiones que conforman la república, pues en estados como Oaxaca, Chiapas y Guerrero menos del 50% de los ocupados son asalariados; mientras que en Nuevo León lo son poco más del 80%. Cabría esperar que los individuos asalariados, al ser partícipes de unidades económicas, se encuentren en situaciones menos vulnerables que aquellos que laboran en otras posiciones de la ocupación- exceptuando generalmente a los empleadores- sin embargo, como se mostrará a continuación, las condiciones de este grupo poblacional son también heterogéneas.

Gráfico 1. Porcentaje de asalariados en relación al total de ocupados por entidad federativa. México 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI. 2018

Cabe aclarar que la dimensión de la inestabilidad (contar o no con contrato escrito) se aborda solamente para la población asalariada, al igual que la dimensión de la inseguridad laboral (no tener acceso a la seguridad social), dado que ambas dimensiones involucran necesariamente a los trabajadores que venden su fuerza de trabajo y por ello existe una relación con algún empleador/a. Poner acento en la población asalariada es vital importancia si recordamos que la Reforma Laboral realizada en 2017 básicamente se centra en este tipo de población, y la discusión sobre sus condiciones será de interés sustantivo para comprender el camino que seguirá dicha reforma.

Inestabilidad laboral

Antes de iniciar describiendo cómo se comporta la inestabilidad laboral en nuestro periodo de estudio (2005-2018), cabría ubicar brevemente algunas condiciones económicas y sociales en el país. Recordemos que ya hemos señalado que en este periodo de estudio el crecimiento económico ha sido muy reducido, alrededor del 1% per cápita. En cuanto a la desigualdad, sólo daremos dos datos, por un lado, Esquivel (2015: 17) nos dice que, si bien el número de multimillonarios mexicanos no ha crecido de manera significativa en los últimos años, lo que sí ha cambiado significativamente es la importancia y magnitud de su riqueza, ya que entre 1996 y 2014 la fortuna promedio de cada miembro de este grupo pasó de \$1,700 a \$8,900 millones de dólares. Por otro lado, Montoya (2017: 116) encuentra que entre el 40% y 70% de los hogares clasificados como asalariados protegidos y precarios no alcanzan a comprar una canasta de satisfactores esenciales.

Retomando a Rubio (2010) los factores que propician la precariedad laboral en la dimensión de inestabilidad (el autor se refiere a esta como temporalidad) son; entre otros, las reformas a la legalización laboral y su tendencia a la flexibilización, la existencia de programas atípicos de contratación; así como el abuso de la contratación por tiempo definido y la falta de supervisión de las autoridades laborales respecto a las relaciones contractuales de éstos con sus empleadores.¹⁴

En el apartado anterior, ya dijimos que Mora y *Oliveira* (2011) encontraron que entre 1995 y 2004 se presentó un ligero aumento de trabajadores con contrato permanente, pero se aclaraba que menos de la mitad de estos trabajadores contaban con dicho beneficio, por su parte, Rojas y Salas (2011) confirmaron este resultado y añadieron a la discusión el tema del carácter particular de los contratos

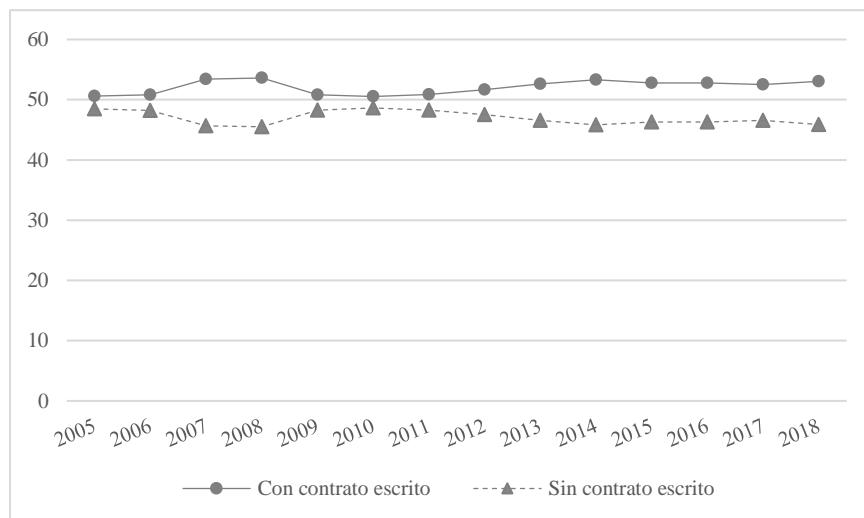
¹⁴ Ver cuadro 1.

en México, ya que a diferencia de los países europeos la proporción de acuerdos verbales sin contrato resultaba significativa. ¿Qué podemos decir para los años más recientes?

La proporción de la población asalariada que cuenta con contrato escrito en el país se ha mostrado ligeramente superior al 50% desde el año 2005 hasta el 2018 (gráfico 2). Ésta alcanzó el porcentaje más alto de representación en el 2008 con 53.8% de asalariados que no se encontraban en condiciones de precariedad desde la perspectiva de la inestabilidad. Sin embargo, después de una reducción de la proporción de población bajo contrato escrito en el año 2009 (50.8%) -durante la crisis económica vivida en la región- el incremento de la población asalariada parece sufrir un estancamiento y no ha superado los 53 puntos porcentuales desde entonces-. Es posible observar en el gráfico el efecto de la crisis económica del año 2008 con repercusiones inmediatas en el año posterior.

En el “Informe sobre desigualdades”, publicado por El Colegio de México (2018), se señala la persistencia de arreglos laborales inestables en el país: esto es posible de percibir dadas las altas proporciones de trabajadores asalariados sin contrato escrito a lo largo del periodo analizado, lo que, como ya se ha mencionado, parece presentarse como una característica estructural de la mano de obra mexicana.

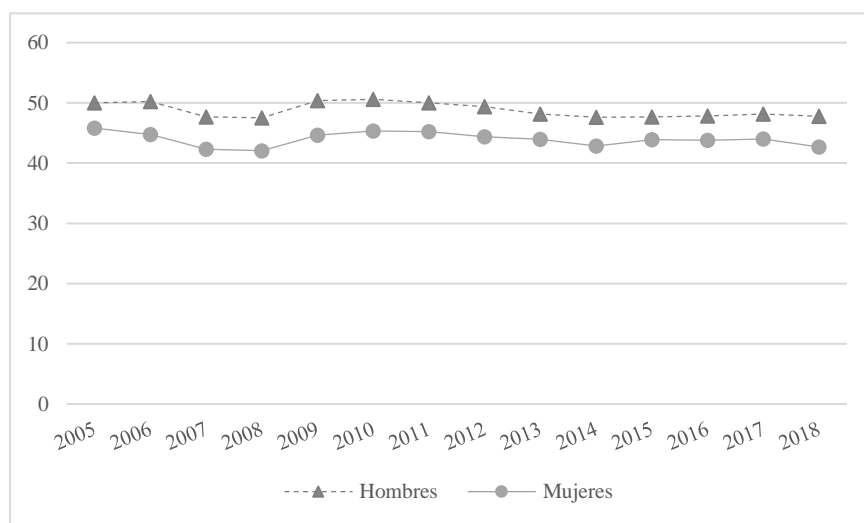
Gráfico 2. Proporción de trabajadores asalariados según existencia de contrato laboral escrito. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

De acuerdo con el sexo de la población asalariada (gráfico 3) la proporción de hombres que laboran sin contar con un contrato escrito ha sido superior a la de las mujeres en la misma situación con una brecha superior al 3.5% en todos los años de análisis en detrimento de los varones; es muy probable que una buena parte de este resultado se vincule con el hecho de que el sector agrícola está prácticamente masculinizado y que para este tipo de trabajadores la probabilidad de tener un contrato es muy reducida. Esta tendencia se podría explicar por la existencia de una tasa de sindicalización superior para las mujeres respecto a sus contrapartes masculinas (Rubio, 2017) lo que puede ser indicativo de una mayor inserción a trabajos que aseguren en mayor medida sus derechos laborales.

Gráfico 3. Proporción de trabajadores asalariados que no cuentan con contrato laboral escrito según sexo. México 2005-2018

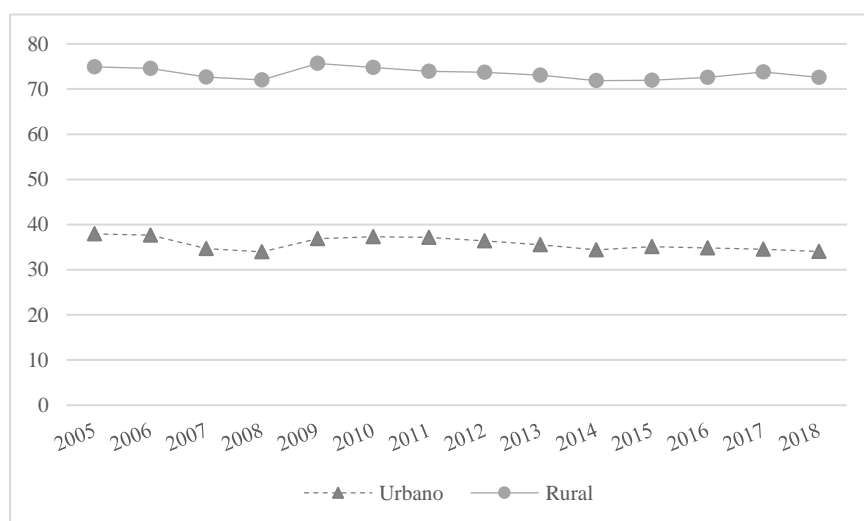


Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

Según se observa en el gráfico 4 la proporción de trabajadores asalariados en condición de precariedad laboral desde la perspectiva de la inestabilidad muestra una tendencia prácticamente estática para la población que habita tanto en localidades rurales como en aquellas más urbanizadas, con variaciones porcentuales de poca magnitud en cada uno de los periodos. Resulta necesario resaltar que más del 70% de las y los asalariados que residen en áreas rurales no formalizan sus relaciones laborales por medio de un contrato escrito, mientras que para aquellos en las áreas más urbanizadas esta proporción ha sido inferior al 40%. Miranda-Juárez y Macri (2015) señalan que la obtención de ventajas competitivas en el sector agrícola, con el fin de generar condiciones de

competencia a nivel internacional, se relaciona con las condiciones precarias y flexibles en que se desenvuelven los trabajadores, esto puede tener consecuencias como la integración de menores de edad en el trabajo productivo, inmiscuidos en prácticas de riesgo. De igual manera, factores familiares como el que el jefe o jefa de familia se desarrollen en el ámbito agrícola ha mostrado ser una característica que puede propiciar la participación de niños, niñas y adolescentes en trabajos bajo la edad mínima de acceso al empleo; así como en actividades consideradas peligrosas (Valdez, 2018); es decir, cuando los individuos se desenvuelven en prácticas laborales precarias podría tener como consecuencia la inserción laboral de menores de edad en las mismas o en otras actividades con el fin de complementar el ingreso familiar.

Gráfico 4. Proporción de trabajadores asalariados sin contrato laboral escrito según contexto de residencia. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

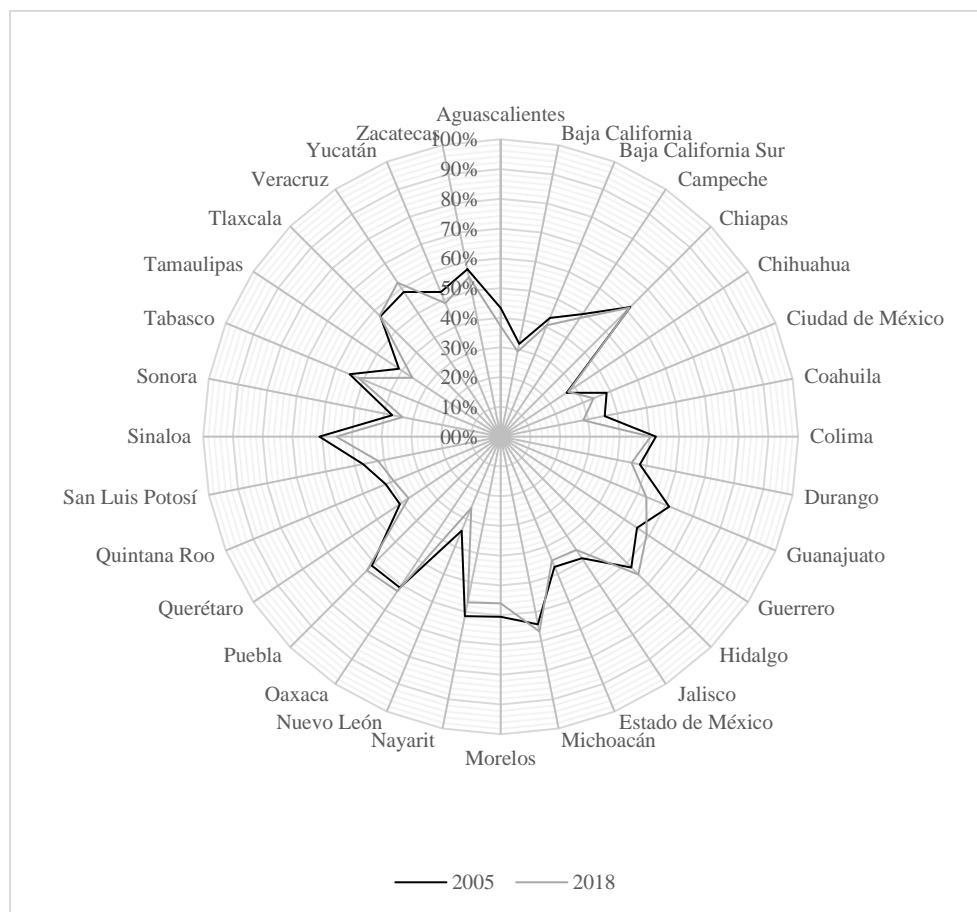
Es esta mirada de la inestabilidad que retrata la gran desigualdad que existe en nuestro país. En contextos urbanos los trabajadores tienen una probabilidad mucho mayor de contar con un contrato, mientras en contextos rurales menos de una tercera parte lo logra y esta brecha puede profundizarse al observar la situación por entidad federativa.

El gráfico 5 muestra la proporción de la población asalariada sin contrato escrito según entidad de la república. Los estados de Michoacán, Hidalgo, Chiapas y Nayarit fueron aquellos con una mayor

proporción de trabajadores asalariados sin formalizar su relación laboral por medio de un contrato escrito durante el año 2005 con 64.3%, 62.1%, 61.7% y 61.5% respectivamente; aspecto que coincide con cifras de pobreza superiores al 50% (excepto Nayarit). Catorce años después, durante el 2018 las entidades de Michoacán e Hidalgo conservan sus posiciones, pero incrementan la proporción de asalariados sin contrato escrito en 2.5 y 3.4 puntos porcentuales respectivamente; a estas entidades les siguen los estados de Puebla (63.5%) y Oaxaca (62.4). Mientras que para Chiapas que ahora ocupa la 6ta posición, el cambio proporcional no fue sustantivo (se redujo en 0.3 puntos porcentuales), para Nayarit existió una reducción de casi cinco puntos porcentuales; es decir, en esta entidad se incrementó levemente la proporción de trabajadores con contrato.

Aquellas entidades con una menor proporción de trabajadores sin contrato durante el año 2018 fueron Chihuahua, Baja California, Nuevo León y Coahuila con 26.6%, 31.9%, 34.2% y 35.7% respectivamente. En el 2018 se mantienen las mismas entidades; sin embargo, cambia el orden en el que se presentan: Nuevo León (25.9%), Chihuahua (27.3%), Coahuila (28.3%) y Baja California (29.2%). Se observa que, contrario a lo que ocurre en aquellos estados donde la precariedad desde la dimensión de inestabilidad es más fuerte, en la mayoría de las entidades donde ésta se presentaba en menor medida existe una reducción relativa importante.

Gráfico 5. Proporción de la población asalariada sin contrato escrito. Entidad Federativa 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005 y 2018. INEGI

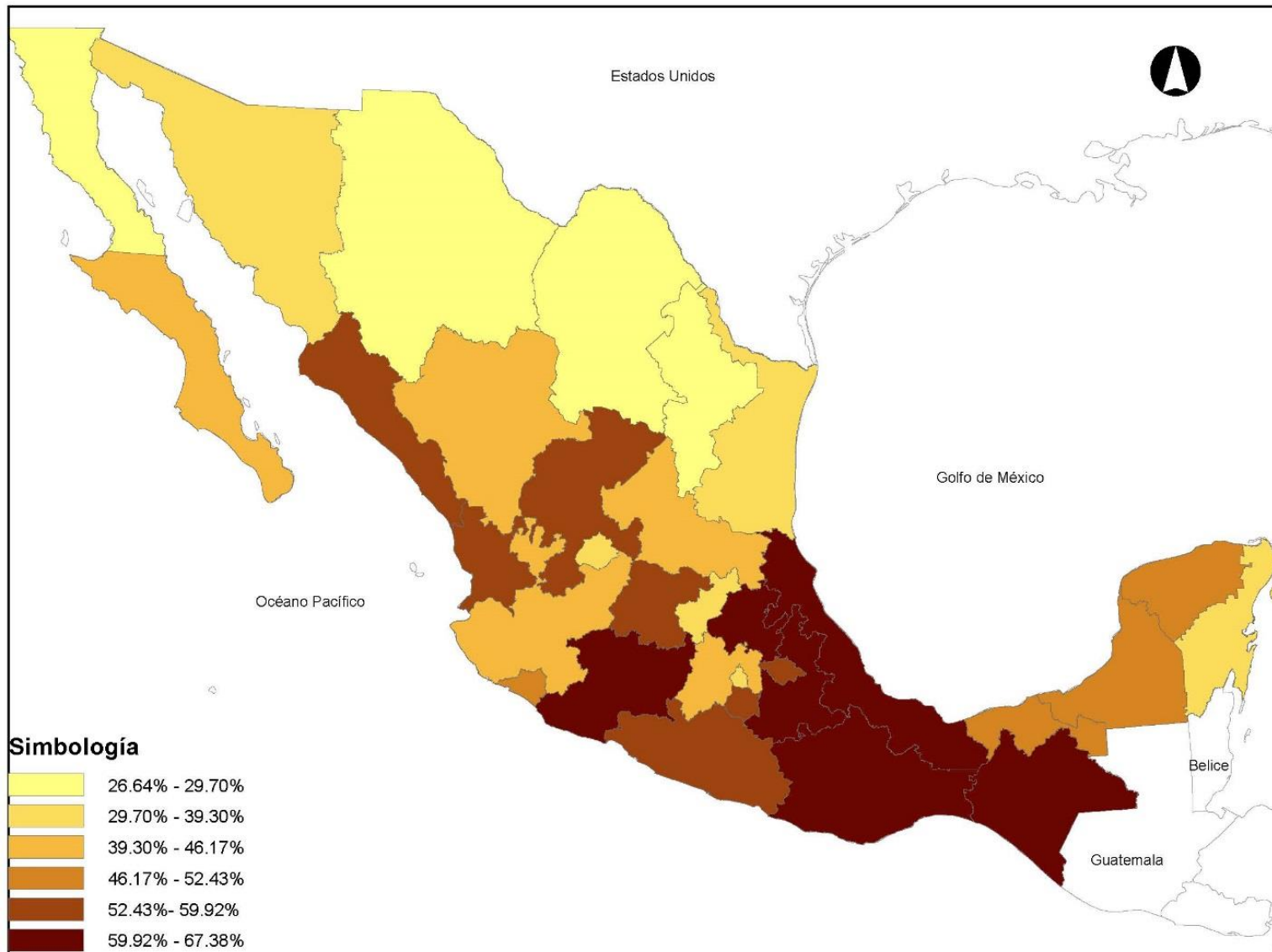
La proporción de la población asalariada sin contrato escrito se mapeó con base en seis agrupaciones. La idea de este acercamiento es dar cuenta de una mirada agregada que ilustra comportamientos regionales diferentes. Esto permite encontrar coincidencias con los estados que también presentaron falta de acceso a servicios de salud en la parte sureste del país (mapa 1).

De las seis agrupaciones mencionadas los estados que muestran cifras más elevadas de carencia de contrato escrito se localizan al sureste del país. Entre los estados que aparecen con las cifras más altas de asalariados sin contrato escrito se encuentran Michoacán, Hidalgo, Veracruz, Puebla, Oaxaca y Chiapas (esta mirada es una forma diferente de analizar los que se presenta en la gráfica 5). Por su parte los estados que presentan las proporciones menores en relación a otras entidades son Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Coahuila; sin embargo, aunque los que muestran

las proporciones más reducidas, eso no significa que no sea importante su nivel de precariedad en esta dimensión, ya que la proporción en relación a su población sigue siendo alta. De acuerdo con esta agrupación, el valor máximo encontrado, para el primer trimestre de 2018, es del 67.4% y el mínimo es de 26.6%.

También es importante resaltar que las zonas donde se localizan las áreas metropolitanas se encuentran las proporciones más bajas de inseguridad laboral; así como la zona norte, lo que contrasta de manera importante con la situación al sur del país, que se encuentra en una situación de mayor magnitud en esta dimensión de la inseguridad laboral.

Mapa 1. Proporción de la población asalariada sin contrato escrito según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

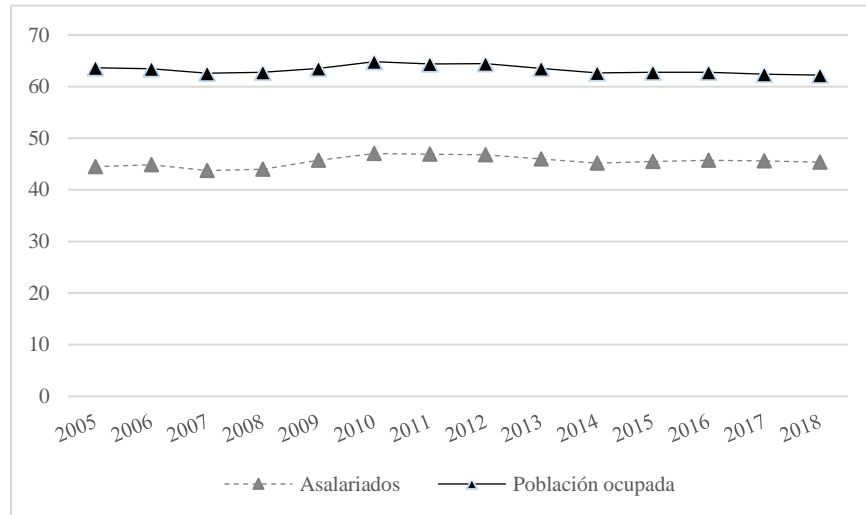
Inseguridad laboral

En la revisión bibliográfica, ya dijimos que Mora y Oliveira (2011) encontraron que entre 1991 y 2004 la proporción de asalariados no afiliados a una institución de seguridad social había aumentado ligeramente. Además, sabemos que alrededor del 40% de los hogares clasificados como protegidos (por tener acceso a la seguridad social) no alcanzaron a comprar una canasta de satisfactores esenciales en el año de 2010 (Montoya, 2017: 116). Por otro lado, en la medición de la pobreza multidimensional, la inseguridad laboral es una de las carencias contempladas, presentando porcentajes de entre 55 y 60% en el rubro denominado Carencia por Acceso a la Seguridad Social. Respecto a dicho debilitamiento Rubio (2010) destaca la importancia de la actual política de flexibilización laboral; así como a la reducción del poder de los sindicatos para lograr la protección de las y los trabajadores ¿Qué podemos decir para los años más recientes en cuanto a las condiciones de inseguridad laboral?

En relación con la inseguridad laboral, para la cual se utiliza como proxy el acceso a servicios de salud otorgado por el trabajo que realizan la población asalariada y no asalariada, a nivel nacional (gráfico 6) la proporción de población ocupada sin acceso supera el 60% en todos los periodos que comprenden este análisis, alcanzando su valor máximo en año 2010 (64.8%) y el mínimo en 2018 (62.2%). Respecto a la población asalariada, aquellos sin acceso a estos servicios superan el 40% en cada uno de los periodos referidos con una proporción mayor durante el 2010 (47%) y una inferior durante 2007 (43.7%). Para ambos grupos presentados; es decir, los asalariados y la población ocupada total, la población sin acceso a servicios de salud (SS) se ha mantenido relativamente constante lo que refleja una necesidad importante de avanzar en la materia con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores.

Ponce (2018) declara que, si bien ha existido un incremento en valores absolutos de los trabajadores afiliados a instituciones de salud como el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), este podría no deberse de manera estricta a la creación de empleos formales propuesta por el actual gobierno; si no a un “proceso de regularización del empleo irregular” (p.5) sin embargo, la autora encuentra preocupante que la adquisición y expansión de éste derecho laboral se encuentre acompañada de otras formas de precarización, dado que muchos de estos empleos se tienden a concentrar en rangos salariales de más de uno y hasta dos salarios mínimos.

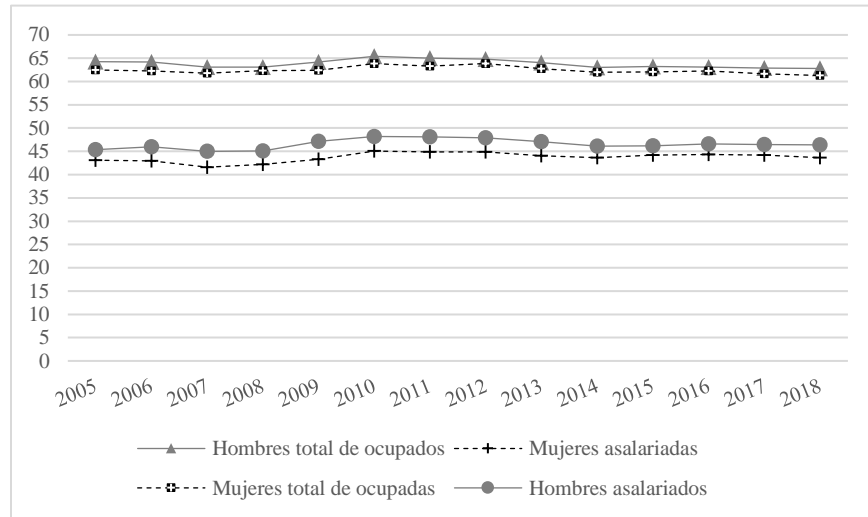
Gráfico 6. Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada sin acceso a servicios de salud. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

De acuerdo con el sexo de las y los trabajadores (gráfico 7) más del 60% de las mujeres y hombres ocupados no cuentan con acceso a servicios de salud proporcionados por su trabajo; esta carencia es ligeramente superior en el caso de los varones para todos los periodos de tiempo. En el caso de las y los asalariados más del 40% no cuenta con acceso a servicios de salud, las diferencias entre la población masculina y femenina se profundizan para la población asalariada.

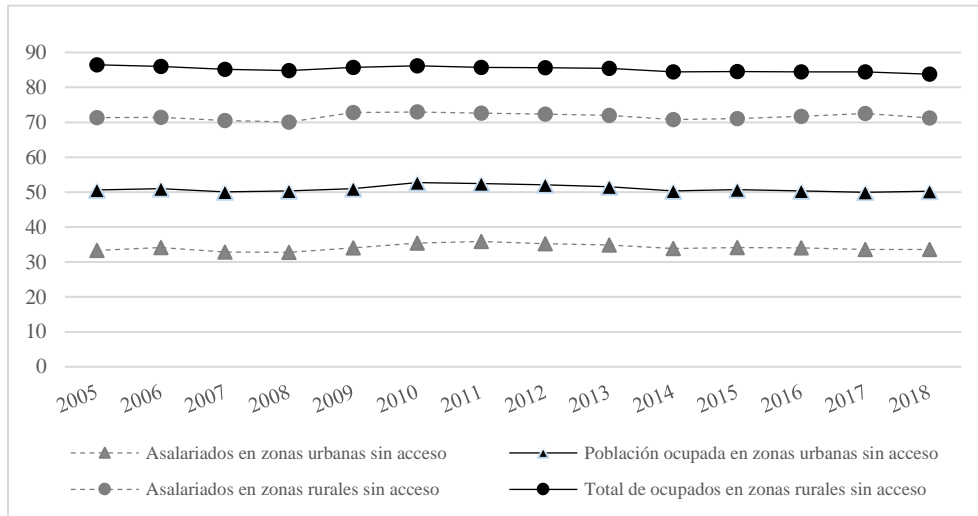
Gráfico 7. Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada por sexo sin acceso a servicios de salud. México



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

La población residente en áreas rurales (de menos de 2,500 habitantes) es aquella que en proporción se encuentra en una situación más precaria en la dimensión de inseguridad laboral, pues en todos los periodos de tiempo una proporción superior del 80% del total de los ocupados y del 70% de los asalariados declararon no contar con acceso a servicios de salud, existiendo variaciones mínimas al respecto en cada momento del tiempo analizado. Por otro lado, en las zonas más urbanizadas (más de 100,000 habitantes) poco más del 50% del total de la población ocupada y una proporción superior al 30% de los asalariados se encontraban con la misma carencia entre el 2005 y el 2018 (gráfico 8).

Gráfico 8. Proporción de trabajadores asalariados y del total de la población ocupada sin acceso a servicios de salud según tamaño de localidad de residencia. México 2005-2018



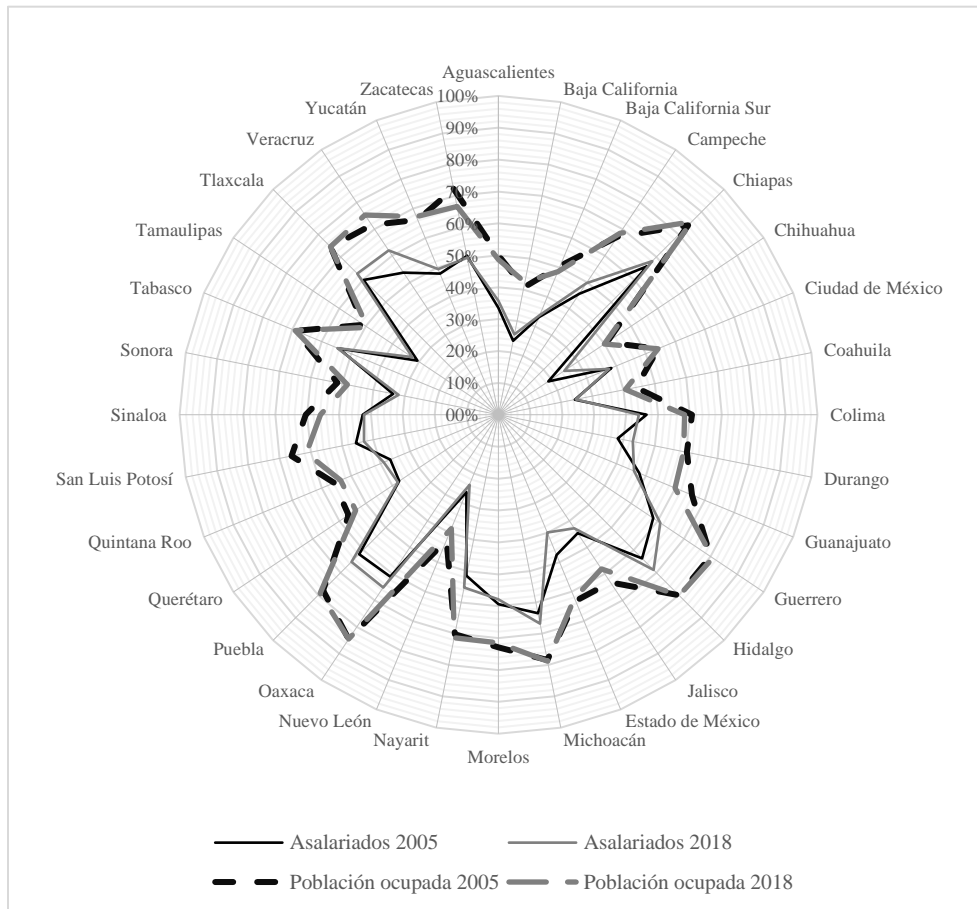
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

En el gráfico 9 se observa la proporción del total de los ocupados y de la población asalariada sin acceso a servicios de salud (SS) según estado de la república en dos momentos del tiempo, los años 2005 y 2018. Mientras que el total de la población ocupada presenta porcentajes superiores, para los asalariados éstos se reducen de manera importante; sin embargo, no dejan de ser proporciones a las cuales es necesario prestar atención. Durante el 2005 Oaxaca, Chiapas, Guerrero e Hidalgo exhibían la mayor proporción de ocupados sin acceso a SS (84.6%, 84.1%, 80.0%, 80.0% respectivamente); en el 2018 estas entidades permanecen con ligeros cambios en sus proporciones: Chiapas (85.6%), Oaxaca (84.6%), Guerrero (80.8%) e Hidalgo (80.1%). Aquellas entidades con las menores proporciones de personas sin acceso a SS durante 2005 fueron: Baja California (40.8%), Chihuahua (40.9%), Nuevo León (42.6%) y Coahuila (43.9%); las cuales se mantienen con pequeñas variaciones durante 2018 Nuevo León (38.6%), Chihuahua (39.9%) Coahuila (40.6%) y Baja California (42.4%).

Para la población asalariada los estados de Chiapas (65.9%), Hidalgo (63.7%), Michoacán (63.4%) y Puebla (61.8%) exhiben las proporciones superiores de población sin acceso a servicios de salud por parte de su empleador. En el 2018 éstas se encuentran en Hidalgo (68.8%), Chiapas (68.2%) Michoacán (66.8%) y Puebla (65.2%). Mientras que las entidades con las proporciones más bajas de población sin acceso a SS en 2005 y 2018 respectivamente son: Chihuahua (18.2% y 24.8%),

Baja California (23.6% y 25.7%), Coahuila (24.4% y 24.7%) y Nuevo León (26.2% y 23.8%); es posible apreciar que, a pesar de ser las entidades con menores proporciones, la representación relativa se incrementó en el año 2018 en todas las entidades mencionadas exceptuando al estado de Nuevo León.

Gráfico 9. Proporción de la población ocupada y asalariada sin acceso a servicios de salud. Entidad federativa 2005 y 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005 y 2018. INEGI

En la dimensión acceso a servicios de salud, en lo que concierne al ámbito espacial, se puede observar que, igualmente, hay una clara progresión de las entidades del norte hacia el sur, conforme va aumentando la proporción de población sin esta prestación (mapa 2).

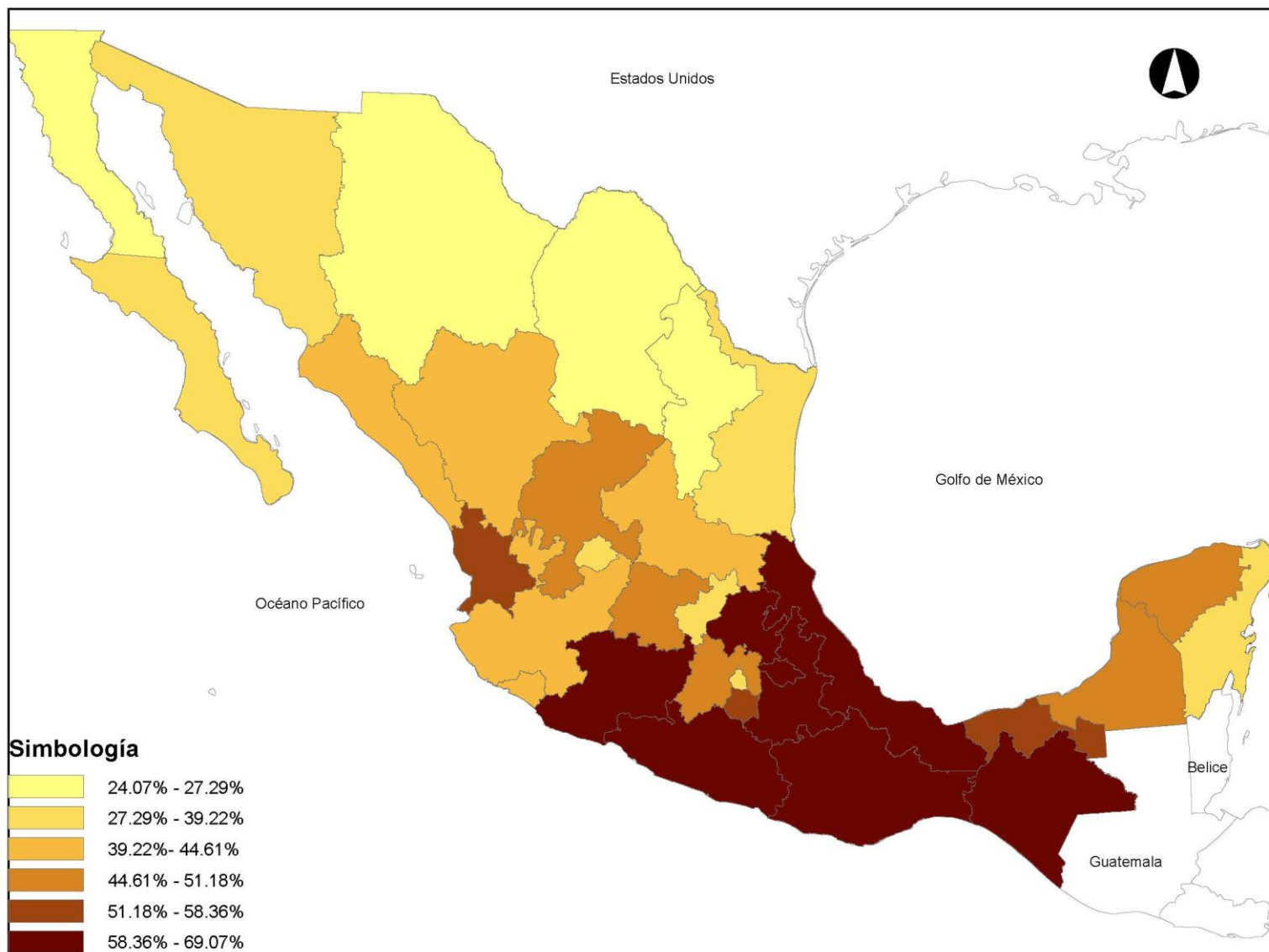
Ocho entidades federativas son las que presentan la proporción más alta de asalariados sin acceso a servicios de salud: Michoacán, Veracruz, Guerrero, Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, Oaxaca y Chiapas, todas en el sur y centro del país. Por el contrario, los estados de Baja California Norte, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León son los que presentan el “menor” porcentaje en relación a las otras entidades, con solamente entre 24.7 de 27.3% de población que no cuenta con acceso a salud. En un segundo nivel están Baja California Sur, Sonora, Aguascalientes, Querétaro, la Ciudad de México y Quintana Roo.

La mayoría de las áreas en el sur y centro del país que presentan mayores porcentajes de población sin acceso a un centro de salud son, en buena medida, entidades con trabajadores que se localizan en sitios donde la población indígena es más numerosa y la agricultura de subsistencia es una de las actividades económicas estatales más importantes además de que en esas entidades es donde hay mayor número de localidades menores de 2,500 habitantes y, por lo tanto, una gran dispersión poblacional.

Los porcentajes proporcionales agrupados a nivel nacional permiten localizar similitudes que podrían acercarse mucho a una realidad de descobijo en el sentido de acceso a servicios de salud, ya que los estados que presentan la menor precariedad en este aspecto están en casi el 24.1% de población asalariada sin acceso a este tipo de servicios, y los más elevados llegan al 69%, el cual si se promedia a nivel nacional da como resultado que el 54% de ellos son derechohabientes de alguna institución de salud gracias a su actividad laboral. Pero, relativizando esas cifras, eso tampoco garantiza que esa institución se encuentre cerca de su vivienda, que tenga personal, material y medicamentos para cubrir la demanda existente. El otro 46% de los asalariados tendrá que buscar otras opciones para resolver sus necesidades de salud, que no siempre estarán disponibles o les serán accesibles en términos monetarios o, incluso, espaciales por lo ya mencionada dispersión de su población.

En cualquier caso, si el 46% de la población asalariada no tiene acceso a servicios de salud, por lo tanto, tampoco son posibles beneficiarios sus familiares ascendentes y descendentes, lo que multiplica el monto de la población sin esos beneficios.

Mapa 2. Proporción de la población asalariada sin acceso a servicios de salud según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Precariedad monetaria

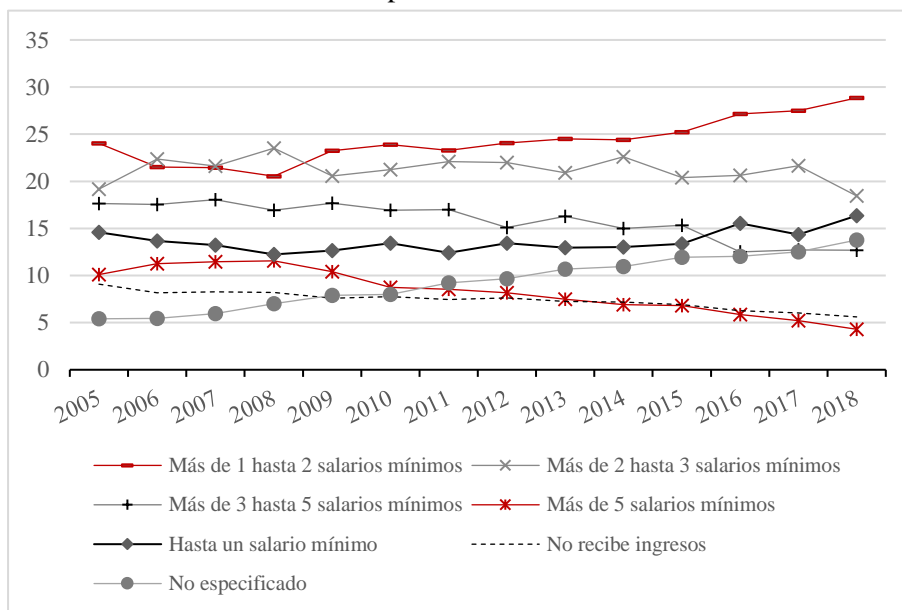
Antes de conocer cuál ha sido la evolución de las remuneraciones de los trabajadores, es importante recuperar un hallazgo en torno a éstas. Al analizar información de la ENOE de 2005 A 2017, Ponce (2017, p.9) declara “lo preocupante es que tanto en los ocupados totales como en los trabajadores asalariados subordinados se presenta un aumento de quienes apenas perciben hasta dos salarios mínimos y por otra parte se presenta una disminución para aquellos cuyo ingreso es superior, lo que refleja el proceso de precarización laboral formal”. Por otro lado, no nos olvidemos que la proporción de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo (es decir ITLP calculado por el Coneval) en el cuarto trimestre de 2017 fue de 41% mientras que en 2005 era mucho menor (34.8). Cabe recordar los factores que Rubio (2010) identifica como aquellos que propician la precariedad monetaria de las y los trabajadores; a saber: baja educación y capacitación, falta de creación de empleos de alto valor agregado y ciclos de inestabilidad económica y del nivel general de precios. Pues bien, a continuación, se analizan con detalle las remuneraciones de los trabajadores.

En los gráficos 10 y 11 se muestra la proporción de población ocupada total y de población asalariada respectivamente de acuerdo con el número de salarios mínimos (SM) percibidos mensualmente. En el caso de la población ocupada total (gráfico 10), para todos los años de análisis, la mayor proporción de la población ocupada total (más del 20% de los individuos) percibe más de uno y entre dos SM; exceptuando los periodos 2006, 2007 y 2008 donde aquellos que recaudan entre 2 y 3 SM se encuentran sobrerrepresentados. La proporción de población con más de 5 salarios mínimos se ha reducido de manera importante después de alcanzar su punto máximo en el año 2008 (11.6%) hasta representar solo al 4.3% del total de la población ocupada en el 2018, de igual manera, la población ocupada que no recibe ingresos se ha reducido, aunque de manera menos pronunciada. Finalmente, llama la atención que aquellos individuos que no especifican sus ingresos han aumentado de forma sostenida su proporción en los últimos 14 años de 5.4% en 2005 hasta 13.8% en el 2018. Esto es importante porque podría estar relacionado con el crecimiento de la percepción de inseguridad e indefensión entre la población del país, lo cual provoca un aumento de personas que prefieren no dar datos sobre sí mismo o sus familias, para evitar posibles extorsiones, secuestros o robos de identidad entre otros riesgos.

En lo referente a la población asalariada (gráfico 11) las tendencias respecto al número de SM percibidos son similares a las del total de ocupados. Se observa un incremento sostenido de los individuos que alcanzan entre más de uno y hasta dos SM a partir del año 2008 donde la proporción sustentaba su nivel mínimo (23.7%) hasta representar 33.9% de la población asalariada en el 2018. Así como un decremento de aquellos con mayores percepciones salariales del 12.3% en el 2007 a 4.6% en 2018. De la misma manera, se ha incrementado la proporción de población asalariada que no especifica los montos recaudados de casi nueve puntos porcentuales entre el periodo inicial y el final de análisis.

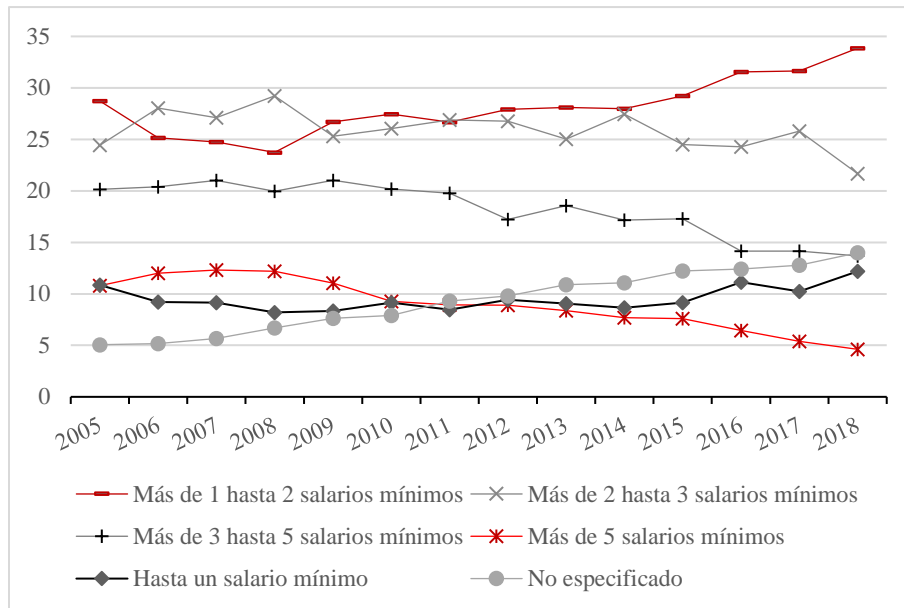
Se han obtenido resultados similares a los presentados en el documento de desigualdades de El Colmex (2018) ya citado, pues al igual que en éste, se muestra que la proporción de individuos con ingresos laborales más bajos se ha incrementado y la de aquellos que cuentan con mayores remuneraciones ha sufrido un decremento.

Gráfico 10. Proporción de la población ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

Gráfico 11. Proporción de la población asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



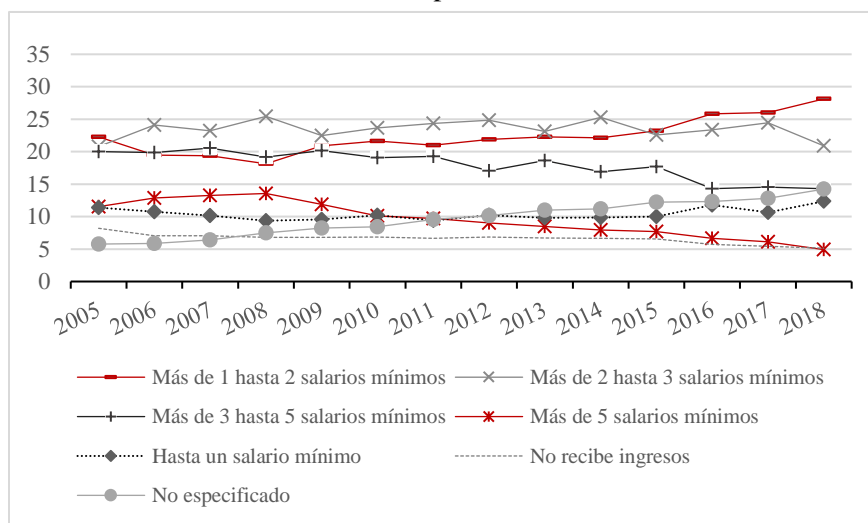
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

De acuerdo con el sexo de la población ocupada y asalariada es posible observar diferencias importantes respecto al número de SM percibidos. En lo referente al total de la población ocupada masculina (gráfico 12) aquellos que percibían más de dos y hasta tres salarios mínimos se encontraban sobrerrepresentados entre los años 2006 y 2014; sin embargo, a partir del 2014 la población se encuentra mayormente concentrada en aquellos que perciben más de uno y hasta dos SM. Por otro lado, los individuos con salarios superiores han perdido importancia relativa a través de tiempo mientras que la población que no percibe ingresos se ha mantenido entre el 5% y poco más de 8%.

Respecto al total de ocupados de la población femenina (gráfico 13) la mayor proporción de trabajadoras en todos los periodos de tiempo ha percibido más de uno y hasta dos salarios mínimos siendo la mínima de poco menos del 25% en 2008 y la máxima de 30% en 2018. Contrario a lo que ocurre con los varones, a partir del 2015 las mujeres que perciben más de uno y hasta dos SM se encuentran seguidas de aquellas que perciben hasta un SM, éstas exhiben una proporción superior al 17% en todos los años de análisis mientras que en el caso de los hombres la proporción máxima alcanzada es de 14.2% (en 2018). Finalmente, la proporción de la población femenina que

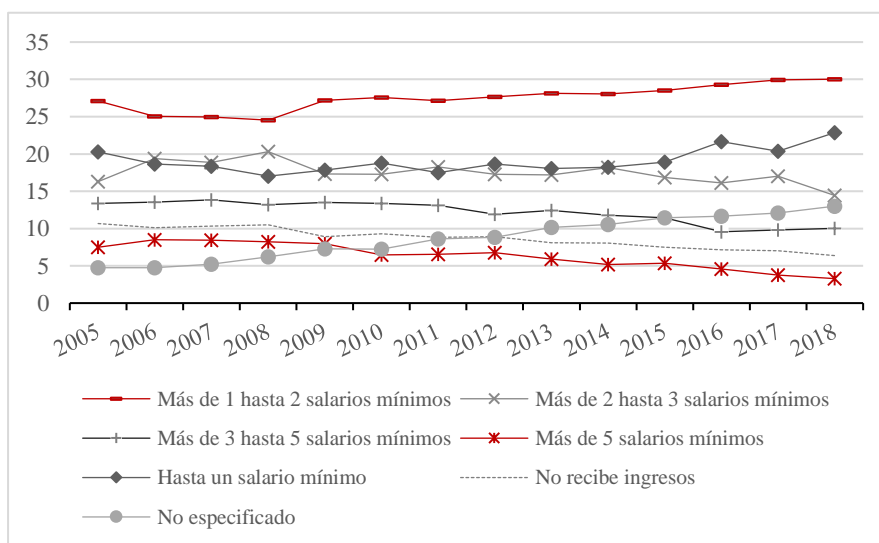
no percibe ingresos se ha reducido de 10.7% en el 2005 a 6.4% en el 2018; sin embargo, ésta ha sido siempre superior a la de los varones; esto podría deberse a que de manera tradicional realizan labores de apoyo en negocios familiares de subsistencia (El Colmex, 2018).

Gráfico 12. Proporción de la población masculina ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

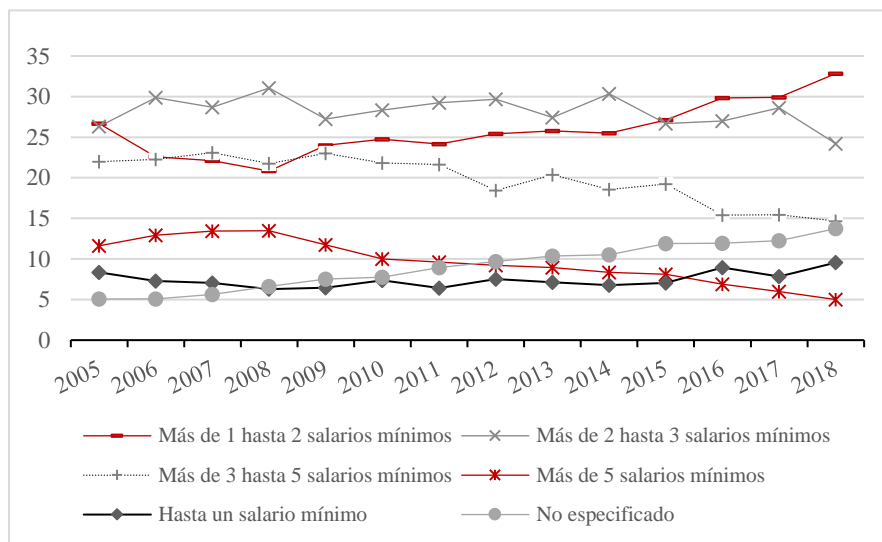
Gráfico 13. Proporción de la población femenina ocupada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

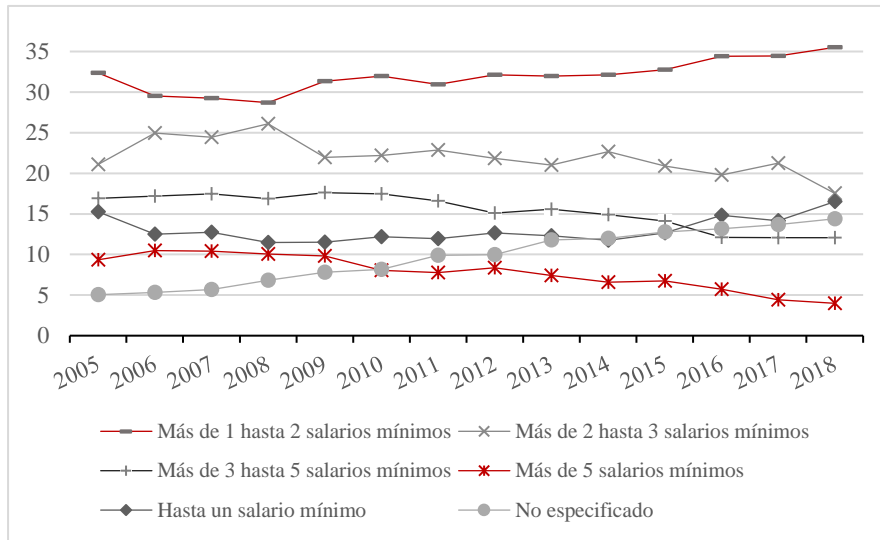
En lo que respecta a la población masculina asalariada (gráfico 14), al igual que en el total de ocupados, quienes percibían más de dos y hasta tres salarios mínimos han perdido importancia relativa respecto a aquellos cuya remuneración va de más de uno y hasta dos SM a partir del 2015. La proporción de trabajadores que perciben de 3 a 5 y más de 5 SM se ha reducido en el periodo mientras que la de aquellos que perciben hasta un SM se ha incrementado ligeramente. Para las mujeres asalariadas (gráfico 15) aquellas que perciben más de uno y hasta dos representan la mayoría relativa en todos los años de análisis y su proporción se ha incrementado de manera sostenida a partir del 2014. La proporción de mujeres que reciben como remuneración hasta un salario mínimo se ha incrementado, la menor representación de mujeres que perciben esta remuneración se observa en los años 2008 y 2009 donde representa 11.5%; sin embargo, en 2018 esta se incrementa en 5 puntos porcentuales hasta alcanzar el 16.5%.

Gráfico 14. Proporción de la población masculina asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

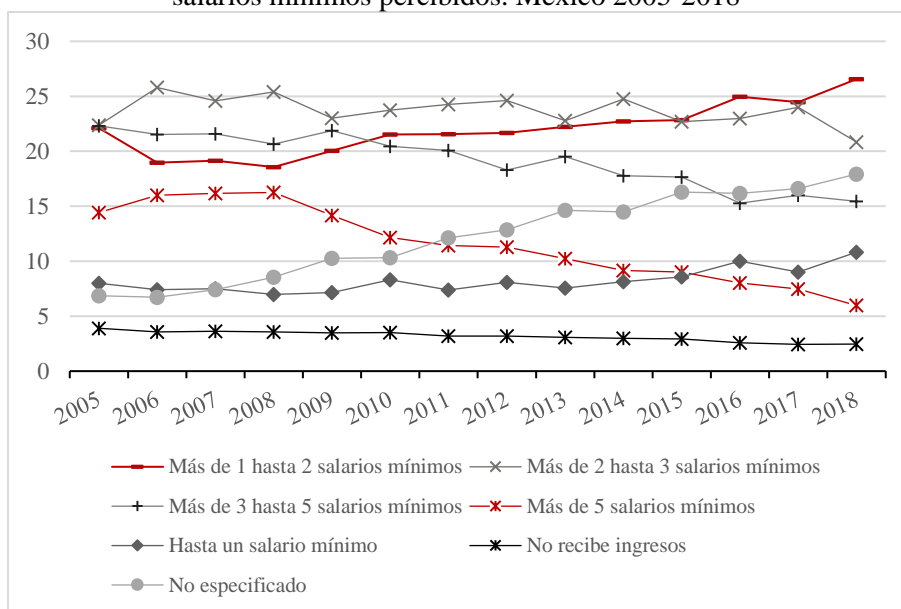
Gráfico 15. Proporción de la población femenina asalariada según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

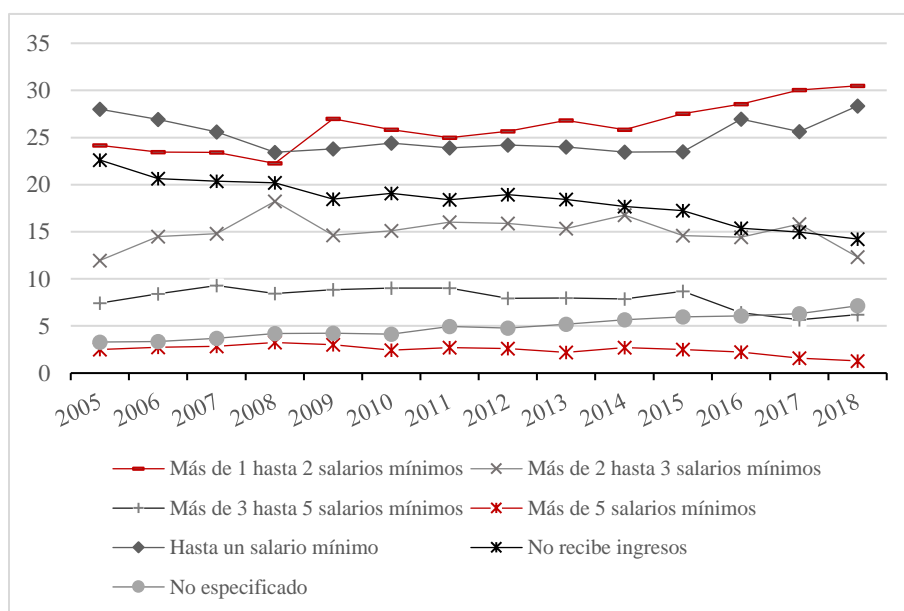
El tamaño de la localidad de residencia cobra importancia al considerar el acceso y disposición de recursos que los individuos pueden alcanzar. Respecto a la población ocupada, como se observa en los gráficos 16 y 17, en las áreas más urbanizadas predominaba la población con una percepción salarial de más de dos y hasta tres salarios mínimos hasta el año 2015, donde la proporción que recibe de uno hasta dos salarios mínimos cobra importancia relativa. Mientras que en áreas rurales el total de la población ocupada se encontraba mayormente representada por quienes percibían hasta un SM y, a partir de 2009, son aquellos que perciben más de uno y hasta dos los que muestran mayor importancia relativa; sin embargo, ambos grupos de percepción salarial han ido en aumento. La población que no percibe ingresos, tercera en importancia relativa, se ha reducido en casi 10 puntos porcentuales durante el periodo comprendido y menos del 10% ha percibido remuneraciones de más de 3 SM.

Gráfico 16. Proporción de la población ocupada en ámbitos urbanos según salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

Gráfico 17. Proporción de la población ocupada en ámbitos rurales según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018

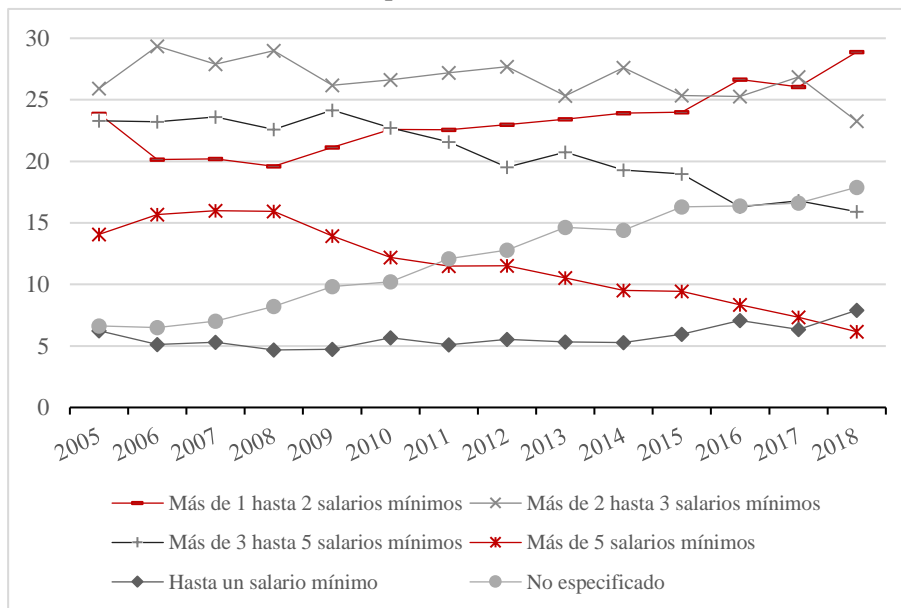


Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

En lo que concierne a la población asalariada (gráficos 18 y 19) en áreas urbanas la proporción de asalariados que reciben más de dos y hasta tres SM se ha reducido de manera constante hasta el último periodo de análisis; sin embargo, la que percibe más de uno y hasta dos SM se ha comportado en el sentido inverso. Las percepciones superiores han perdido importancia relativa entre 2005 y 2018 y se ha incrementado de manera modesta la proporción de los que perciben al menos un SM de 6.2% en el 2005 a 7.9% en el 2018. Por otro lado, en áreas rurales la proporción de los asalariados que reciben más de uno y hasta dos SM ha sido mayoritaria en todos los años; ésta alcanzó su punto mínimo en 2008 (33.7%) y su máximo 10 años después al incrementarse poco más de 10 puntos porcentuales (44.4%). La proporción de población que recibe más de dos y hasta tres SM ha perdido poco a poco importancia relativa hasta que en el 2018 es superada en casi 7 puntos porcentuales por quienes perciben hasta un SM. Las percepciones superiores también se han reducido en el periodo.

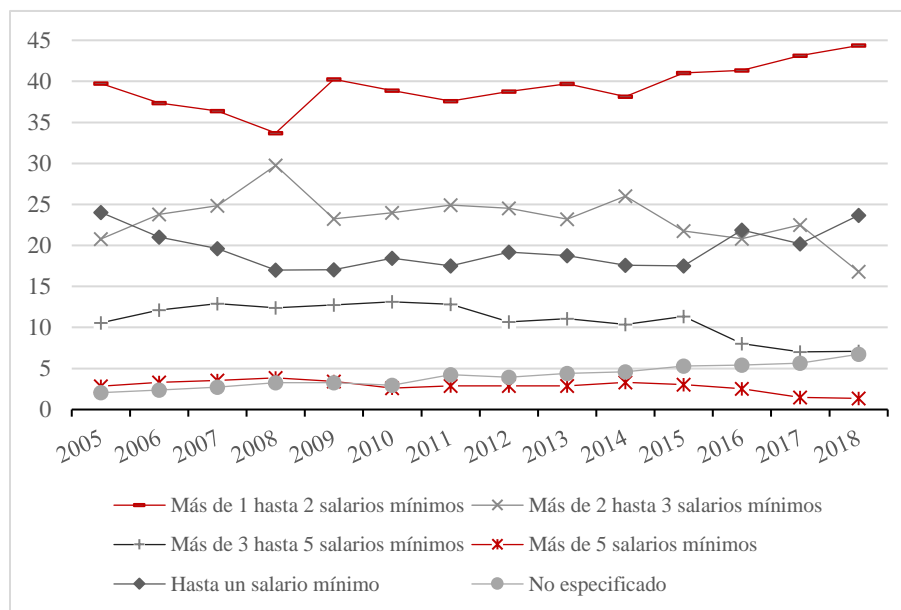
Se observa que la declaración de ingreso no especificado ha sido superior en el ámbito urbano que en el rural. Como se mostró en las tendencias sobre el salario de la población ocupada y asalariada se ha incrementado la proporción de no respuesta en el transcurso de los años de análisis. Como ya se mencionó, el incremento en los índices de violencia en el país podría ser uno de los causales de este tipo de respuestas. Lo que lleva a subestimar los resultados en la captación del ingreso para los diferentes grupos.

Gráfico 18. Proporción de la población asalariada urbana según número de salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

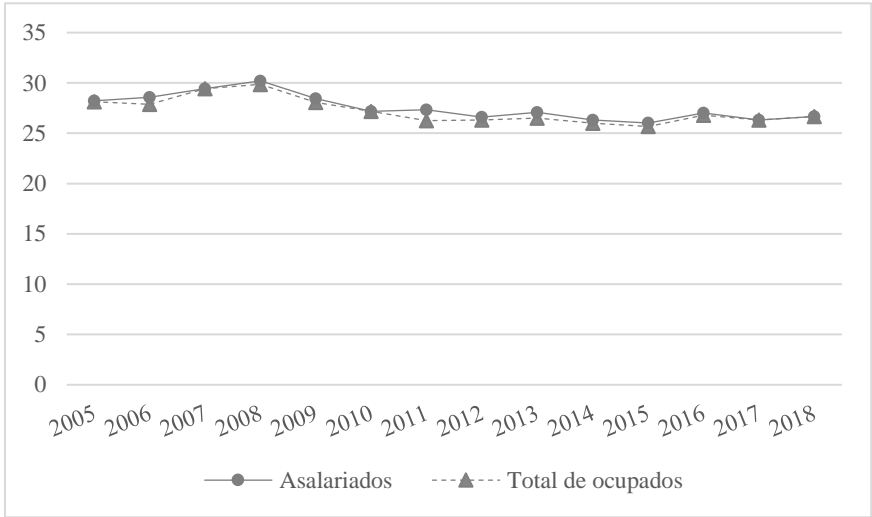
Gráfico 19. Proporción de la población asalariada rural según salarios mínimos percibidos. México 2005-2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI

El gráfico 20 muestra los ingresos medianos de los trabajadores asalariados; así como del total de la población ocupada. Entre los años 2005 y 2008 este se había incrementado de manera modesta para comenzar una reducción accidentada a partir del 2008. Mientras que en 2005 el salario de los asalariados y del total de la población ocupada era de \$28 este se ha reducido a \$26.7 en valores reales, en un periodo de 14 años.

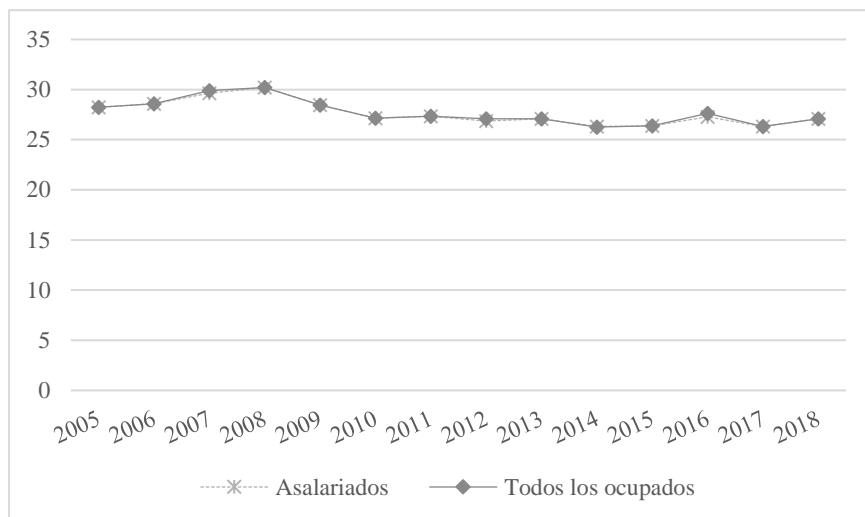
Gráfico 20. Ingresos medianos por hora de la población ocupada y asalariada. México 2005-2018*



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.
 *La información se presenta a valores 2018

El ingreso medio por sexo muestra ligeras diferencias entre la población según el sexo de los individuos. En el caso de los hombres no se encuentran variaciones importantes entre los asalariados y el total de ocupados de acuerdo con el ingreso medio en cada uno de los años de observación (gráfico 21); en el caso de las mujeres (gráfico 22) la población ocupada total parece percibir ingresos ligeramente menores a las asalariadas y, al mismo tiempo, menores a los de sus contrapartes masculinas.

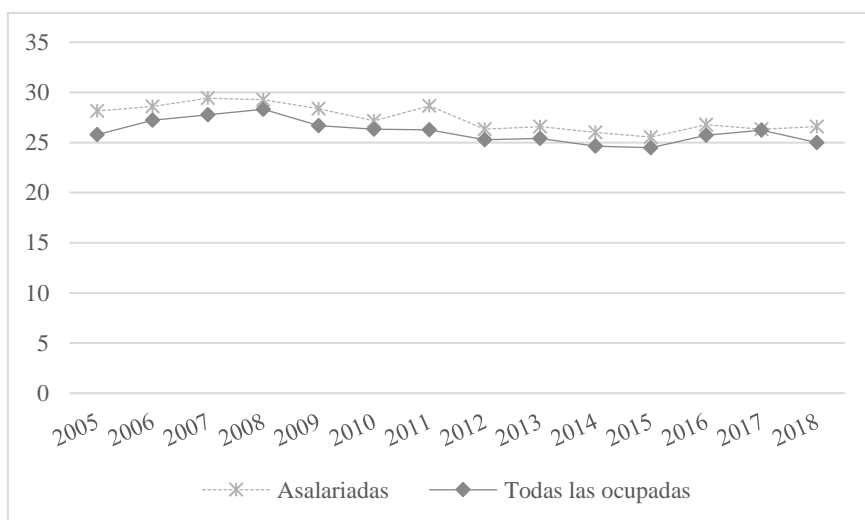
Gráfico 21. Ingresos medianos por hora de la población masculina ocupada y asalariada. México 2005-2018*



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

*La información se presenta a valores 2018

Gráfico 22. Ingresos medianos por hora de la población femenina ocupada y asalariada. México 2005-2018*

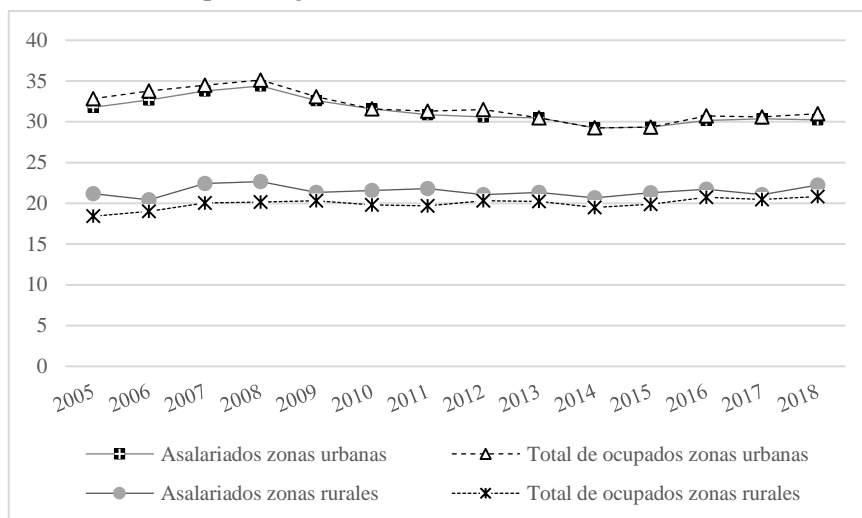


Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

*La información se presenta a valores 2018

En áreas urbanas como se muestra en el gráfico 23 los ingresos medianos son superiores a aquellos que se perciben en las zonas rurales en aproximadamente \$10.00; si bien en las áreas urbanas no es posible diferenciar de manera estricta las percepciones entre los asalariados y el total de ocupados, en las zonas rurales se observa que con el paso de los años se alcanza una convergencia entre ambos, dónde en un principio (exceptuando los años 2006 y 2009) la población asalariada contaba con ingresos un poco superiores y, a partir de 2012, no se muestran diferencias importantes.

Gráfico 23. Ingresos medianos por hora los trabajadores asalariados y del total de ocupado según localidad de residencia, México 2005-2018*



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

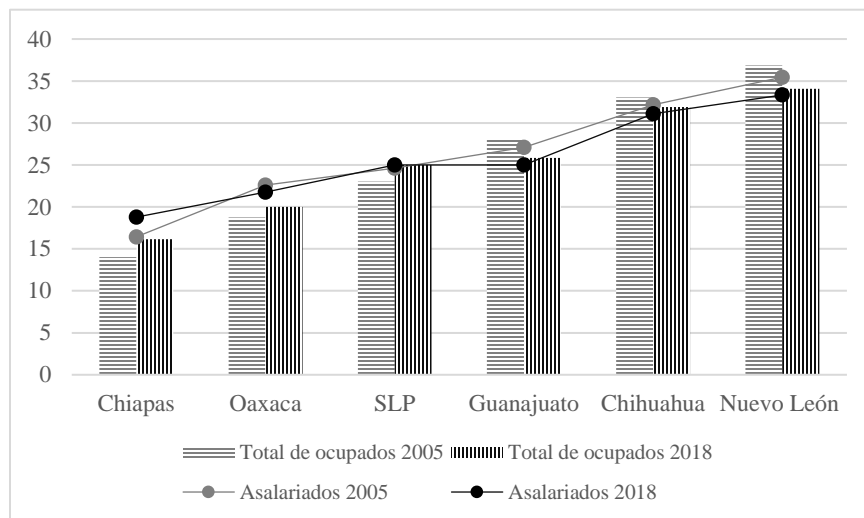
*La información se presenta a valores 2018

Con el fin de observar la evolución de los ingresos de la población ocupada total y la asalariada se calcularon las medianas de las percepciones diarias recibidas por las y los trabajadores para algunos de los estados de la república ubicados entre los más y menos vulnerables; así como algunas situaciones intermedias.

El estado de Chiapas presenta las percepciones más bajas los todos los seleccionados, seguido de Oaxaca, San Luis Potosí, Guanajuato, Chihuahua y Nuevo León. Mientras que en las primeras tres entidades mencionadas los ingresos de la población ocupada total son mayores en 2005 que en el 2018, en las tres últimas entidades las percepciones reales de la población ocupada y de la asalariada eran ligeramente mayores hace catorce años.

Sólo en el estado de Chiapas la población asalariada presenta un incremento en la mediana del ingreso real entre 2005 y 2018 pasando de \$16.4 por hora a \$18.7; es decir en catorce años ésta incrementó en 2.3 pesos.

Gráfico 24. Mediana de los ingresos por hora. Estados seleccionados. 2005 y 2018 *



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

*La información se presenta a valores 2018

La tercera dimensión considerada en este documento, el de la precariedad monetaria, o sin un ingreso adecuado, al situarla en un mapa de la República Mexicana sigue, en general, la misma distribución porcentual de población sin acceso a servicios de salud y sin contrato escrito que ya se describió anteriormente. Dado que, en esta variable, se cuenta con varios niveles de ingreso en número de salarios mínimos, estos se agruparon en varios grupos para facilitar su análisis y se hizo para la población asalariada (en el anexo se muestran los mapas de población ocupada según los criterios aquí expuestos).

En primer lugar, tenemos un mapa (el número 3) con la proporción de población de cada entidad que no recibe ingresos. Más adelante, en el siguiente mapa (número 4), se presentan los porcentajes de población con más de cero y hasta un salario mínimo. El mapa número 5 presenta la distribución geográfica de los porcentajes de población con un ingreso de más de uno y hasta dos salarios mínimos. El número 6 se presenta la distribución de los porcentajes de asalariados de cada entidad

federativa que reciben más de dos y hasta tres salarios mínimos. El mapa 7, a su vez, presenta a las entidades según sus porcentajes de población con más de tres y hasta cinco salarios mínimos. Y, por último, en este rubro el mapa 8 muestra los porcentajes de población que devenga más de cinco salarios mínimos en las diferentes entidades del país.

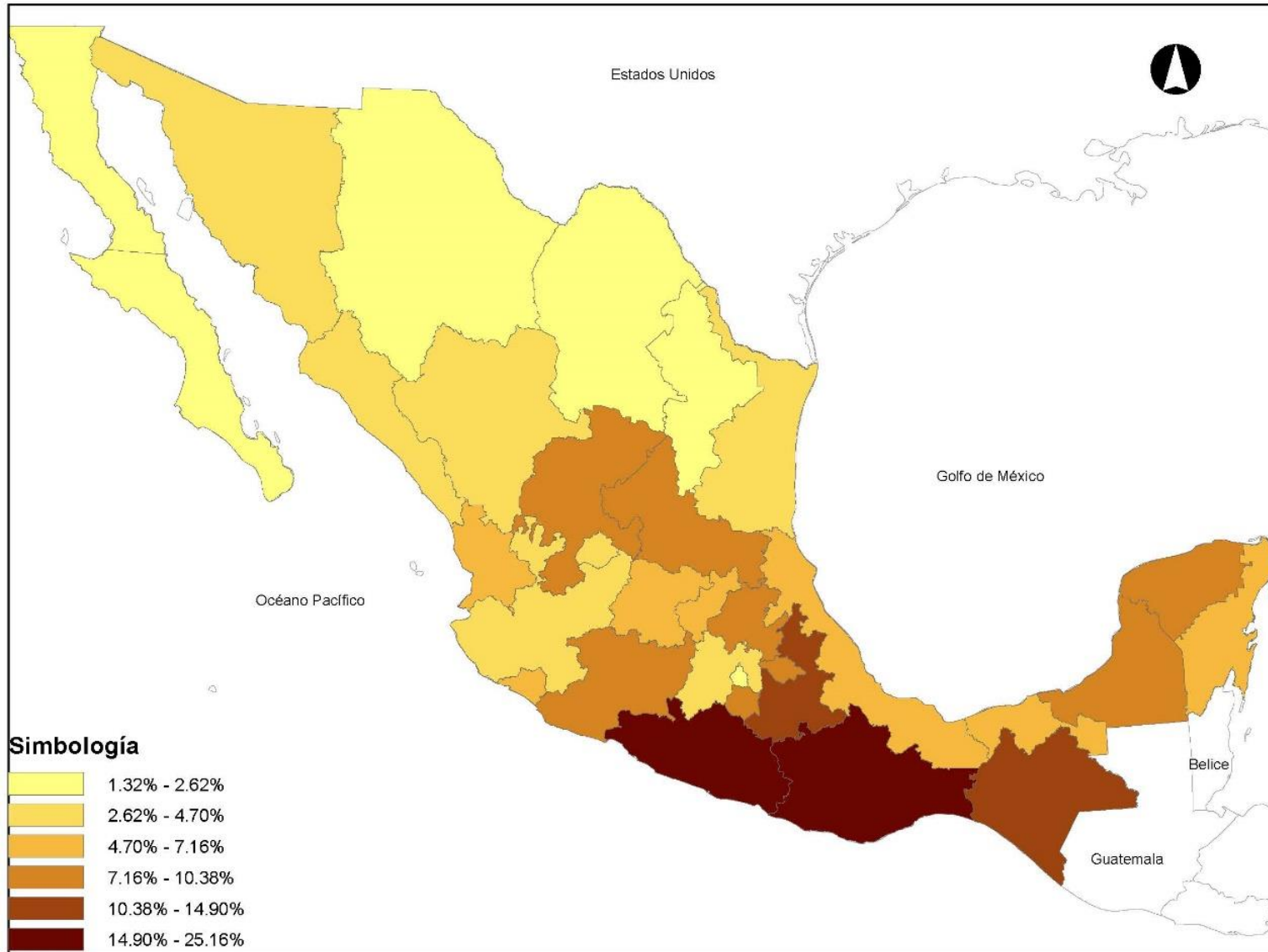
Hay un último mapa, el número 9, que presenta los porcentajes de población asalariada que subsisten con niveles altos de precariedad laboral, de acuerdo con los resultados del índice de precariedad construido para este documento con las tres dimensiones consideradas, y del que se habló con anterioridad.

Precariedad monetaria: población que no recibe ingresos

En el mapa 3 se observa que, entre los estados que presentan mayores proporciones de población que no recibe ingresos, se encuentran, en primer lugar, Oaxaca y Guerrero. Y, en un segundo nivel se localizan Puebla y Chiapas. Por el contrario, las entidades que presentan menores porcentajes para este rubro son tanto Baja California Norte como Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León, pero también la Ciudad de México. Las entidades más afectadas por esta situación tienen porcentajes de su población de entre 25.2% y 14.9% sin un ingreso pese a que trabajan. Por su parte, las entidades con menores porcentajes de población en esta situación van de apenas 1.3% a 2.6%, cifras muy contrastantes entre sí.¹⁵

¹⁵ En el caso de la población que no recibe ingresos se desarrolla una descripción para el total de la población ocupada; sin embargo, en adelante los mapas presentados respecto a precariedad monetaria se han generado exclusivamente para la población asalariada. En los anexos se integran los mapas para el total de la población ocupada en cada una de las categorías de percepción salarial.

Mapa 3. Proporción de la población ocupada que no recibe ingresos según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

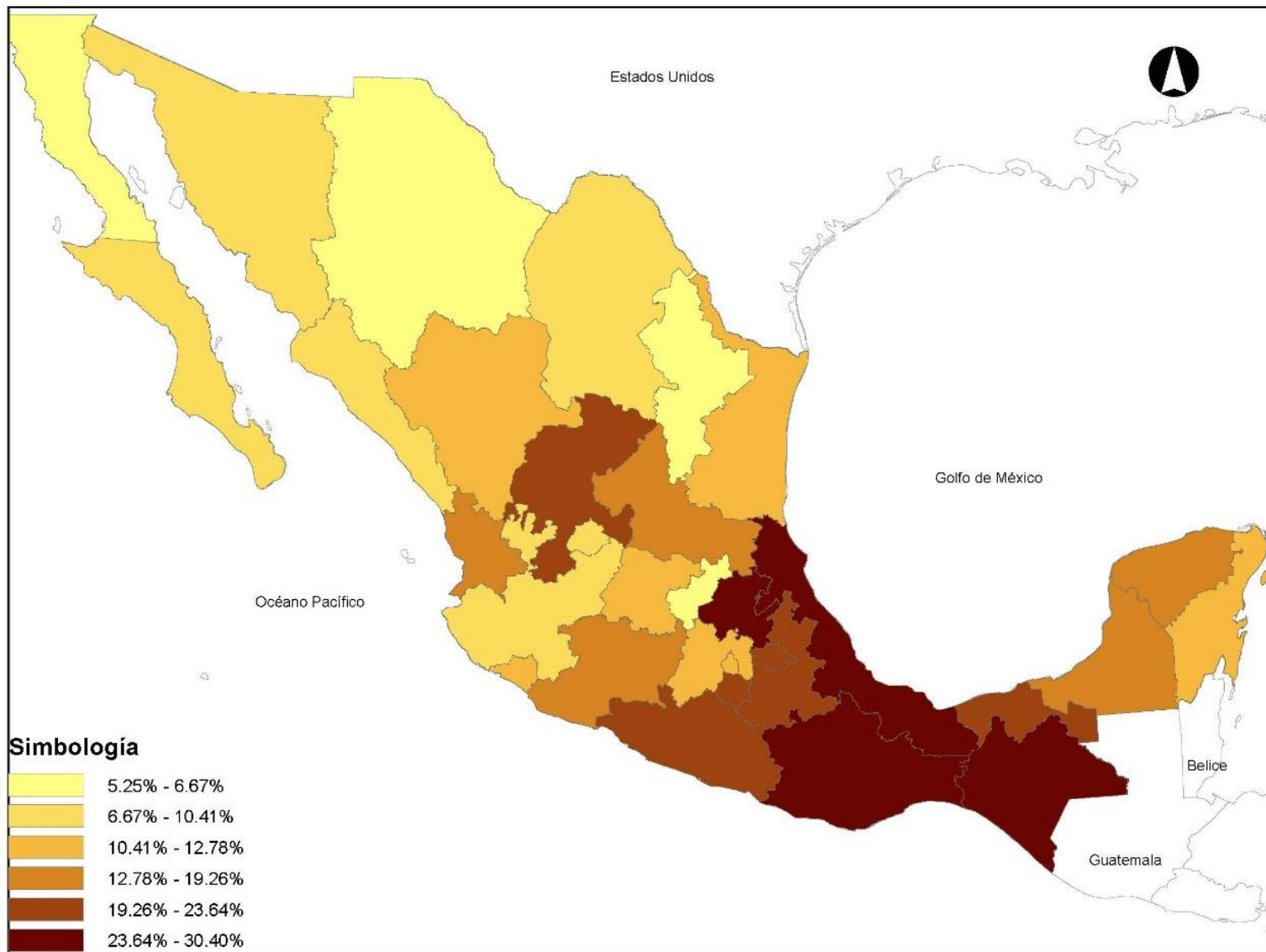
Precariedad monetaria: más de cero y hasta un salario mínimo

La población que percibe más de cero y hasta un salario mínimo se encuentra representada en porcentajes que oscilan entre 5.3 y 30.4% en cada entidad federativa, esto sin olvidar las marcadas diferencias regionales que ya se han descrito (mapa 4).

Las entidades con proporciones más elevadas de asalariados que reciben más de cero y hasta un salario mínimo son Chiapas, Oaxaca, Veracruz, Hidalgo y Morelos (con porcentajes entre 30.4% y 23.6%); les siguen de cerca un buen número de entidades: Tlaxcala, Guerrero, Puebla, Tabasco y Zacatecas, que tienen porcentajes entre 22.8% y 20.4% de población que reciben dicho monto salarial. Cabe destacar que cuatro de los estados mencionados se encuentran aledaños a la Ciudad de México, entidad que tiene una situación relativamente privilegiada en las diferentes dimensiones consideradas. Por el contrario, los que presentan menor proporción de población que percibe más de cero y hasta un salario mínimo están Baja California Norte, Nuevo León, Chihuahua, Querétaro, Coahuila, Jalisco, Baja California Sur, Sonora y Sinaloa con porcentajes, en ese orden, de entre solamente 5.3% y 9.8%.

La proporción de trabajadores asalariados que perciben dicho ingreso es seis veces superior en Chiapas, estado con casi la tercera parte de sus asalariados en esta condición, y Baja California Norte, la entidad con el menor número de trabajadores que perciben este monto salarial. La mayor parte de las entidades que presentan promedios elevados de población que percibe un ingreso mayor a 0 y de hasta un salario mínimo, como se puede ver, se localizan en el sur y centro del país mientras que las entidades en el norte, como se mostrará en los mapas subsecuentes, son menos vulnerables en esta dimensión de la precariedad. El promedio nacional es de 15.5% de asalariados con hasta un salario mínimo, pero con las grandes diferencias interestatales mencionadas.

Mapa 4. Proporción de la población asalariada que recibe más de cero y hasta un salario mínimo según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

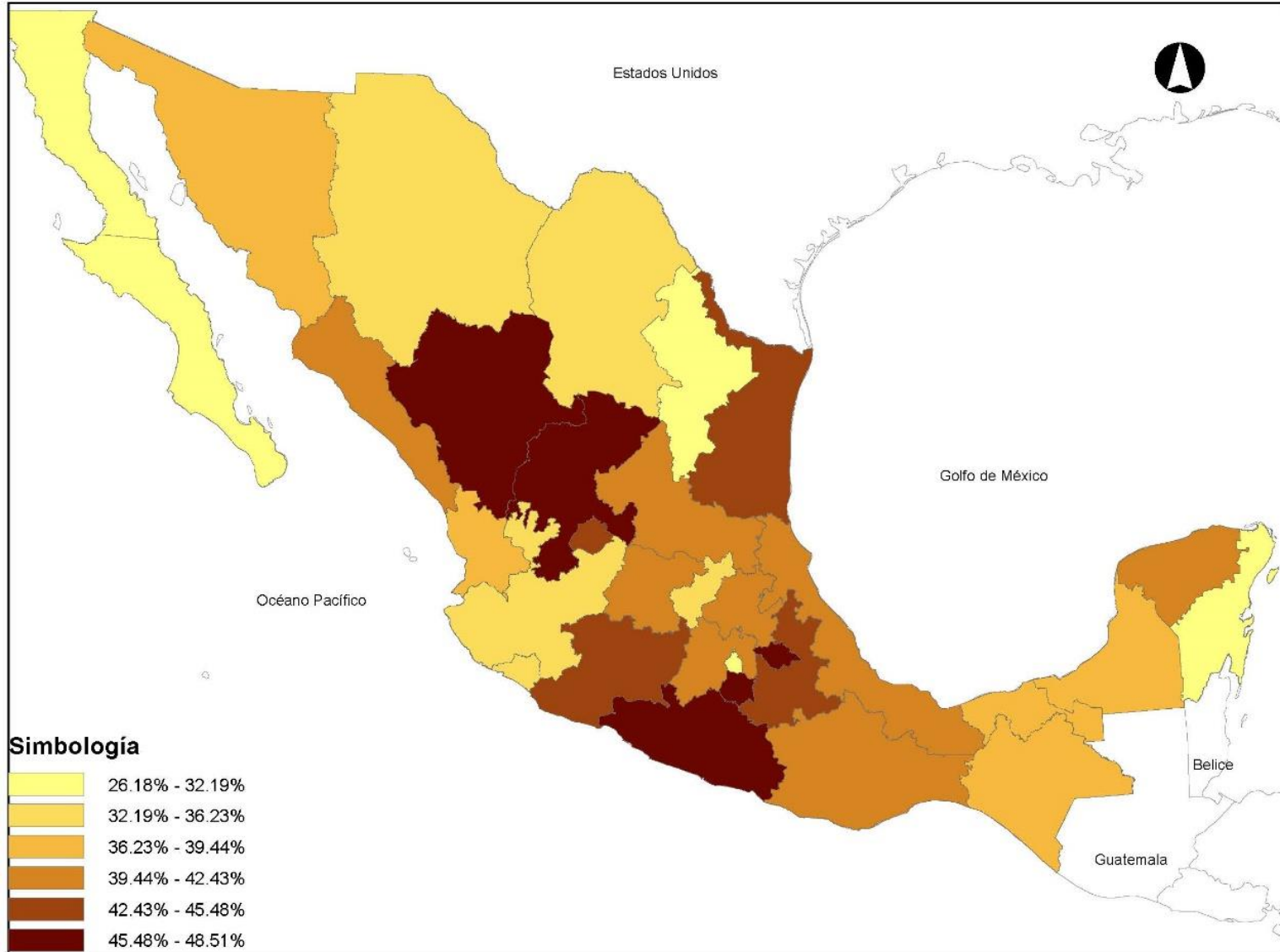
Precariedad monetaria: más de uno y hasta dos salarios mínimos

En este caso, aunque cambia en alguna medida el orden de las entidades según sus proporciones de población con ese nivel salarial, básicamente se mantienen las mismas en cada grupo. Por un lado, los estados con mayores porcentajes de población que reciben más de uno y hasta dos salarios mínimos son: Tlaxcala, Morelos, Durango, Guerrero, Zacatecas, Aguascalientes y Puebla donde casi la mitad de sus asalariados perciben este nivel de ingreso (entre 48.5 y 45%) (mapa 5).

Por su parte, entre las entidades con menores proporciones de población que perciben dicho salario se encuentran Baja California Sur, Nuevo León, Quintana Roo, Baja California Norte, la Ciudad de México, Querétaro y Jalisco con valores entre 26.2 y casi 35%.

Si bien, de manera relativa el percibir hasta un salario mínimo presentaba diferencias bastante marcadas entre las entidades del país, en el caso de la población asalariada cuyos ingresos oscilan entre uno y hasta dos salarios mínimos dichas diferencias tienden a suavizarse, pues el promedio de población con este ingreso a nivel nacional es de 39.7%. Además, es el nivel salarial que representa en mayor medida a la mayoría de las entidades.

Mapa 5. Proporción de la población asalariada que recibe más de uno y hasta dos salarios mínimos según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

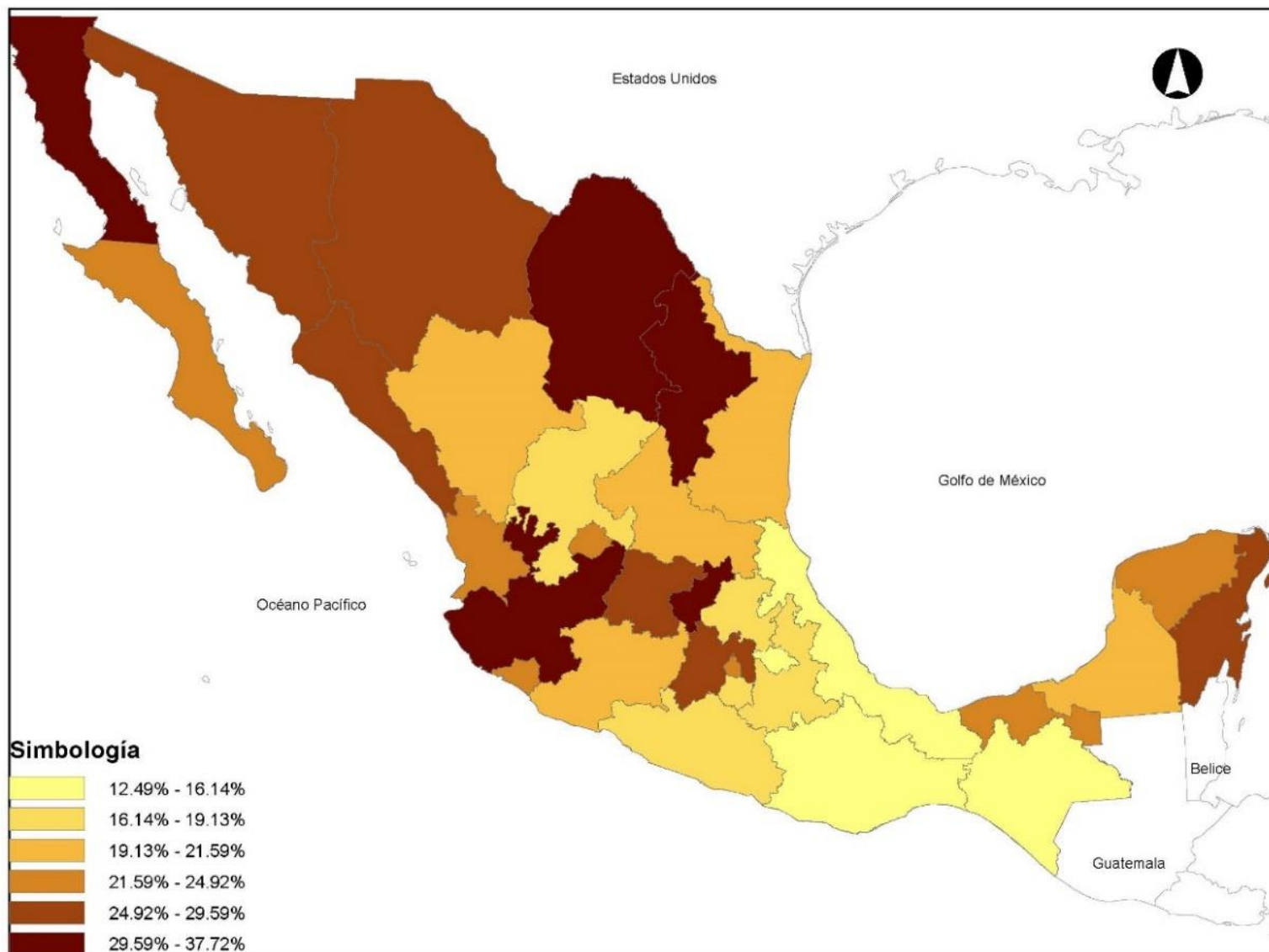
Precariedad monetaria: más de dos y hasta tres salarios mínimos

En este caso, las diferencias interestatales de las proporciones de población asalariada con más de dos y hasta tres salarios mínimos son de aproximadamente cuatro veces entre los que tienen las mayores proporciones de población con ese nivel de ingreso y los que presentan las menores. El promedio del país es 23.6%, la mayor parte de las entidades se encuentran cerca de este valor (mapa 6).

Los estados mejor situados (sin olvidar que, en realidad, ese salario tampoco es una remuneración adecuada) son, nuevamente, las entidades del norte como podemos observar en el mapa 6. Donde, Baja California Norte, Nuevo León, Querétaro, Coahuila, Jalisco y Chihuahua tienen porcentajes de 29.6 a 37.7%. Mientras, los estados con menores proporciones de dicho nivel salarial son, en la mayoría de los casos, los que también presentan las mayores proporciones de trabajadores asalariados que perciben hasta un salario mínimo y de entre uno y dos; esto explica, su baja representatividad en este nivel salarial. Las entidades con menores proporciones de asalariados que reciben entre dos y tres salarios mínimos son Chiapas, Oaxaca, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas con entre 12.5% y 17.0% aunque seguidos muy de cerca por Guerrero, Hidalgo, Morelos y Puebla.

Por último, se puede añadir que este nivel de ingresos es el segundo con más peso relativo en la mayoría de los estados mexicanos.

Mapa 6. Proporción de la población asalariada que recibe más de dos y hasta tres salarios mínimos según Entidad Federativa. 2018

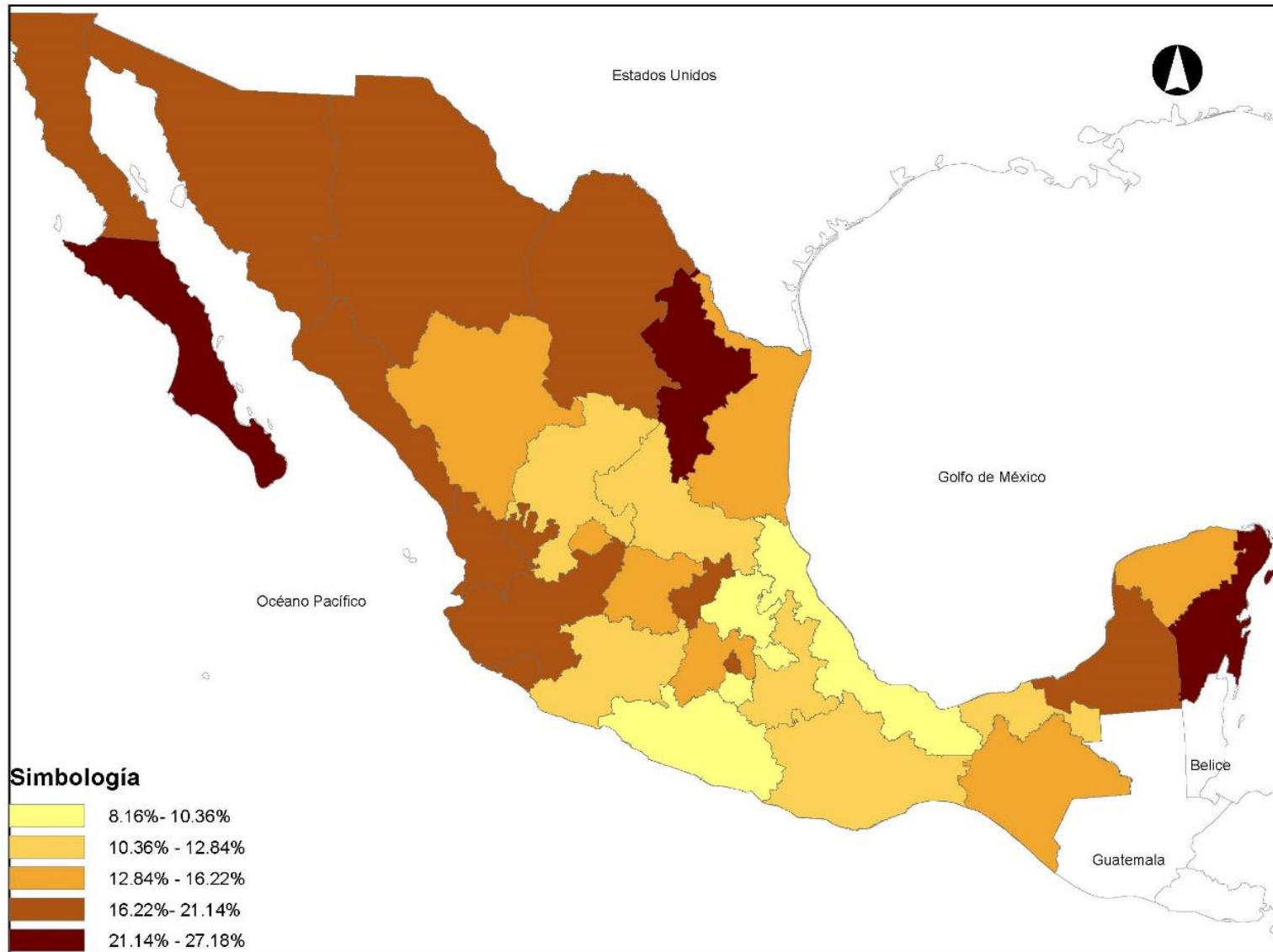


Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Precariedad monetaria: más de tres y hasta cinco salarios mínimos

Respecto a la población asalariada que percibe más de tres y hasta cinco salarios mínimos, el promedio nacional (15.6%) es similar al de los que devengan hasta un salario mínimo. Las entidades más beneficiadas con este nivel salarial son Baja California Sur, Quintana Roo, Nuevo León, Ciudad de México, Chihuahua, Colima y Jalisco cuya proporción poblacional dicho ingreso oscila entre 20.1 y 27.2 (mapa 7). Los estados menos representados con este nivel de ingreso son Morelos, Hidalgo, Veracruz, Tlaxcala, Guerrero, Puebla y Oaxaca cuyas proporciones se ubican entre 8.2 y 11.1%. Nuevamente, se hace la salvedad de que, aunque es un ingreso mayor que los anteriormente descritos, continúa siendo muy bajo.

Mapa 7. Proporción de la población asalariada que recibe más de tres y hasta cinco salarios mínimos según entidad federativa, 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Precariedad monetaria: más cinco salarios mínimos

Ninguna de las entidades a nivel nacional presenta montos relativamente importantes de asalariados con ingresos mayores a cinco salarios mínimos (mapa 8). Destaca Baja California Sur como el estado con una mayor proporción de población con este ingreso; en segundo lugar, se encuentra la Ciudad de México, aunque seguida de cerca por Chihuahua, Campeche y Nuevo León con valores de 13.5% para el primero y 8.1% para el último. En un segundo nivel se encuentran Colima, Sonora, Tamaulipas, Coahuila y Baja California Norte.

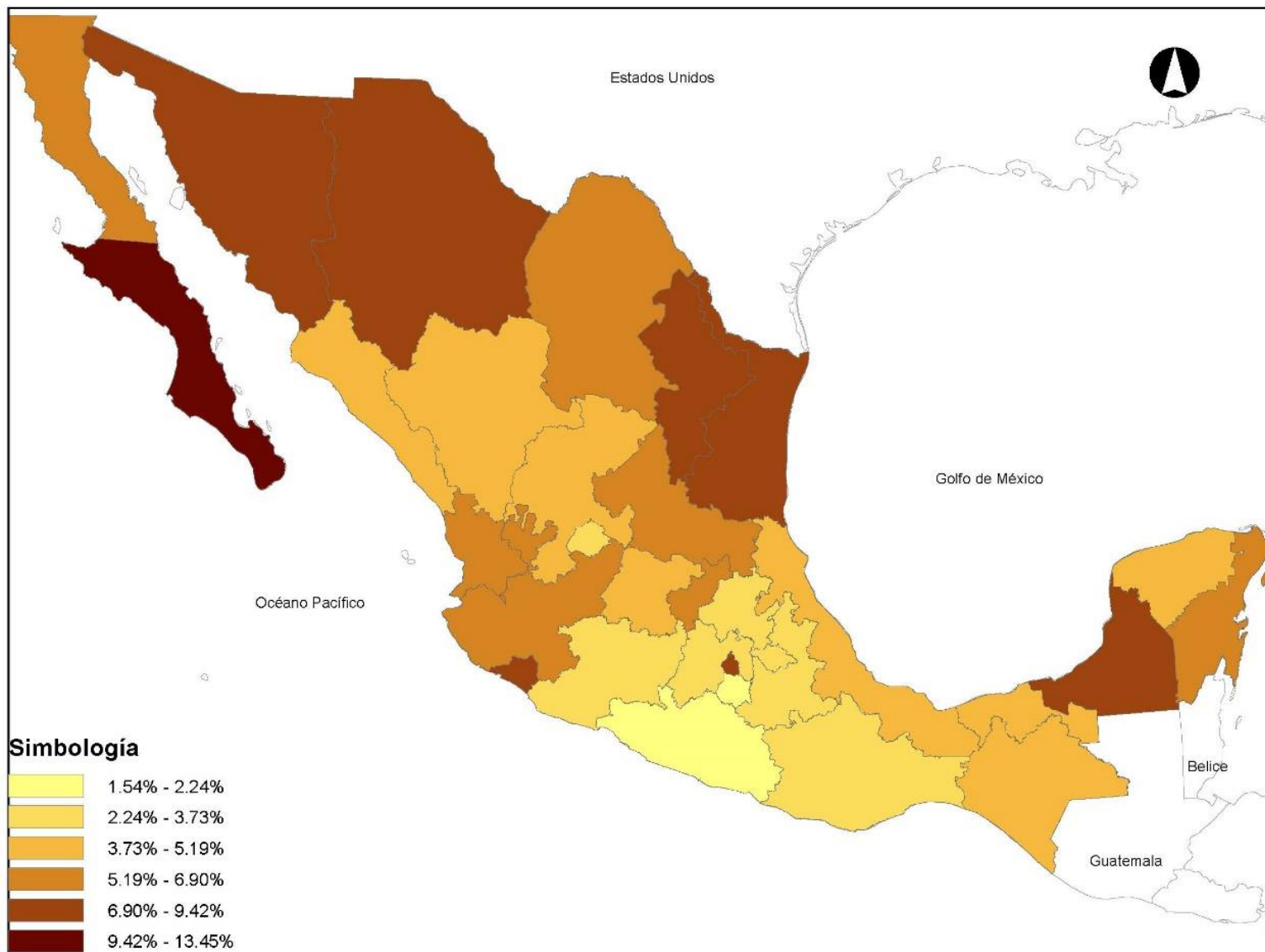
Es la entidad de Morelos aquella menor representada respecto a la población que percibe este ingreso (con apenas 1.5%) seguida de Guerrero, Tlaxcala, Estado de México, Oaxaca, Michoacán, Hidalgo, Puebla y Aguascalientes (con porcentajes entre 2.2 y 3.7% de su población en este nivel salarial). En este caso es llamativo, nuevamente, que varias de las entidades con bajas proporciones de población que perciben más de cinco salarios mínimos colindan con la Ciudad de México la cual es la segunda entidad con la mayor proporción de población con altas percepciones salariales.

Con todo, es claro que realmente en ninguna entidad una parte importante de su población tiene ingresos mayores a los cinco salarios mínimos. La precariedad provocada por los bajos ingresos es una característica generalizada en el país y en la inmensa mayoría de la población trabajadora asalariada.

Como se mostró en los gráficos anteriores, en áreas rurales es todavía menos común encontrar ingresos mayores de cinco salarios mínimos al contrario de las zonas urbanas donde se percibe un número de salarios mínimos relativamente más elevado y existen más trabajadores con seguridad laboral y derechohabientes a alguna institución de salud.

Por último, en relación con el tema del ingreso monetario, como se mencionaba más arriba, la inmensa mayoría de la población nacional (64.3% del total de asalariados) se encuentra entre los que reciben entre uno y tres salarios mínimos y apenas, en promedio, el 5.3% a nivel nacional estaría entre los beneficiados con este salario. Por supuesto, aquí se incluyen desde los que ganan algo más de \$13,000.00 pesos mensuales hasta algunas personas que, quizás perciben millones lo que es un elemento más que muestra la gran disparidad y desigualdad, la inequidad, existentes en el país en cuestión de ingresos.

Mapa 8 Proporción de la población asalariada que recibe más de cinco salarios mínimos según Entidad Federativa.
2018



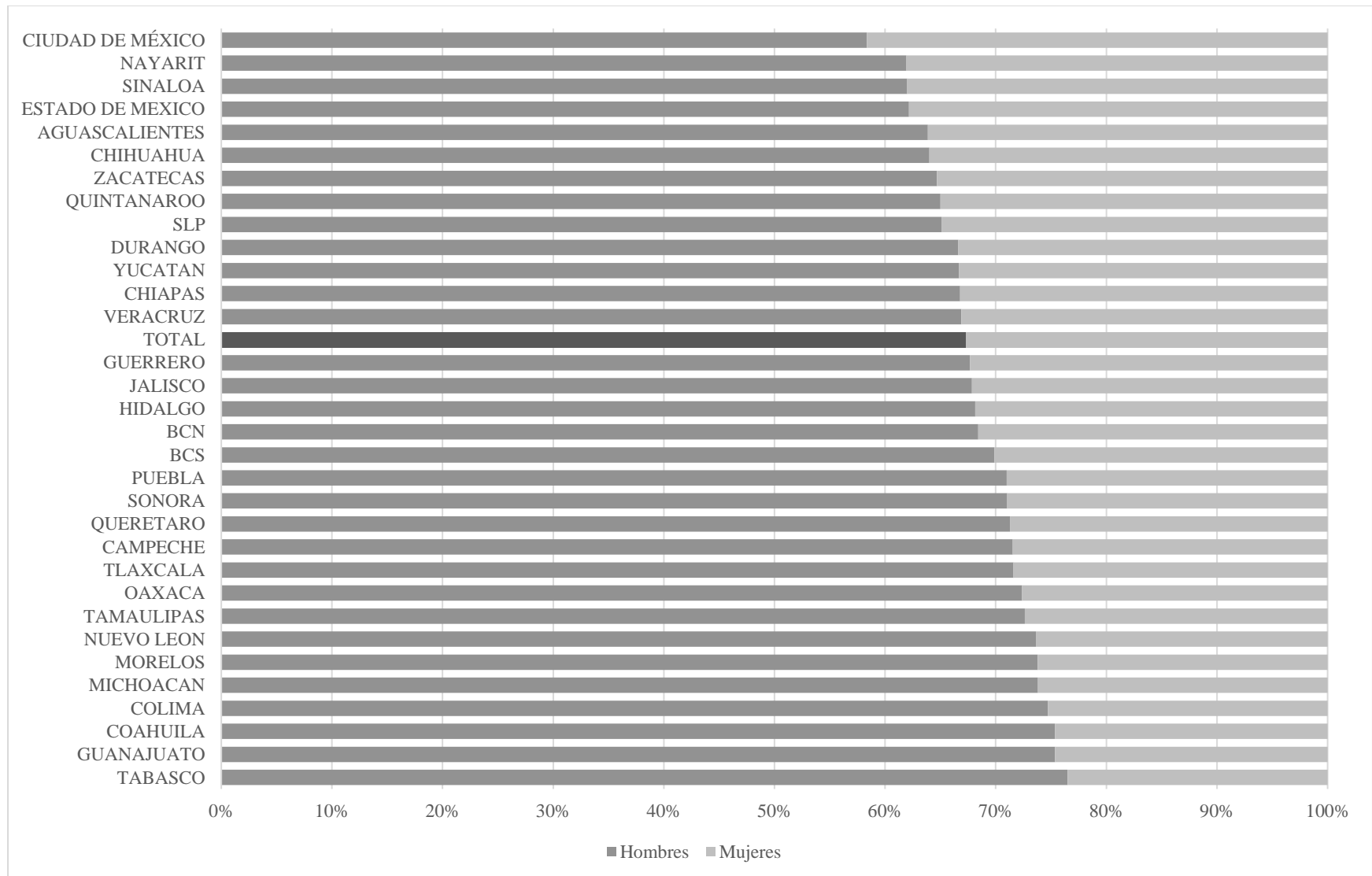
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

A través de los mapas se puede visualizar que; a pesar de abarcar a todo el país, la precariedad sigue un claro camino desde el sur hacia el norte. O sea, en todos los casos son las entidades del sur del país las que presentan, con algunos cambios de posición entre ellos no demasiado significativos, las condiciones más desfavorables. El centro de México se caracteriza por mostrar situaciones mezcladas, pues entidades como la Ciudad de México cuya población se encuentra, relativamente, en una posición más favorable -respecto a la precariedad- lo cual la asemeja a las entidades del norte de la república. Sin embargo, las entidades que la rodean de manera más inmediata se encuentran más cerca de las entidades más desfavorecidas, situadas en el sur, sin que aparentemente las beneficie dicha cercanía a la capital del país. En tanto, el norte de México, con excepciones en algunos casos (como Zacatecas o Durango), presenta las mejores condiciones en cuanto a niveles de ingreso de su población. Pero, insistimos, los niveles de precariedad de los trabajadores en todo el país -con todo y las grandes diferencias entre entidades que hemos descrito- es elevado y alejado del nivel de desarrollo económico que, supuestamente, se ha alcanzado como en relación con otras naciones.

Las disparidades de género, provocadas entre otras razones por el papel tradicional que se le ha asignado a las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados se traduce en diferencias efectivas en el trabajo extradoméstico. En general, a nivel agregado y en todos los estados de la república, la población asalariada que percibe más de cinco salarios mínimos está integrada en mayor medida por hombres (gráfico 25). La Ciudad de México es la entidad más “igualitaria” en este aspecto; sin embargo, existe una brecha de 16.6 puntos porcentuales entre los hombres que perciben más de cinco SM y las mujeres que lo hacen.

Esto podría explicarse por la manera diferenciada en que hombres y mujeres se integran al mercado de trabajo, donde las primeras presentan trayectorias intermitentes en su inserción dadas las tensiones entre la vida familiar y laboral o a que, al incertarse dentro de la población ocupada, se puede optar por laborar en negocios familiares o en otras actividades que permitan conciliar ambas esferas (Oliveira y García, 2017); así mismo, cabe resaltar que este resultado está influenciado por la cantidad de varones, respecto a las mujeres que ingresan al mercado laboral. Existe aún un largo camino por recorrer respecto a la igualdad de oportunidades que mujeres y hombres merecen.

Gráfico 25. Porcentajes de hombres y mujeres asalariados que ganan más de cinco salarios mínimos por sexo y entidad federativa, 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Una mirada global: Índice de Precariedad Laboral

A continuación, se presentan los distintos niveles de precariedad (alta, media, baja y no precario) a los que se enfrentan las y los asalariados en el país.¹⁶ Éstos niveles fueron determinados a partir del cálculo de un índice de precariedad laboral, cuya realización tiene por objetivo generar una medida sintética que permita inferir, por medio de las distintas dimensiones seleccionadas, la magnitud del fenómeno en tres periodos del tiempo: los años 2005, 2011 y 2018.

Como indica Martínez (2012) dado que las dimensiones de la precariedad se han operacionalizado como variables categóricas, el cálculo factorial tradicional de este índice rompería los supuestos que pretenden que las variables deben ser continuas. Por lo tanto, se pretende presentar un modelo factorial realizado con base en correlaciones policóricas, pues la definición de las variables empleadas para su cálculo comprende variables dicotómicas como acceso a servicios de salud: así como ordinales dentro de las cuales se define el tipo de contrato y el salario de las y los trabajadores.

El índice puede expresarse de la siguiente manera

$$\delta = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Donde δ arroja un valor mayor o igual a 0, el cual al categorizarse permite identificar los distintos niveles de precariedad establecidos y X_i representa cada una de las dimensiones de la precariedad seleccionada.¹⁷

Dado que las distintas categorías de las variables deben ordenarse para obtener un cálculo adecuado, en este ejercicio se decidió codificarlas desde las situaciones menos deseables a las más deseables; por ejemplo, en el caso de la dimensión de inseguridad se estableció en primer orden el no contar con servicios de salud, seguido de contar con éstos. Por lo tanto, mientras más cercanos se encuentre a 0 δ denotará altos niveles de precariedad y, mientras el valor se incrementa, los

¹⁶ Se trabaja solo con la población asalariada dado que una de las dimensiones de la precariedad analizada en este documento es el contar o no con un contrato escrito. En el caso del índice se diferencia si el contrato escrito es temporal o permanente con el fin de generar distintos gradientes de este fenómeno.

¹⁷ En el caso de la dimensión de inseguridad las categorías que se establecieron en las variables son; 1) sin acceso a servicios de salud y 2) con acceso a servicios de salud. Respecto a la inestabilidad se consideró: 1) Sin contrato escrito, 2) con contrato temporal y 3) con contrato permanente. Finalmente, en lo que corresponde a la precariedad monetaria se categorizó de la siguiente manera: 1) no recibe ingresos, 2) hasta un SM, 3) más de uno y hasta dos SM, 4) más de dos y hasta tres SM, 5) más de tres y hasta cinco SM y 6) más de cinco SM.

niveles de precariedad en el que se encuentran los individuos tornarán a reducirse hasta desaparecer.

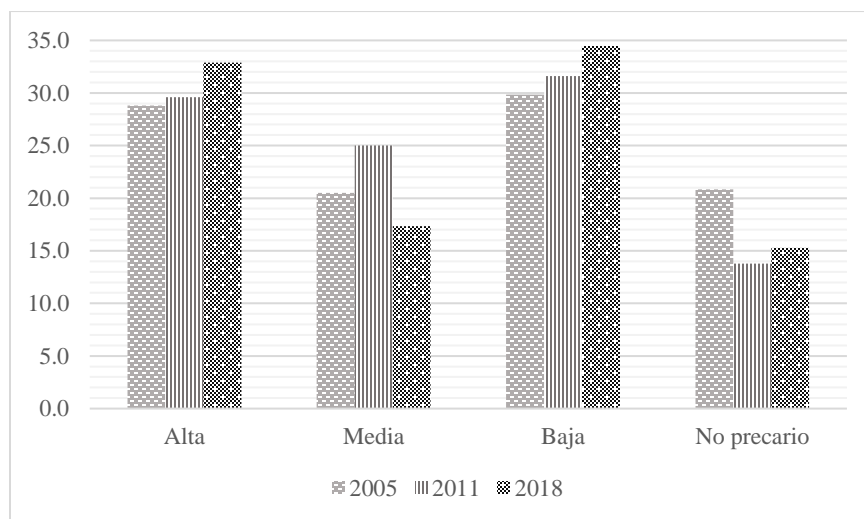
Resultados: índice de precariedad laboral 2005, 2011 y 2018

Antes de presentar resultados sobre el índice de precariedad, se pretende rescatar algunos resultados previos presentados en la revisión bibliográfica. Mediante un análisis realizado por medio de la Encuesta Nacional de la Juventud 2000, Oliveira (2006) encuentra que un porcentaje magro de los jóvenes contaban con trabajos no precarios (11%). Por su parte, Rubio (2010) calcula un índice ponderado de precariedad absoluta (nacional) y relativa (estatal) considerando las dimensiones de inestabilidad, insuficiencia salarial e inseguridad, el autor encuentra que el fenómeno de la precariedad se comporta de manera heterogénea entre los estados de la república siendo menor para la región del norte y superior para las del sur. Ahora bien, ¿qué podemos decir de los niveles de precariedad con la información que en este trabajo estamos analizando?

El gráfico 26 muestra la proporción de la población asalariada según el nivel de precariedad laboral en el que se encuentran de acuerdo con los resultados del índice calculado. Es posible observar que en los tres años de análisis más del 50% de la población tiene un trabajo precario en alguno de los tres niveles (alto, medio o bajo) siendo el nivel de baja precariedad el que muestra las proporciones superiores, con ligeros incrementos entre 2005 (30%), 2011 (32%) y 2018 (34%). La población localizada en lo que llamamos media precariedad se incrementó de manera importante entre 2005 (21%) y 2011 (25%), reduciendo sus valores relativos en el año 2018 (17%); el incremento de la precariedad media en 2011 puede responder a estrategias empresariales para sostenerse después de la crisis económica que afectó al país durante el año 2009. Por otro lado, la alta precariedad se ha incrementado del 29% en el año 2005, al 30% en el 2011 hasta alcanzar su punto más elevado en el 2018 con 33%.

Se observa también que la proporción de población asalariada que no presenta precariedad laboral se redujo entre el año 2005 (21%) y el 2018 (15%). Lo que nos permite suponer una redistribución de la población asalariada hacia trabajos con menores ingresos, inseguros e/o inestables en la población que ya se encontraba en el mercado de trabajo o una nueva integración en condiciones más vulnerables.

Gráfico 26. Distribución porcentual de la población asalariada según nivel de precariedad laboral. México 2005, 2011 y 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

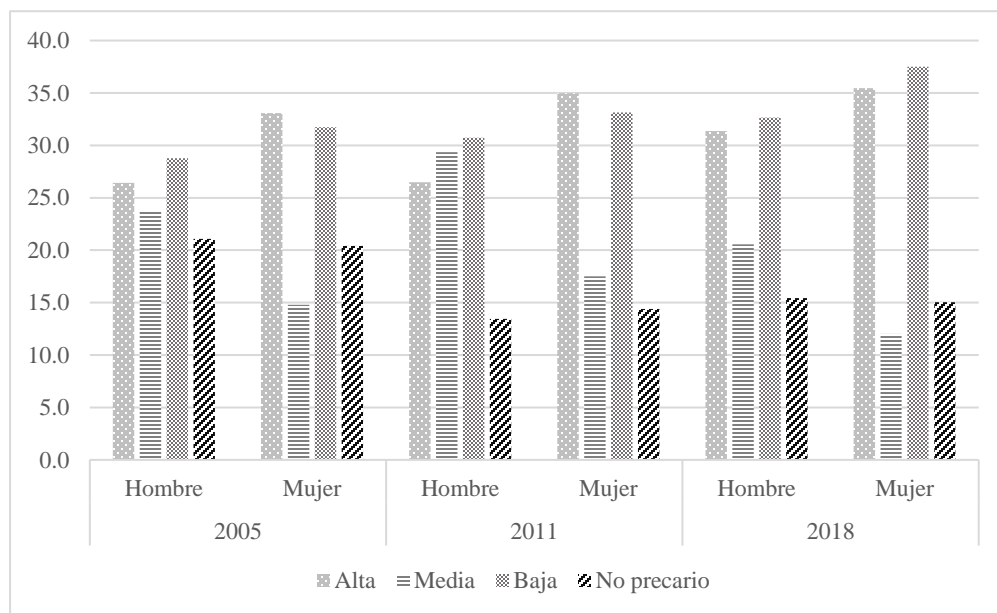
El sexo de las y los asalariados es un factor importante para explicar ciertas condiciones de desigualdad y desenvolvimiento en trabajos más o menos precarios (gráfico 27). Las mujeres presentan niveles de alta precariedad superiores a los de los varones durante el periodo de análisis; mientras que para éstas la proporción de las que se localizan en trabajos con alta precariedad pasó de 31.1% en 2005 a 35.0% en 2011 y 35.5% 2018, la proporción de los hombres en este nivel de precariedad se mantuvo entre 2005 y 2011 (26.5%) y se incrementó en 9 puntos porcentuales en el año 2018.

Comparados con sus contrapartes femeninas los varones se sitúan en mayor medida en condiciones de precariedad media, presentándose esta condición en 23.7% de la población masculina durante el año 2005, incrementando a 29.4% en el 2011 y con una importante reducción hasta el 20.6% en el 2018. En cambio, las mujeres presentan proporciones de 14.8%, 17.5% y 12.0% respectivamente.

La precariedad baja resulta ser el nivel que concentra un a mayor proporción poblacional en el caso de los varones con ligeros incrementos entre cada periodo de estudio siendo de 28.8% en el 2005, 30.7% en el 2011 y 32.6% en el 2018; sin embargo, en el caso de las mujeres durante el 2005 y 2011 el nivel bajo de precariedad (31.7% y 33.1% respectivamente) era superado por el nivel

alto; en el 2018 estar en situaciones de baja precariedad supera solamente por dos puntos porcentuales (37.5%) a la población que se localiza en un nivel de precariedad alta.

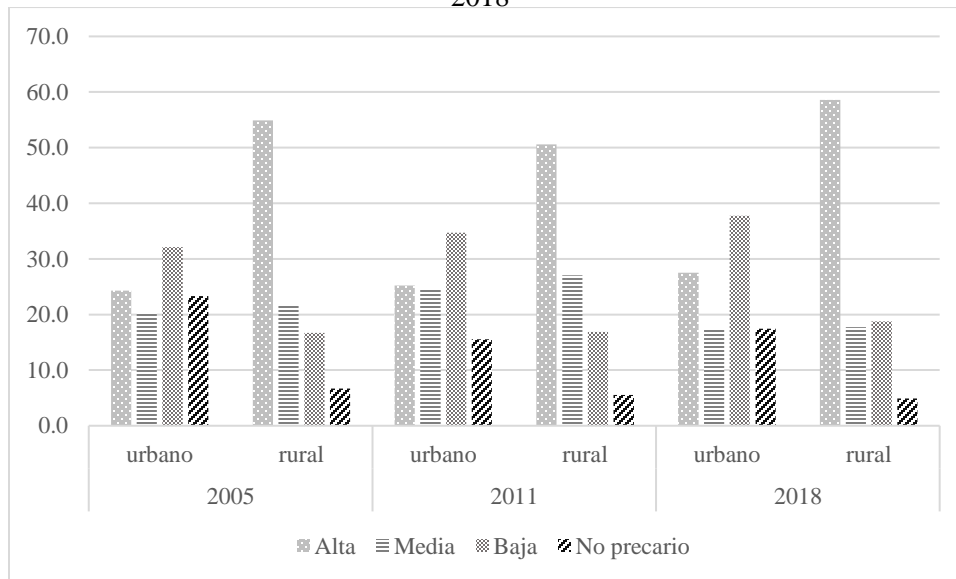
Gráfico 27. Distribución porcentual de la población asalariada según sexo y nivel de precariedad. 2005, 2011 y 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

El tipo de localidad en la que reside la población asalariada parece ser determinante en el nivel de precariedad que presentan las y los trabajadores (gráfico 28). Mientras que en las localidades rurales -donde predomina el sector primario- más del 50% de la población se encuentra en situaciones de alta precariedad en los tres años de análisis (55% en 2005, 50% en 2011 y 58% en 2018), en las áreas urbanas la mayor proporción de asalariados presenta niveles de baja precariedad con incrementos ligeros y sostenidos durante el mismo periodo (32%, 34% y 37% respectivamente). Por otro lado, en el caso de la población asalariada que reside en zonas rurales menos del 7% se localizan en un trabajo precario bajo las dimensiones seleccionadas en este análisis; sin embargo, en zonas urbanas éste es siempre superior al 15% reduciéndose entre el primero (23%) y el último año de análisis (17%).

Gráfico 28. Distribución porcentual de la población asalariada según tipo de localidad de residencia y nivel de precariedad. México 2005, 2011 y 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

En el cuadro 3 es posible observar la distribución porcentual de la población asalariada por sector de actividad según sexo y nivel de precariedad. En el caso de los hombres son aquellos que se desempeñan en actividades agrícolas, ganaderas, de silvicultura y pesca los que muestran, en mayor medida, niveles de alta precariedad, seguidos por quienes realizan actividades relacionadas a la construcción y el comercio; en el caso de las mujeres son las que se localizan en los llamados servicios diversos, comercio e industria manufacturera quienes exhiben niveles de precariedad más elevados.

Por otro lado, los varones que realizan actividades relacionadas con la industria manufacturera, servicios sociales y en el gobierno y organismos internacionales los que se ubican en mayor medida dentro de lo no precario. En el caso de las mujeres, son quienes se desempeñan en servicios sociales; así como en gobierno y organismos internacionales las que se concentran en mayor medida en trabajos no precarios.

Cuadro 3. Distribución porcentual de la población asalariada por sector de actividad según sexo y nivel de precariedad

Sector de actividad	Hombres				Mujeres			
	Alta	Media	Baja	No precario	Alta	Media	Baja	No precario
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	33.8	10.9	2.5	1.1	5.1	2.8	0.9	0.4
Industria extractiva y de la electricidad	0.3	0.5	2.1	3.7	0.0	0.2	0.4	1.0
Industria manufacturera	11.7	14.5	31.4	23.5	12.6	12.6	28.3	9.7
Construcción	16.8	26.1	5.9	4.0	0.4	1.3	1.0	1.2
Comercio	12.1	12.1	17.0	11.9	17.0	15.5	18.7	8.6
Restaurantes y servicios de alojamiento	4.9	4.8	5.2	3.0	12.0	11.0	6.5	2.2
Transportes, comunicaciones, correo	6.5	11.6	6.5	8.4	0.7	2.0	3.0	3.4
Servicios profesionales, financieros	2.7	4.6	8.9	8.0	3.0	9.1	10.6	8.8
Servicios sociales	0.6	2.3	6.8	17.7	3.6	14.4	20.2	48.4
Servicios diversos	9.9	9.8	4.1	3.0	44.9	25.9	2.7	1.7
Gobierno y organismos internacionales	0.7	2.9	9.4	15.6	0.7	5.3	7.6	14.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

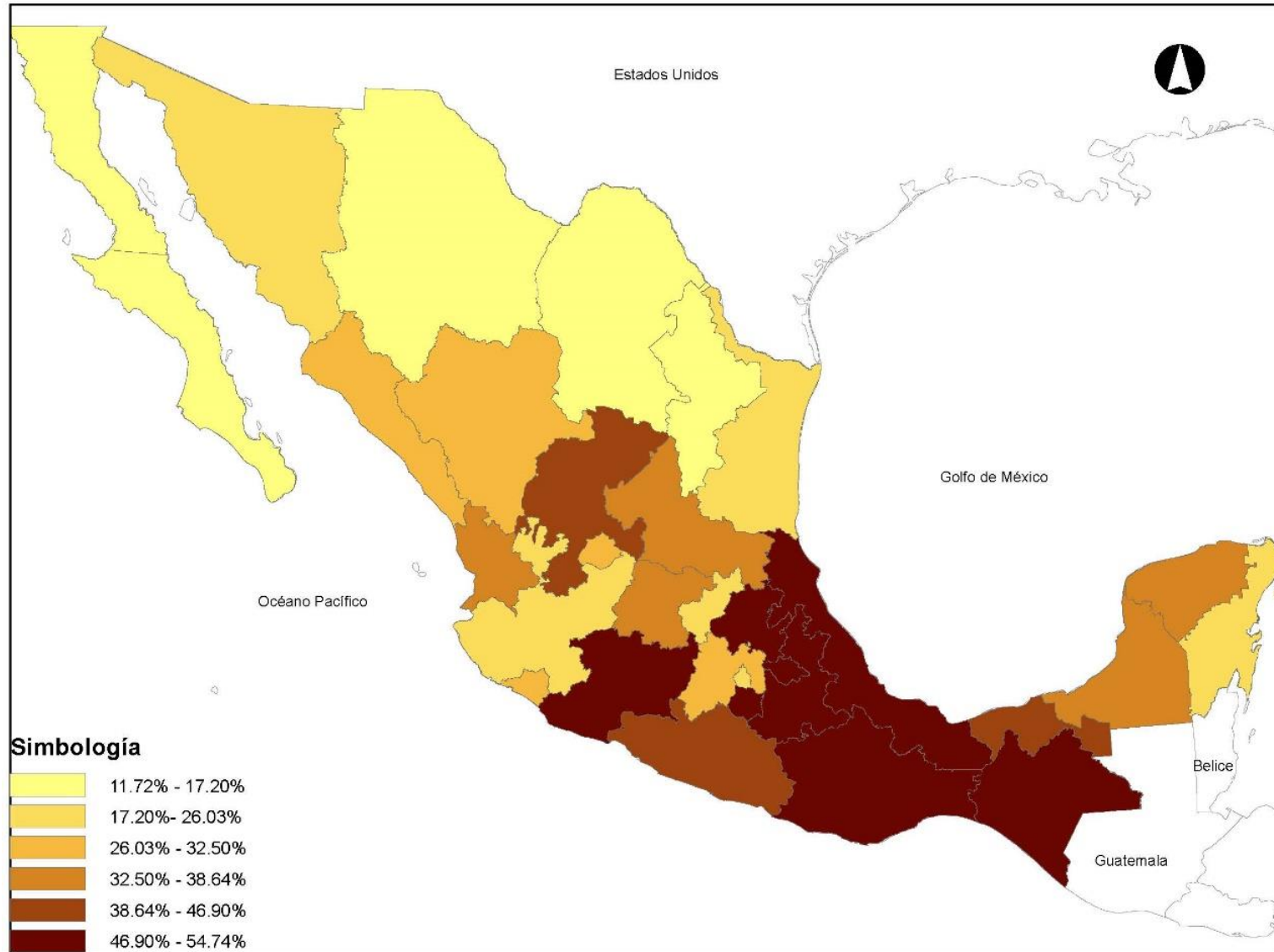
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018. INEGI.

El índice de precariedad laboral, en su nivel alto, cubre a la parte sur del territorio mexicano y, en menor medida al centro del país. Así, Michoacán, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos, Puebla, Veracruz, Oaxaca y Chiapas, seguidos de cerca por Guerrero, Tabasco y una única entidad del norte, Zacatecas, presentan los más altos índices de precariedad a nivel nacional (mapa 7).

Por su parte, las entidades que tienen los índices menos elevados son Baja California Norte y Sur, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León seguidos de cerca por Jalisco, Querétaro y la Ciudad de México.

Los dos ejemplos mostrados anteriormente dan una pauta de las diferencias tan grandes que se encuentran a lo largo y ancho del país y que se ven sectorizadas a grandes rasgos entre la parte norte más favorecida en relación con los estados del sur; la cual presenta una brecha importante respecto con la remuneración económica, accesos a servicios de salud y un trabajo respaldado por un contrato escrito.

Mapa 9. Proporción de la población asalariada con alta precariedad laboral según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Para concluir este apartado podemos decir que los mapas permiten visualizaciones territoriales que van en función del promedio de población asalariada con niveles altos de precariedad por entidad federativa respecto a las tres dimensiones consideradas (inseguridad, inestabilidad y precariedad monetaria).

De cualquier forma, no hay que olvidar resaltar que dentro de cada estado existe también la polarización y precariedad laboral, ya que la riqueza se encuentra concentrada en zonas metropolitanas como la del Valle de México, Monterrey y Guadalajara y también en polos turísticos como los de Baja California Sur y Quintana Roo. Pero, aun dentro de esas áreas, se presenta la misma dinámica de polarización, aunque en otras escalas.

Así mismo, el índice de precariedad laboral debe tomarse como un estimado base ya que muchos de los que aparecen como asalariados pueden ser jefes o jefas de familia y esto tendría entonces que multiplicarse o dividirse, depende de cómo se desee analizar, puesto que el ingreso que aparece por persona en la realidad puede representar el de un hogar entero, lo que amplifica la segmentación espacial del proceso de trabajo en México y el proceso de movilidad laboral intergeneracional.

Movilidad laboral intergeneracional: una forma de desigualdad

La movilidad social puede definirse como los “cambios que experimentan los miembros de una sociedad en su posición en la estructura socioeconómica” (Vélez, Campos y Fonseca, 2015, p.1); dichos cambios pueden ser analizados desde distintas vertientes: el ingreso, la educación, la ocupación, la riqueza, etc. Estos autores sostienen que el estudio de la movilidad puede realizarse desde dos perspectivas: intergeneracional e intrageneracional. Mientras que la primera se refiere a los cambios de la posición socioeconómica de los individuos respecto al hogar de origen, la segunda da cuenta de los cambios en la posición socioeconómica del individuo a lo largo de su propio ciclo de vida.

Este trabajo se propuso como objetivo enfocar el análisis de la movilidad ocupacional desde una perspectiva intergeneracional; es decir, se busca dar cuenta de qué tan diferentes son las ocupaciones de los hijos frente a lo que fueron las ocupaciones de sus padres con la finalidad de ilustrar cómo las condiciones del origen social marcan condiciones de trabajo futuras (movilidad intergeneracional). No obstante, en este apartado también se abordará en torno a la movilidad que presenta la trayectoria laboral de cuatro generaciones de trabajadores con la idea de ubicar cambios en su propio curso de vida (movilidad intrageneracional).

Desde la perspectiva sociodemográfica el análisis del curso de vida de los individuos ha servido como marco teórico para abordar la temática al estudiar la movilidad. Sobre todo, desde el principio de trayectorias vitales, uno de los tantos que rige esta perspectiva teórica (Blanco y Pacheco, 2003).

Hasta hace algunos años, como señalan Cortés y Solís (2006), existía una escasez de fuentes de datos en México y en América Latina que permitieran analizar la evolución de la estratificación y movilidad social a lo largo del tiempo. Estos autores argumentaban, por un lado, que para subsanar la carencia de fuentes de datos se deberían levantar encuestas en hogares que fuesen representativos a nivel nacional. Por otro, proponían los siguientes ejes en torno a los cuales la información debería organizarse: 1) la distribución de los distintos tipos de activos entre los individuos en cada sociedad específica, 2) la identificación de las posiciones sociales que delinean la distribución de “paquetes de recompensas” en cada sociedad y 3) los mecanismos que ligán a los individuos a las posiciones sociales.

Solís (2011) declara que la disponibilidad de datos para realizar análisis de movilidad social ha mejorado sustancialmente; al respecto Torche (2014), así como Vélez, Campos y Fonseca (2015) señalan que si bien la disponibilidad de información para tratar movilidad social continúa siendo limitada existen actualmente encuestas que son útiles para realizar análisis en torno a esta temática, tales como:

Encuesta sobre movilidad social y geográfica en Monterrey 1965.

Género, Edad, Familia y Trabajo: la reestructuración de la sociedad urbana en México (GEFT), módulo de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano 1994 (ENEU).

Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998 y 2011 (EDER).

Encuesta sobre Movilidad Social y Curso de Vida en Monterrey 2000 (EMOS-MTY).

Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de los Hogares (ENNVIIH).

Encuesta ESRU de Movilidad Social en México 2006 (EMOVI-2006).

Encuesta sobre Desigualdad y Movilidad Social en la Zona Metropolitana del Valle de México 2009 (EDESMOV).

En este documento se han recuperado algunos estudios que utilizan la EDER, en ambos periodos, como fuente de datos para dar cuenta de la movilidad ocupacional en el país. En el análisis cuantitativo que se realizará más adelante se decidió utilizar esta encuesta para dar cuenta de la significancia estadística, magnitud y dirección por medio de las cuales distintos factores pueden explicar el fenómeno de la movilidad laboral intergeneracional en el país. Se tomó esta decisión dado que, como su nombre lo indica, la encuesta recoge información respecto a distintos procesos sociodemográficos que ocurren en la vida de los individuos; dicha recolección de información permite realizar análisis sobre sus trayectorias de vida. Como se mostrará más adelante, esta encuesta posibilita dar cuenta de las diferencias entre cohortes de nacimiento distintas, permitiendo así abarcar más ampliamente la manera en la que diferentes generaciones se han introducido en la dinámica laboral de acuerdo con el momento histórico en el que se desarrollan las y los trabajadores. Cabe mencionar que la EDER es una encuesta de historias de vida, ésta es representativa a nivel nacional para ambos

sexos, tres grupos de generaciones y dos tamaños de localidades, en el caso de la encuesta de 1998, y a nivel nacional y de carácter urbano en el de la de 2011.¹⁸

En la revisión bibliográfica en torno a los hallazgos de investigaciones previas, se identificaron dos líneas de análisis en cuanto al estudio en términos de la dinámica laboral: las trayectorias familia-trabajo y la movilidad ocupacional.

Respecto a la primera línea se encuentran investigaciones como la de Blanco y Pacheco (2003) quienes generan, por medio de la EDER 1998, tipologías de mujeres según su entrelazamiento de trayectorias vitales respecto al ámbito familiar y laboral. Encuentran que el modelo tradicional asignado al género femenino, es decir: nunca haber trabajado, fue predominante en la cohorte madura (1936-1938); sin embargo, en la cohorte joven (1951-1953) se evidencia un cambio en dichos roles propiciado por momentos históricos distintos en los que se desarrollan ambos grupos de mujeres, pues la proporción de aquellas que se dedican solo a trabajar y de las que compatibilizan el trabajo doméstico y extradoméstico incrementa de manera importante.

Por otro, Parrado y Zenteno (2005), por medio de la misma fuente de información, tienen por objetivo dar cuenta del impacto de los cambios en el modelo económico que regía al país, así como la crisis económica que tuvo lugar a principios de los años ochenta, tuvieron sobre la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Usando como técnica de estudio el análisis de historia de eventos de tiempo discreto, los autores encuentran un incremento importante de la integración femenina al mercado laboral, pues menos del 50% de las mujeres de la cohorte madura (1936-1938) se habían integrado a la fuerza de trabajo a la edad de 30 años, incrementando a dos de cada tres mujeres en la cohorte más joven de análisis (1966-1968). Los autores discuten que el ajuste en el modelo económico, así como las crisis vividas en el país, impactaron de manera importante la vida de hombres y mujeres; para éstas últimas la necesidad de satisfacer las demandas familiares en un contexto de crisis obligo a generar estrategias de sobrevivencia en los hogares, entre éstas, su incorporación al mercado laboral.

¹⁸Mientras que la encuesta 1998 levanta información de los individuos de las cohortes 1936-1938, 1951-1953 y 1966-1968, la EDER 2011 se enfoca en las generaciones 1951-1953, 1966-1968 y 1979-1981.

A partir de estos estudios es posible vislumbrar la importancia del análisis diferenciando de los contextos sociales y económicos en los que se desarrollan los individuos y como éstos afectan su integración en mercados de trabajo. A continuación, se busca visibilizar análisis anteriores enfocados en la movilidad laboral.

Desde la perspectiva intrageneracional Coubés (2005) busca, por medio de la EDER 1998, dar cuenta de los cambios que sufrieron los individuos en sus trayectorias laborales al verse inmersos en contextos de reestructuración económica, enfocándose sobre todo en la transición del sector formal al informal del empleo. La autora estudia la transición desde el empleo que los individuos tenían a los 20 años a aquel que tienen a los 30. En el caso de los varones encuentra que en su trayectoria laboral no es común presentar periodos de discontinuidad en el empleo mientras que las mujeres pueden permanecer inactivas o interrumpir sus carreras laborales al momento de formar una familia; respecto a la movilidad inversa no encuentra patrones claros que la identifiquen respecto a las distintas generaciones del sexo femenino. Mediante una regresión logística de tiempo discreto encuentra que la generación más joven (1966-1968) es aquella con mayores probabilidades de transitar de una empresa formal a una pequeña. El análisis de la autora sugiere que las características del mercado (como la demanda de mano de obra) pueden determinar en mayor medida la transición del sector formal al informal que las características individuales de los sujetos de estudio. Al igual que los anteriores, este estudio muestra la importancia de la consideración de las cohortes en los análisis.

Desde la misma perspectiva, Mancini (2017) estudia la movilidad laboral de los individuos desde su entrada al primer empleo hasta que éstos cumplen 31 años de edad. La autora destaca el incremento de la probabilidad de caer en la informalidad a pesar de haber iniciado la actividad laboral en el sector formal; sin embargo, las condiciones bajo las cuales se ingresa al primer trabajo determinan de manera importante la trayectoria laboral.

Por su parte Pacheco (2005) realiza un análisis desde la perspectiva intergeneracional, pues su objetivo es dar cuenta de las formas en que las condiciones iniciales de los individuos estructuran de manera diferenciada su inserción en el mercado de trabajo. La autora busca relacionar el impacto de las ocupaciones de los padres sobre las trayectorias de sus hijos centrándose en los varones. Encuentra que el origen familiar tiene un peso importante en la

probabilidad de encontrarse en ocupaciones manuales; es decir aquellos individuos cuyos padres se desarrollaron en actividades manuales muestran altas probabilidades de haberse desempeñado en ocupaciones similares. Por otro lado, la educación funge como el principal factor explicativo para encontrarse en actividades no manuales, pues poco más de 3 cuartas partes de quienes estudiaron la preparatoria se integran en este tipo de ocupaciones.

Pocos años después, Zenteno y Solís (2006) intentan extender al resto del país los resultados obtenidos en un estudio realizado para la ciudad de Monterrey antes de la década de los ochenta. En general, encuentran similitudes en ambos casos, es decir, al limitarse al sector urbano la educación es un factor importante en el logro ocupacional de los individuos, pero también lo es la ocupación de los padres, es decir, el factor herencia ocupacional de los padres sigue siendo importante en la sociedad mexicana. No obstante, constatan que el importante dinamismo de la economía regiomontana brinda mejores oportunidades de ascenso a los hijos que en el resto del país. Encuentran evidencia de que, si bien la movilidad ascendente prevalece sobre la descendente, como también lo constató Zenteno (2002), en la cohorte nacida en la segunda mitad de la década de los sesenta este fenómeno se ve reducido, teniendo los más jóvenes menores posibilidades de superar el origen de sus padres.

Parrado (2006) examina la movilidad intergeneracional a la entrada al primer empleo, encontrando que la cohorte de nacimiento no representa un factor importante para su inserción; sin embargo, coincide con la evidencia señalada por otros, que los nacidos entre 1966 y 1968 se enfrentan a condiciones del mercado más complicadas que limita sus posibilidades de experimentar movilidad ascendente. Asimismo, para toda la población de estudio, tanto el origen social como la escolaridad siguen siendo centrales para explicar la categoría ocupacional de entrada al mercado laboral. Al ir más allá del primer empleo, es decir a lo largo de la trayectoria laboral, este autor encuentra que la movilidad ascendente se presenta en transiciones superiores; lo anterior lo concluye a través de un estudio de movilidad intrageneracional al estudiar los movimientos posteriores dentro del mercado laboral siendo este enfoque una vertiente en los estudios sobre movilidad social.

Solís y Cortés (2009) complementan su estudio con otras fuentes de información y técnicas estadísticas. Utilizan datos sobre los ingresos percibidos por el trabajo (para argumentar que la jerarquía ocupacional refleja un acceso diferencial a satisfactores económicos) y el origen

social de los individuos lo construyen a partir de la ocupación del padre, tanto para hombres como para mujeres, y lo complementan con un índice elaborado a partir de los activos de los que disponía el hogar del individuo. Concluyen, al igual que los trabajos anteriormente mencionados, acerca del comportamiento de la movilidad ascendente sobre la descendente y también logran establecer una regionalización como respuesta a la heterogeneidad en el acceso a distintas ocupaciones en las diversas zonas del país.

Finalmente, Cuevas (2014) analiza la movilidad ocupacional intergeneracional del primer empleo de hombres y mujeres de tres cohortes de nacimiento (1951-1953, 1966-1968 y 1978-1980). Primero, da cuenta de cómo jóvenes de distintos orígenes sociales experimentan transiciones diferenciadas al primer empleo, siendo los que provienen de orígenes más favorecidos los que retrasan el evento. Después se pregunta de qué manera la ocupación paterna influye en el tipo de empleo en el que se insertan por primera vez hombres y mujeres. Por medio del análisis de sobrevivencia se resalta el factor herencia de los padres empleados en actividades menos calificadas, lo cual representa una barrera al ascenso tanto para hombres como mujeres, mientras que en la cima de la jerarquía destaca la importancia de la alta escolaridad.

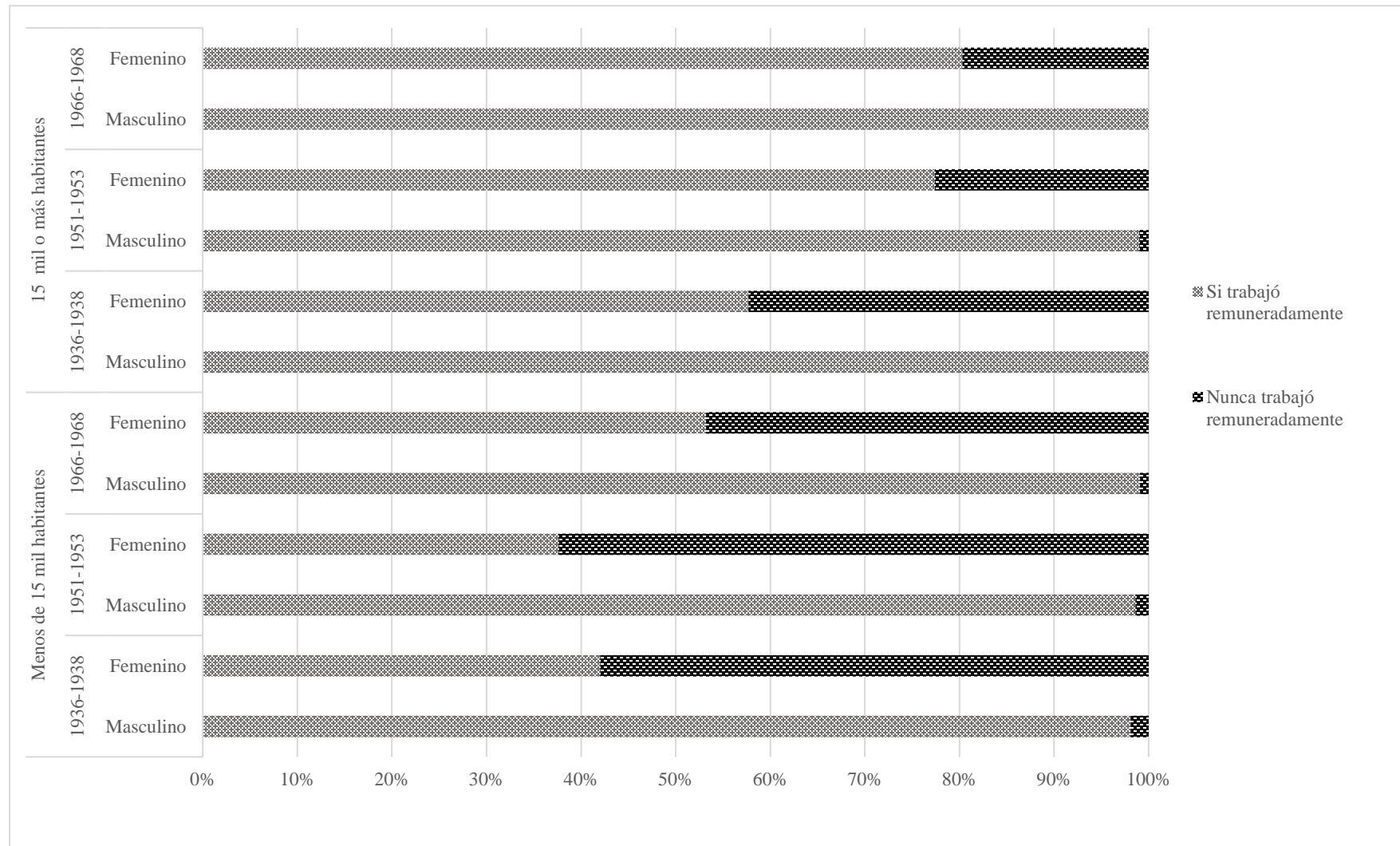
En suma, será necesario atender las distintas miradas enunciadas en este apartado con la finalidad de dar cuenta de la situación del empleo en México.

El efecto del curso de vida en las condiciones de trabajo: la movilidad ocupacional en tres generaciones nacidas en los años treinta, cincuenta y setenta.

En este apartado se decidió, en una primera instancia, retomar la información de la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER) de 1998. Una de las razones fundamentales para considerar la primera versión de la EDER y no la segunda versión aplicada en 2011, es porque la primera es representativa a escala rural y urbana, mientras la segunda sólo es representativa para los contextos urbanos. En las secciones previas de este documento hemos constatado que las diferencias rural-urbano siguen conformando patrones diferenciales de empleo, por tal motivo consideramos pertinente mostrar cómo a lo largo de la vida la condición rural-urbana tiene un efecto en la trayectoria laboral.

Una primera forma de dar cuenta del tipo de trayectorias laboral que conformaron aquellos hombres y mujeres pertenecientes a las tres generaciones encuestadas en la EDER en 1998 (los y las nacidas en los años treinta, cincuenta y sesenta) es conocer la magnitud de su participación en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo. En la gráfica 29 podemos observar que básicamente la totalidad de los hombres trabajaron de manera remunerada en algún momento de su vida, mientras en el caso de las mujeres esta situación ha cambiado a lo largo del tiempo y adquiere diferentes expresiones según el contexto rural-urbano de las distintas cohortes. Las mujeres de los contextos rurales (menos de 15 mil habitantes) presentan las proporciones más bajas de participación en el mercado de trabajo, aunque se puede apreciar que para la última generación entrevistada en la EDER se observa una mayor participación laboral en su curso de vida. En el caso de las mujeres de contextos urbanos la participación femenina es mucho mayor, observándose un incremento importante entre la primera y la última cohorte. Estas características indican que el cruce de desiguales contextuales y de género claramente se expresa en el hecho de que sólo 40% de aquellas mujeres de contextos rurales nacidas en los años treinta trabajó de manera remunerada en algún momento de su vida, mientras prácticamente el doble de mujeres de la cohorte nacida a fines de los sesenta de contextos urbanos se había incorporado al mercado de trabajo.

Gráfico 29. Condición de empleo alguna vez durante la vida según tamaño de localidad, cohorte de nacimiento y sexo. Tres cohortes de nacimiento 1936-1938, 1951-1953, 1966-1968. México

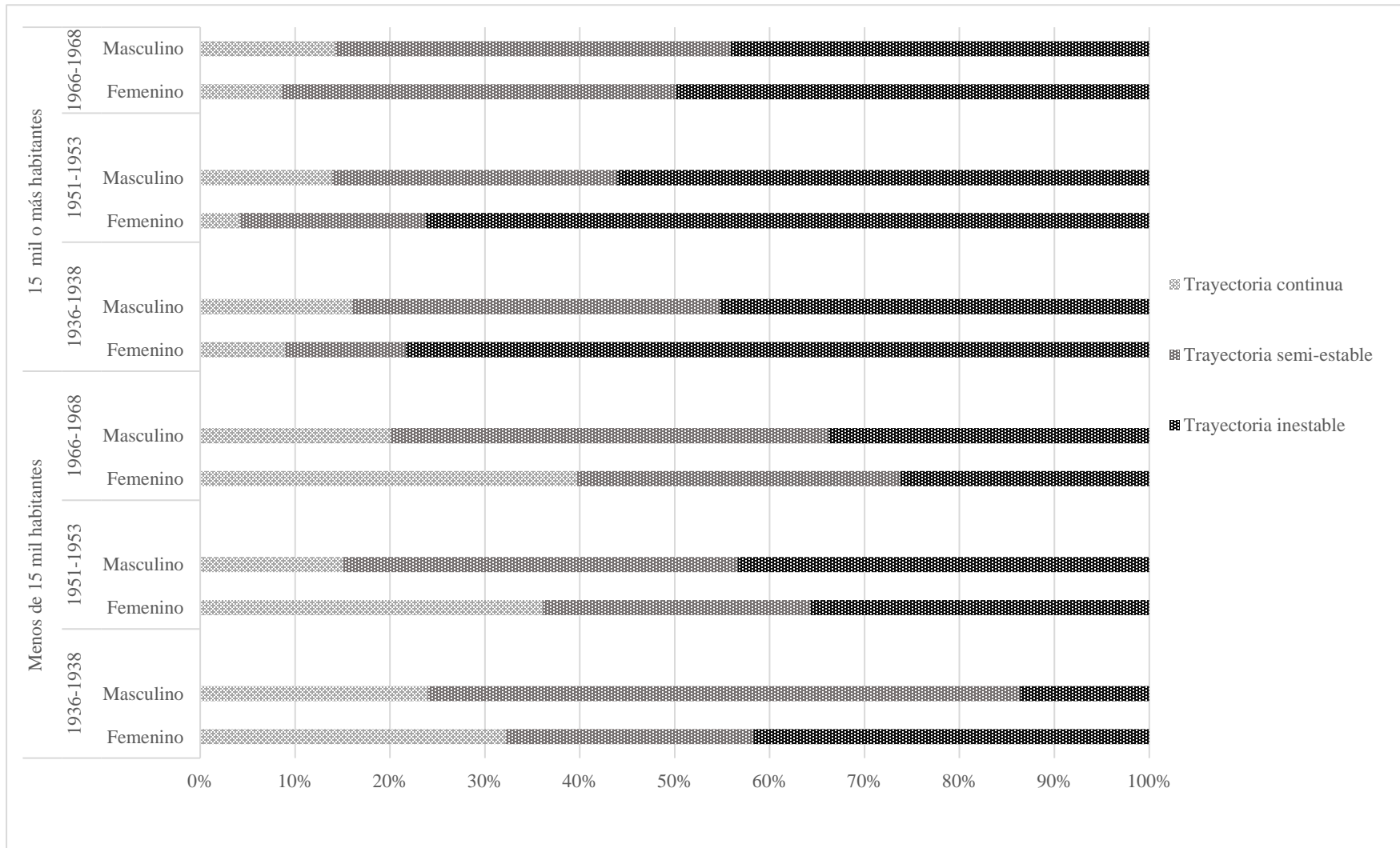


Fuente: Elaboración propia. Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998. El Colegio de la Frontera Norte

Si bien, con datos de corte transversal se ha constatado la creciente participación de mujeres en el mercado de trabajo, es importante la mirada a lo largo de la vida porque nos muestra otro tipo de magnitudes en la participación económica femenina. Con datos de momento se ha señalado la baja participación de mujeres mexicanas en el mercado de trabajo (ligeramente mayor del 40%), por el contrario, si atendemos a su participación a lo largo del curso de vida nos encontramos con niveles de participación cercanos al 80%. Por ello, es pertinente preguntarnos qué tipo de trayectorias presentan hombres y mujeres desde una mirada longitudinal. Para atender este aspecto hemos decidido hablar de la inestabilidad laboral a lo largo de la vida de las y los trabajadores. A diferencia de la manera en que abordamos la inestabilidad laboral desde la mirada transversal (medida a partir del tipo de contrato), para el análisis longitudinal buscamos dar cuenta de trayectorias continuas, semi-estables e inestables (con base en las condiciones de entradas y salidas al mercado de trabajo, una trayectoria con dos movimientos en el mercado de trabajo la llamamos semi-estable, más de dos movimientos los catalogamos como inestables). La gráfica 30 ilustra en primer lugar que la estabilidad absoluta a lo largo de la vida no es tan común, la mayor parte de las personas tuvieron al menos una salida ya sea por desempleo o inactividad económica. La inestabilidad es más evidente en el caso de las mujeres ya que prácticamente el 80 de las mujeres urbanas nacidas en los años treinta presentan un patrón de inestabilidad laboral a lo largo de su vida; aunque es importante indicar que para las generaciones recientes este patrón de inestabilidad es menor, lo que señala una permanencia mayor en el mercado de trabajo.

Es interesante observar que en el caso de los hombres la inestabilidad es menor que la femenina y esta situación es más evidente en contextos rurales (gráfica 30); buscamos explicar esta situación a partir de los roles de género y el papel de la proveeduría masculina, de suerte tal que, si salen del mercado trabajo, es únicamente por periodos breves (menores al año, periodo establecido en la encuesta EDER para captar trabajo remunerado).

Gráfico 30. Tipo de trayectoria laboral según tamaño de localidad, cohorte de nacimiento y sexo. Tres cohortes de nacimiento 1936-19938, 1951-1953 y 1966-1968. México

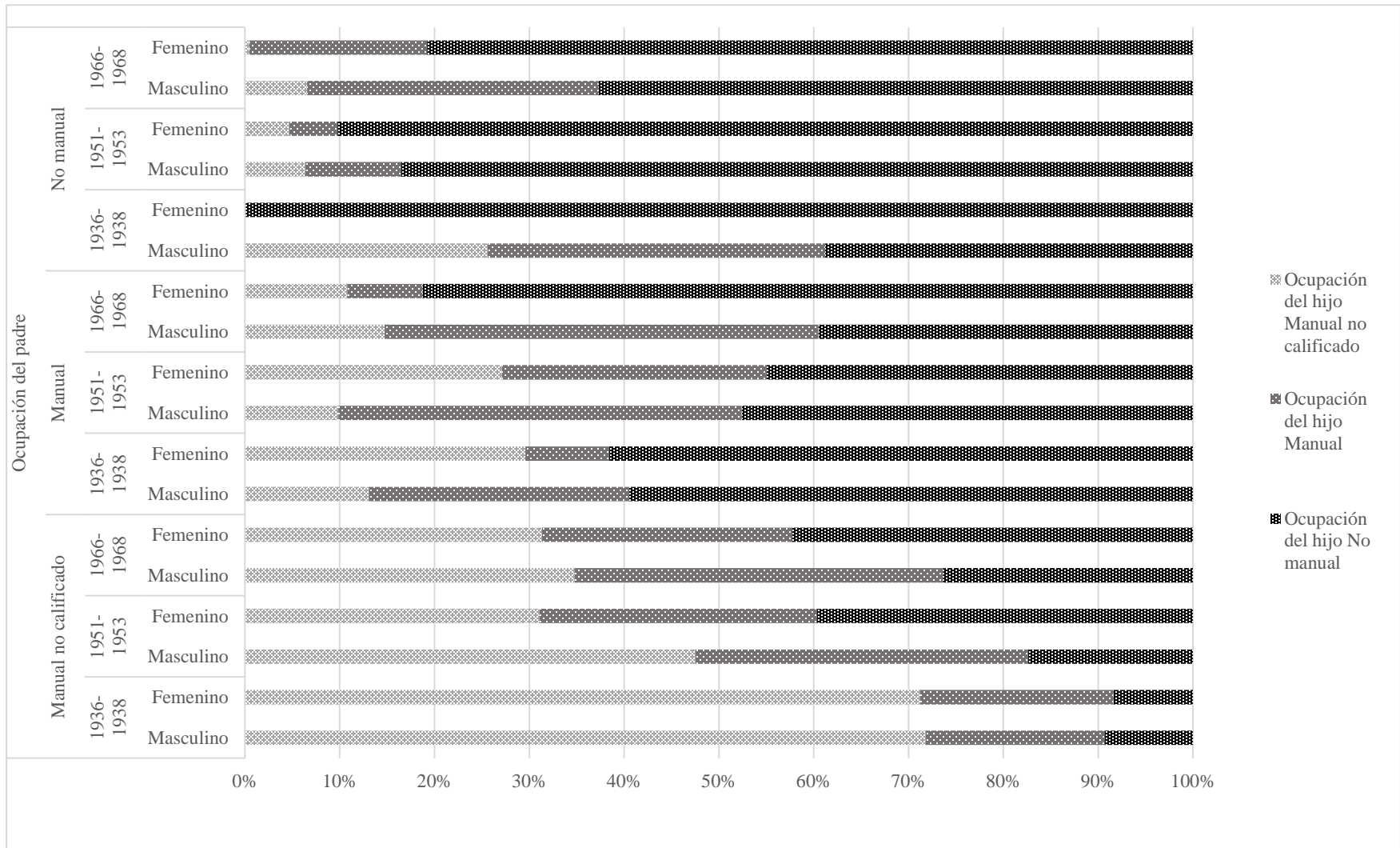


Fuente: Elaboración propia. Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998. El Colegio de la Frontera Norte

Hasta este momento hemos atendido un par de aspectos que tienen que ver con lo que hemos denominado arriba movilidad intrageneracional. Pero como se estableció desde el inicio de este documento nos interesa conocer cómo las condiciones de origen, mediadas por las condiciones de ocupación de los padres de los y las hijas entrevistadas en la EDER, conforman patrones de participación laboral diferenciados a lo largo de la vida de las personas, aspecto que hemos denominado movilidad intergeneracional. La gráfica 31 muestra que el hecho de que el padre de los y las trabajadoras realizara actividades manuales no calificadas (por ejemplo, agricultores o trabajadores de la construcción) cuando el hijo o hija tenían 14 años de edad conformó trayectorias del mismo tipo en los hijos, especialmente para la generación nacida en los años treinta; pero también se aprecia una posibilidad de movilidad para estas cohortes; finalmente, ninguna de ellas ha nacido en aquellos periodos de crisis que se inician con la década de los ochenta.

Por otro lado, la gráfica 31 nos expresa el hecho de que cuando los padres realizan ocupaciones no manuales (por ejemplo, profesionistas o técnicos especializados, o bien, maestros) la posibilidad de permanecer en una ocupación del mismo tipo es una posibilidad importante para los hijos, aunque este aspecto se ve con menor intensidad en el caso de las cohortes de los cincuenta y sesenta. Los resultados para los trabajadores no manuales y para los trabajadores manuales no calificados, se vinculan con hallazgos previos en la literatura que hacen referencia al tema de la “herencia ocupacional”, la cual puede proteger una condición de bienestar o profundizar una condición no privilegiada.

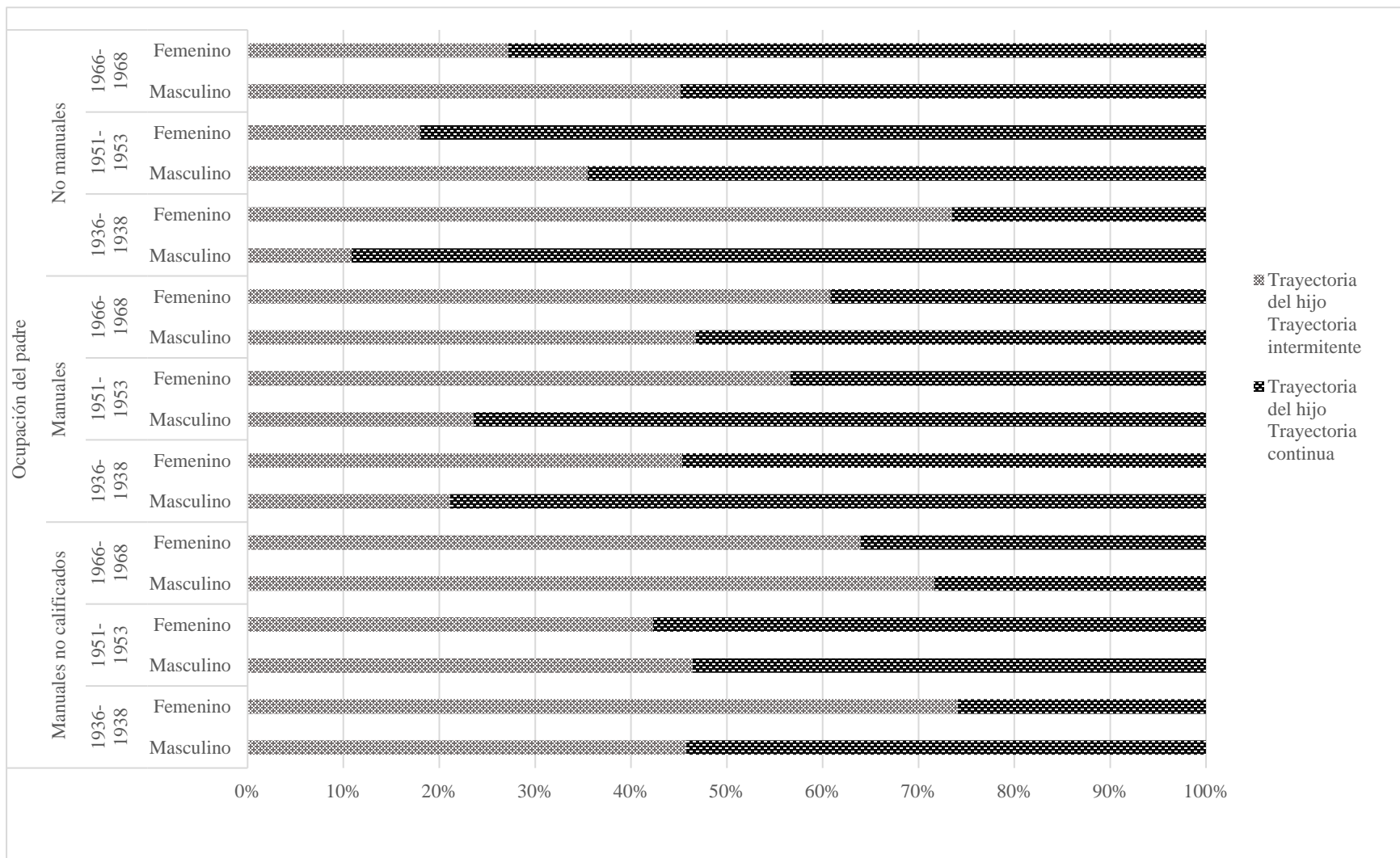
Gráfico 31 Ocupación del hijo según ocupación del padre, cohorte de nacimiento y sexo del hijo. Tres cohortes 1936-1968, 1951-1953 y 1966-1969. México



Fuente: Elaboración propia. Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998. El Colegio de la Frontera Norte

Finalmente, para cerrar el tema de la movilidad intergeneracional a partir del análisis con la encuesta EDER 1998, queremos describir el tipo de trayectorias laborales de los hijos frente a la condición de ocupación de los padres. En este caso hemos elegido distinguir solo dos grupos: continuidad e intermitencia. La gráfica 32 muestra que si la ocupación del padre es no manual la intermitencia es menos común (por ejemplo, padres profesionistas o empleados en servicios), de hecho, a medida que la generación es más reciente, la posibilidad de intermitencia es menor. Por el contrario, en el caso de que el padre hubiera realizado actividades manuales no calificadas (por ejemplo, trabajador agrícola o trabajador de la construcción) las condiciones de intermitencia en el mercado de trabajo se agudizan y esta situación se intensifica a medida que la generación es más reciente; aspecto que apoya la reflexión en torno al fallido modelo de desarrollo que limita las posibilidades de los trabajadores.

Gráfico 32 Tipo de trayectoria laboral según ocupación del padre, cohorte de nacimiento y sexo del hijo. Tres cohortes 1936-1938, 1951-1953 y 1966-1968. México



Fuente: Elaboración propia. Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998. El Colegio de la Frontera Norte

Este panorama sobre los distintos tipos de movilidad –intrageneracional e intergeneracional- en buena medida confirman los hallazgos mencionados anteriormente. Pero también abona hilando más fino en la caracterización de los trabajadores mexicanos, ya que retrata otro tipo de inestabilidad: aquella que se presenta a lo largo del curso de vida y que puede expresar una de inseguridad mucho más permanente. Es esta última reflexión, la que nos hace rescatar lo que acontece con una generación nacida más recientemente (a principios de los años ochenta), y que nos puede ilustrar qué está aconteciendo con los jóvenes. Es esta última inquietud la que finalmente nos hizo decidir retomar la información de la EDER 2011.

En sentido estricto no podemos comparar las tres generaciones antes analizadas con la generación de los ochenta, porque la encuesta EDER 2011 sólo se aplicó en contextos urbanos (en 32 ciudades del país). Es por ello, que decidimos no presentar la información en las mismas gráficas en las que comparamos diferentes aspectos de 3 generaciones, sino dar cuenta de lo que aconteció con la generación más reciente (nacida a fines de los años setenta y principios de los ochenta) en términos de su inestabilidad laboral a lo largo de su curso de vida y en relación con las condiciones en que se encontraban sus padres al inicio de su juventud.

Tal como lo hicimos para las cohortes de la EDER entrevistadas en 1998, una primera forma de dar cuenta del tipo de trayectorias laborales que conformaron mujeres y hombres de la generación más reciente (aquellos nacidos entre 1978 y 1980) es conocer la magnitud de su participación en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo vivido. En la primera parte del cuadro 4 podemos observar que se constata lo ya señalado para las cohortes previas: básicamente la totalidad de los hombres han trabajado de manera remunerada antes de los 30 años, mientras en el caso de las mujeres esta situación es diferente, el 11% de las mujeres en contexto urbanos nunca habían participado al momento de entrevista. Este porcentaje es mucho menor que el encontrado por las mujeres de la cohorte nacida a fines de los sesenta en localidades de más de 15 mil habitantes, por lo que podemos suponer que la participación laboral femenina sigue aumentando, pero si atendemos a las condiciones encontradas con la información de la ENOE, esta creciente inserción se está dando bajo contexto de fuerte precariedad laboral. Para atender este aspecto daremos cuenta de la inestabilidad laboral a lo largo de la vida de los y las trabajadoras a partir de la información sobre las trayectorias continuas, semi-estables e inestables (con base en las condiciones de entradas y salidas al mercado de trabajo, una trayectoria con dos movimientos en el mercado de trabajo la

llamamos semi-estable, más de dos movimientos los catalogamos como inestables). La segunda parte del cuadro 4 ilustra en primer lugar que la estabilidad absoluta a lo largo de la vida de la cohorte más reciente (joven) es la menos común, aun en su corta vida laboral, los jóvenes ya presentan un número importante de trayectorias inestables (quizás esta sería una de las formas, no la única, para entender desde la perspectiva longitudinal, las elevadas cifras de desempleo juvenil que se presentan con información de momento).¹⁹ Por otro lado, a diferencia de lo que ocurría con la información de los contextos de menos de 15 mil habitantes, a partir de la información de la EDER de 1998, la inestabilidad es menos evidente para las mujeres en contextos urbanos; como bien lo señalamos las EDERs no son estrictamente comparables, pero este resultado sí puede estar apuntando a un patrón femenino diferencial en contextos urbanos; pese a los condicionantes de género, las mujeres pueden sostenerse más tiempo de su vida en el trabajo remunerado.

Para finalizar, este apartado atenderá brevemente el tema de la movilidad intergeneracional, recordemos que al inicio de este documento indicamos que nos interesa conocer cómo las condiciones de origen, mediadas por las condiciones de ocupación de los padres conforman patrones de participación laboral diferenciados a lo largo de la vida de las personas. La tercera parte del cuadro 4 muestra los efectos de lo que denominaríamos “herencia laboral”, el hecho de que la ocupación del padre sea no manual (por ejemplo, profesionistas o técnicos) presenta un efecto protector en las actividades no manuales,²⁰ pero también refleja un efecto inhibitorio de la movilidad ascendente para las ocupaciones manuales no calificadas. Por otro lado, sorprende que el efecto protector sea menor que el que se observó para las localidades de 15 y más habitantes, lo cual nos está hablando que los jóvenes en las ciudades pueden encontrar trabajo, pero de carácter vulnerable. Y la última parte del cuadro 4, sugiere que la intermitencia es menor en las ciudades a medida que la ocupación de los padres es más calificada, esta es otra cara del efecto protector de una mejor posición ocupacional paterna.

¹⁹ Este documento no se enfoca en el desempleo, porque busca dar cuenta de lo que acontece en la población ocupada y asalariada (el volumen principal de lo que se denomina Población Económicamente Activa –PEA). La tasa de desempleo abierto, entre 2005 y 2018, no ha superado el 5.5%, como bien se describe en el trabajo de Ponce (2018: 12), pero como también lo señala claramente la autora el desempleo afecta a personas jóvenes y con mayor calificación.

²⁰ La encuesta capta la ocupación del padre cuando el hijo/a tenía 14 años.

Cuadro 4. Movilidad intra e intergeneracional. Cohorte 1978-1980.

Movilidad intrageneracional					
<i>Según sexo y condición de la inserción laboral</i>					
Sexo	Trabajó remuneradamente	Nunca trabajó remuneradamente	Total		
Masculino	98.4	1.6	100		
Femenino	89.0	11.0	100		
<i>Según sexo y tipo de trayectoria</i>					
Sexo	Trayectoria continua	Trayectoria semi-estable	Trayectoria inestable	Total	
Masculino	16.0	50.7	33.3	100	
Femenino	12.0	46.7	41.0	100	
Movilidad intergeneracional					
<i>Por ocupación del hijo según su sexo y ocupación del padre</i>					
Ocupación del padre	Sexo	Ocupación del hijo			Total
		Manual no calificado	Manual	No manual	
Manual no calificado	Masculino	24.2	39.4	36.4	100
	Femenino	28.1	21.9	50.0	100
Manual	Masculino	16.3	45.8	37.9	100
	Femenino	20.5	17.9	61.6	100
No manual	Masculino	13.5	31.5	55.1	100
	Femenino	7.7	23.1	69.2	100
<i>Por trayectoria del hijo según su sexo y ocupación del padre</i>					
Ocupación del padre	Sexo	Trayectoria del hijo		Total	
		Trayectoria continua	Trayectoria intermitente		
Manuales no calificados	Masculino	7.7	92.3	100	
	Femenino	17.9	82.1	100	
Manuales	Masculino	13.2	86.8	100	
	Femenino	16.7	83.3	100	
No manuales	Masculino	15.6	84.4	100	
	Femenino	14.4	85.6	100	

Fuente: Elaboración propia. Encuesta Demográfica Retrospectiva 2011. INEGI

Recomendaciones de política pública

México es un país de gran tamaño, con una población mayoritariamente en edades productivas así con una gran riqueza y diversidad de posibilidades de crecimiento económico. Tiene costas en los dos principales océanos, todo tipo de climas y microclimas, gran diversidad de recursos y, algo no menor, frontera y cercanía con dos de las principales economías del mundo, Estados Unidos y Canadá.

Sin embargo, aun dentro de una situación geográfica que se podría considerar privilegiada, la mayoría de la población; la formada por los trabajadores mexicanos y sus familias, ha perdido poder de compra y prestaciones relacionadas con su trabajo desde los años 1980 hasta la fecha. Así mismo, su situación laboral (considerando las tres dimensiones planteadas en este documento: inestabilidad, inseguridad y precariedad monetaria) es cada vez más precaria. Cabe destacar que la reciente ampliación de la flexibilidad laboral más que ayudar al incremento del empleo ha afectado su estabilidad y ha permitido el crecimiento de la precariedad.

Como se observa en los apartados anteriores, los datos existentes sugieren que el mercado laboral presenta debilidades estructurales que hacen difícil enfrentar la precariedad existente, lo que representa un reto de gran magnitud para las iniciativas que pueda implementar un gobierno. Y es que no se debe perder de vista que el objetivo final de las políticas laborales debería ir dirigido a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores en todos los sectores de ocupación, prestando especial énfasis en quienes se encuentran en situación de precariedad laboral. Por lo tanto, las políticas deben estar orientadas a la inclusión social y laboral de esos grupos mayoritarios de la población.

Lo anterior sin olvidar que las políticas que en este capítulo se proponen no están exentas de problemas para su implementación tanto por la inercia del sistema económico y político como por los beneficios que tiene para algunos grupos de poder conservar esa dinámica laboral (flexible, de bajos salarios y precaria).

Por supuesto, se tienen las trabas de la relativa baja escolaridad y el escaso acceso de la mayoría de la población tanto a una mejor educación como a servicios de salud de calidad. Además, por criterios supuestamente económicos (pero que, desde nuestro punto de vista, son más bien ideológicos), se ha preferido que los ingresos de los trabajadores no aumenten y se mantengan

bajos con el fin de atraer inversión extranjera y también beneficiar a la iniciativa privada nacional quienes, de esta manera, pueden aumentar sus márgenes de ganancia.

Por un lado, si bien los servicios de salud de los países desarrollados no son necesariamente los mejores y han tenido retrocesos importantes en cuanto a calidad y cobertura (por ejemplo, en Inglaterra, Francia, España por mencionar algunos), para un trabajador de esos países probablemente sería inconcebible vivir en las condiciones de inseguridad económica, laboral y de salud en que los trabajadores mexicanos se desempeñan, situación que además afecta a sus familias.

Por otro lado, si bien los incentivos (como la simplificación administrativa, en algunos casos exenciones tributarias y mejor educación y acceso a servicios de salud, inversión en infraestructura, becas, pensiones, seguros para desempleo, entre otros) pueden generar mejoras en las condiciones económicas dirigidas hacia la formalización del empleo y la disminución de la precariedad, se puede derivar de este análisis que al lado de políticas orientadas a ese fin, también es necesario un mayor dinamismo de las unidades económicas del sector privado y un mayor crecimiento económico del país aparte de un entorno económico en el exterior positivo y adecuado. Con ello, existirían posibilidades reales, en términos de productividad, de mejorar la calidad del empleo en nuestro país.

Respecto a las propuestas aquí expresadas, como lo indican algunos análisis (Izquierdo *et al.*, marzo 2016; Beccaria, s/f), la implementación de todas, o algunas, de las políticas aquí propuestas no garantizan que dé inicio la disminución de la precariedad o que no se afecten otras variables que pudieran ser contraproducentes con el fin buscado, que es la mejora de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos y sus familias. Sin embargo, sin dichas políticas, e independientemente de los resultados finales, sin duda hay que actuar sobre las variables del mercado laboral y social para que la actual situación de precarización generalizada inicie un proceso de reversión que beneficie a la población, a toda la población, pues a la larga también beneficiaría a los grupos sociales con mayor poder económico, político y social.

En otro aspecto relativo a las políticas para disminuir la precariedad, como ya se vio en las páginas previas; si bien, ésta es una condición general extendida por todo el país y afecta a la mayor parte de la población, también es cierto que se presenta en distintas magnitudes. En una nación como México, se pueden encontrar grandes diferencias entre las 32 diferentes entidades político-administrativas que la componen, también entre hombres y mujeres y entre lo urbano y lo rural.

Por ello, resulta necesario plantear políticas laborales generales y de cumplimiento universal; sin embargo, también hay que tomar en cuenta dichas diferencias y plantear políticas específicas para las regiones y entidades federativas con mayor precariedad relativa a nivel nacional, para ir acotando las diferencias por género y para elevar el nivel de vida en las regiones rurales.

Y, por último, antes de entrar a plantear posibles propuestas, hay que señalar que México es parte obligado de acuerdos internacionales con instituciones como la Organización de Naciones Unidas (como las metas a alcanzar por los países pertenecientes a la ONU (2016) en los Objetivos de Desarrollo Sustentable) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dirigidos a mejorar tanto las condiciones salariales de los trabajadores como las condiciones en que desarrollan sus labores. Igualmente, es necesario resaltar que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, en su apartado A; como la Ley Federal del Trabajo establecen, legalmente, una serie de obligaciones para trabajadores como patrones y autoridades que, de cumplirse, pintarían otro panorama para el país. Estos instrumentos incluyen en su articulado muchas de las propuestas que se plantearán a continuación, ya como normas legales de, supuestamente, riguroso cumplimiento.

Cabe señalar que varias de las propuestas que se presentan en este apartado en realidad ya son parte del andamiaje legal de México. Por ejemplo, varios incisos del mencionado Artículo 123 de la Constitución Política estipulan que el salario debe ser remunerador y cubrir los gastos de un trabajador y su familia. Por su parte, también la Ley Federal del Trabajo establece que “[e]l salario no puede ser menor al mínimo”; y también se señala que no puede devengarse “[u]n salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

No obstante, el dejar a juicio de Conciliación y Arbitraje si es o no remunerador el salario ha probado no ser adecuado, pues como se menciona a lo largo de este documento el actual salario mínimo está por debajo de lo mínimo que una familia necesitaría para sufragar sus necesidades vitales. En otro aspecto ya legislado que tiene que ver con las jornadas de trabajo, actualmente está establecido legalmente en la Ley Federal del Trabajo que la jornada deberá ser de seis días a la semana y de, máximo, ocho horas diarias por lo que habría que adecuar esas reglas legales para reflejar lo que en este párrafo se propone, si es que se llega a establecer como una norma legal.

En la Ley Federal del trabajo se establece también que debe existir un contrato escrito, incluso es una falta del contratante faltar a su expedición. Por su parte, el outsourcing, en forma reciente, fue

legislado para lograr que las empresas que contratan trabajadores a través de ese tipo de acuerdos asuman compromisos laborales con los empleados, aunque no sean directamente quienes los contratan. La ley también establece que a trabajo igual los salarios deben ser iguales. Así que, como se mencionó anteriormente muchas de las propuestas de políticas públicas contra la precariedad aquí expresadas ya son parte de las leyes mexicanas. Sin embargo, en su mayoría se soslayan, no se cumplen o han sido letra muerta... hasta ahora.

Entre las propuestas generales relacionadas directamente con la precariedad, y de aplicación universal, podemos mencionar las siguientes:

- Aumento paulatino pero constante del salario mínimo, con el objeto de que la población no solamente recupere poder de compra, sino que también mejore su nivel de vida y tenga acceso a los bienes y satisfactores que, en la actualidad, son casi imprescindibles para tener una calidad de vida digna. El aumento del salario mínimo, además, seguramente repercutirá en los otros niveles salariales, provocando que también vayan incrementándose y, con ello, mejorando el ingreso de los trabajadores en general.
- Aun dentro de una amplia política de incremento de los salarios más bajos, principalmente de los que estén por debajo de los cinco salarios mínimos, también reducción gradual de la jornada laboral a un máximo de cinco días a la semana y de un máximo ocho horas diarias, y más tarde a seis horas diarias, con el objeto de ampliar los puestos de trabajo disponibles, pero también, y muy importante, para permitir a las y los trabajadores una mayor y mejor convivencia con sus familias y ampliar sus posibilidades de estudio, de descanso y recreación. No hay que olvidar que actualmente México está entre los países en que los trabajadores dedican diariamente más tiempo a trabajar sin que ello necesariamente se traduzca en una mayor productividad (OCDE, 2018).
- Estimular la contratación de las personas de ciertos grupos sociales que hoy presentan mayores dificultades para obtener un trabajo y se desempeñan en las labores con mayores niveles de precariedad (jóvenes, ancianos, mujeres, madres solteras, discapacitados, indígenas, etc.) a través de cuotas y, también, a través de estímulos fiscales para las empresas que contraten a trabajadores pertenecientes a dichos grupos. Igualmente, un lugar idóneo para su contratación, al menos en un primer periodo, sería dentro de la administración pública federal y local, mientras adquieren experiencia laboral.

- Que la contratación de los trabajadores se basifique desde el principio, o después de un periodo de prueba prudencial (tres meses cuando mucho) y se firmen contratos permanentes que delimiten claramente las tareas que desempeñarán; así como la duración de los turnos laborales y se eviten los horarios discontinuos, demasiado largos o con cambios entre diurnos y nocturnos. Ello para disminuir, y luego desaparecer, la precariedad que puede producir el no contar con la seguridad de un contrato de trabajo por escrito y de largo plazo. Actualmente, los Artículos 24 a 31 (y sus respectivos incisos) norman taxativamente que debe existir contrato escrito y las características de este.
- En ese mismo sentido, que se eliminen las políticas de flexibilización laboral que tienen como objeto facilitar el despido, disminuir las indemnizaciones y prolongar, acortar y cambiar los horarios de la jornada laboral de los trabajadores.
- Asimismo, que ya no se contrate a trabajadores por honorarios cuando, en realidad, las tareas que realizan tienen carácter permanente. Con ello, además de elevar la formalidad de los trabajos, al cotizar a las instituciones de seguridad social, aumentarán los ingresos de las y los trabajadores y, sobre todo, se les permitiría (al final de su vida productiva) contar con una jubilación.
- Propiciar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, en condiciones que les permitan tanto ellas como a sus contrapartes masculinas conciliar el ámbito laboral con el familiar y que, realmente, a un trabajo igual se fijen salarios iguales. Esto dada la gran diferencia de ingresos actualmente existente entre hombres y mujeres y con ello disminuir la precariedad monetaria que; si bien afecta a ambos sexos, como ya se vio con anterioridad, es mucho más marcada en el caso de las mujeres.
- Propiciar que, en todos los niveles y en todo tipo de trabajos, la participación de las mujeres sea igualitaria con respecto a la de sus contrapartes masculinas generando condiciones igualitarias en su inserción, salarios y trayectoria en los mercados laborales.
- Otorgar una pensión universal para adultos mayores, discapacitados, amas de casa y cuidadores/as (en sus hogares y conformaciones familiares).
- Garantizar que las empresas realmente declaren cuáles fueron sus ingresos, para que los trabajadores tengan una participación efectiva en el reparto de ganancias.
- Elevar el nivel, la cobertura y la calidad de la educación, y hacerla gratuita en todos los niveles para todos los que así lo requieran. En ese mismo sentido, elevar el número de

universidades y politécnicos con el objeto de aumentar los montos de la población con estudios medios superiores y superiores y que estas instituciones tengan una distribución nacional.

- Ampliar la cobertura y la calidad de los servicios de salud en todo el país e integrar en un solo sistema de salud a todas o, por lo menos a la mayoría, de las diferentes instituciones que lo componen y que tenga una distribución realmente nacional, con más énfasis en las entidades federativas del sur del país. Igualmente, fortalecer el abasto de medicamentos y el número y la calidad de los médicos que atienden directamente a los pacientes.

Como ya se ha multicitado a lo largo del documento, el fenómeno de la precariedad afecta de manera diferenciada a las entidades federativas y regiones del país. Existen condiciones heterogéneas respecto a los ingresos de las y los trabajadores, las formas de contratación, así como el acceso a servicios de salud, siendo las entidades del sur aquellas que muestran niveles de precariedad más acentuados, los cuales se reducen de manera importante en la región centro y, sobre, todo en la norte. La región norte se muestra como aquella en la que los trabajadores presentan las mejores condiciones relativas y menores niveles de precariedad. Por ello, los aspectos por atender a nivel regional serían:

- A nivel rural, expropiación (previo pago justo a sus propietarios si los hay) de las tierras susceptibles de aprovechamiento agrícola por parte de campesinos actualmente sin acceso a ese bien o con acceso solamente a tierras de baja calidad agrícola o inadecuadas para el cultivo; así como asesoría y apoyo en la selección de productos a sembrar, en fertilizantes y abonos y en posibilidades de comercialización de sus productos a precios adecuados.
- En el sur del país se carece de una buena y amplia infraestructura carretera, de telecomunicaciones, de salud y de educación que, para muchas empresas e instituciones, hace difícil, cuando no inviable, el invertir en ellas. Además, la población está distribuida y vive de forma más dispersa que en otras entidades, lo que dificulta que se les pueda brindar satisfactores adecuados y también eleva el costo de cualquier servicio que se les deba de brindar. Habría entonces que privilegiar las inversiones en infraestructura de todo tipo en esas entidades del país con el fin de ir emparejando las condiciones entre entidades federativas.

- Por otro lado, una proporción importante de la población de las entidades con mayores índices de precariedad (centro y, sobre todo, sur del país) vive de actividades rurales y, seguramente, gran parte está constituida por población indígena (en muchos casos monolingües y con solamente tres o cuatro años de escolaridad) por lo que la atención al campo en estos casos es prioritaria tanto como la construcción de caminos y la introducción de infraestructura en general y mayor y mejor acceso a educación y salud. Por supuesto, también hay población rural e indígenas, en otras entidades con mayor desarrollo relativo, que también requerirían atención en específico.
- Si bien, todo el país necesita cambios socioeconómicos para reducir la precariedad; es en el sur y, en menor medida, en el centro de México donde se necesitan inversiones en mayor grado que en las regiones del norte. Con el fin de igualar de manera paulatina las condiciones entre todas las regiones.
- Lo anterior también repercutiría favorablemente en las entidades con mayor avance permitiendo, por ejemplo, el intercambio de insumos y mercancías siempre y cuando las entidades más pobres aumenten sus ingresos y su calidad de vida.

Aunque sin estar directamente relacionadas con las tres dimensiones de la precariedad analizadas en este documento, hay otras propuestas de medidas de política social que tienen claras repercusiones sobre el nivel de vida de los trabajadores y que, por las condiciones en que actualmente se desenvuelven (por ejemplo, viviendas alejadas de los lugares de trabajo, medios de transporte insuficientes, inseguros y de costo elevado, falta de infraestructura de salud, educación y abasto cercanas a los lugares donde habitan, etc.), elevan el nivel de gasto diario de sus hogares disminuyendo con esto el de ya por sí magro ingreso de la inmensa mayoría de ellos.

- Elevar los impuestos a las grandes fortunas y a los ingresos más elevados, de forma progresiva, con el objeto de obtener más recursos con el fin de financiar las políticas de educación y salud e infraestructuras diversas.
- Gravar con impuestos las cesiones, herencias y operaciones financieras por encima de determinados niveles económicos para, igualmente, obtener más recursos para el financiamiento en educación y salud e infraestructuras.

- Ampliación de los periodos vacacionales remunerados a, al menos, 15 días al año para todos los trabajadores. Si bien esta propuesta no está vinculada directamente con la cuestión de la precariedad laboral, sin duda repercutiría sobre su calidad de vida.
- A nivel urbano, expropiación (previo pago a sus propietarios, si los hay) de los terrenos y las viviendas vacías y/o abandonadas, sobre todo en los lugares con mejores comunicaciones e infraestructura de servicios, con el objeto de proporcionar este bien fundamental a todas las familias que lo requieran. El contar con una vivienda adecuada, y en un lugar apropiado, es sin duda un elemento que repercute sobre el ingreso de los trabajadores y sobre su bienestar y el de sus familias.
- Crear, por parte del gobierno federal y de los gobiernos estatales, un stock de viviendas en renta a precios accesibles y en lugares con buenas comunicaciones e infraestructura, dirigidas a la población de menores recursos en general y a la población migrante. Ello contribuiría a disminuir el precio de las viviendas en propiedad y el de la vivienda en renta, sobre todo en las principales zonas urbanas del país, las que por otro lado son las que brindan actualmente la mayoría de los trabajos mejor remunerados. Esto permitiría, además, combatir la gentrificación y evitar lo que sucede actualmente, en que se expulsa hacia las periferias urbanas a la población de menores recursos con los costos económicos y sociales que eso implica.

Sin duda, muchas de las propuestas aquí planteadas no son fáciles, relativamente, de llevar a cabo, si no se cuenta con los recursos económicos para sacarlas avante, por ejemplo, ampliar y mejorar la educación y los servicios de salud, aumentar la infraestructura de comunicaciones y transportes, etc. Aunque probablemente contarían en principio con el apoyo de la mayoría de la población.

Otras propuestas, como es de suponer, afectan a los beneficiarios del capital y la riqueza hasta ahora acumulados (independientemente de cómo se haya llevado a cabo esa acumulación). Éstos seguramente opondrán una férrea resistencia aun y cuando, en otros países más avanzados que el nuestro sean parte de las reglas que rigen la relación entre grupos sociales, empresas y trabajadores, gobiernos y gobernados. Por ejemplo, las mencionadas tributaciones a las grandes fortunas, a las herencias y cesiones y las expropiaciones de tierras y terrenos y viviendas deshabitadas y/o abandonadas; así como, una elevación de la carga tributaria en relación directa con el nivel de ingreso y el reparto de utilidades que realmente corresponda con las ganancias de una empresa

determinada son aspectos que, en los países más desarrollados, son parte de sus leyes laborales. Aunque se podrá argumentar que México no es, aún, uno de esos países y, si no se mejora el ingreso y la calidad de vida de los trabajadores, difícilmente será alcanzada dicha condición de desarrollo.

Igualmente, el aumento al salario mínimo puede encontrar resistencias, aunque actualmente ya cuenta con el apoyo de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) pero no del actual grupo gobernante (sexenio de Peña Nieto) y su partido político (el Revolucionario Institucional) ni, aunque parezca absurdo o contradictorio, tampoco de los grandes sindicatos de trabajadores vinculados con este. Igualmente, otros grupos empresariales y financieros incluyendo al Banco de México, también se ha opuesto a que se eleve el salario mínimo por encima de ciertos niveles, por considerar que podría afectar el marco macroeconómico del país. Y que se necesitaría estudiar con cuidado, y bajo criterios “objetivos”, cualquier alza en las remuneraciones por encima de ciertos niveles, por su efecto sobre la inflación y otros factores económicos. Cuando en realidad, el nivel del salario mínimo hasta ahora en México ha sido establecido por decreto y por decisión política sin que las realidades económicas y la situación de los trabajadores, y de la mayor parte de la población, sea considerada en esas decisiones.

En cuanto a la flexibilización de las condiciones laborales de las y los trabajadores, tanto instituciones internacionales como nacionales; así como representantes del gobierno federal y de la iniciativa privada han abogado a su favor, dado que representa beneficios indudables para las empresas y sus actividades al facilitar el despido y la contratación, la extensión de las jornadas de trabajo y disminuir el costo de huelgas y demandas laborales. Con la flexibilización laboral se argumenta que aumentarán la competitividad y la generación de empleos; aunque en la ecuación no se contempla en última instancia como la precarización de las condiciones laborales afectará en la práctica a los trabajadores y sus niveles de vida.

Lamentablemente, dentro del discurso dominante y hegemónico neoliberal vigente en las últimas décadas, los trabajadores no parecen tener mayor peso y son solamente un insumo más de los procesos productivos. Se plantea que los que producen la riqueza son los inversores privados y los emprendedores que arriesgan su capital y llevan a cabo sus propuestas productivas; y eso ha servido de justificación en buena medida, para que puedan mantenerse en el tiempo las condiciones precarias actuales del mercado de trabajo en México (pero también, con diferencias entre ellos, en la mayoría de los países del mundo en mayor o menor medida) aduciendo que es “el mercado” el

que fija tanto la producción de determinados productos como su costo y, más tarde, su precio. Dentro de dicho costo entran los salarios de los trabajadores. Entonces, este planteamiento no es más que una cuestión de mercado que tiene como consecuencia el que los salarios sean bajos y los trabajos, precarios. Así pues, bajo ese criterio, no caben los cuestionamientos éticos ni morales, dado que es “el mercado el que define la situación de los trabajadores y su nivel de pobreza o cómo se acumula la riqueza y a quienes beneficia”.

Pero, sin quitarle importancia a inversores y emprendedores, ¿se podría considerar la producción de riqueza sin la participación de las y los trabajadores? e incluso, ¿sin el consumo que éstos hacen de los bienes producidos? Aun en una época de informatización y robotización de muchos procesos productivos, la población asalariada sigue siendo fundamental para la producción de riqueza, aun y cuando sin duda esos procesos están cambiando y cambiarán aún más las dinámicas productivas y la relación entre trabajadores y empresas. Además, seguramente habrá que cambiar la formación y tipo de labores que las y los trabajadores desempeñan.

Se espera que el nuevo gobierno que iniciará su sexenio a partir de diciembre de 2018, de acuerdo con sus promesas de campaña, incremente el salario mínimo en forma continua aparte de actuar para corregir, al menos paulatinamente, los otros factores que conforman la precariedad laboral.

Al respecto, en su “Plan de Nación 2018-2024” (2017), el presidente electo el primero de julio de 2018, Andrés Manuel López Obrador, propone una serie de medidas que tienen amplia similitud y confluencia con muchas de las propuestas laborales y sociales dirigidas contra la precariedad planteadas en este documento. Aunque los enunciados de las propuestas dicho Plan son en su mayoría lineamientos generales de políticas, si se llevan a cabo podrían, por fin, significar un cambio en el paradigma económico neoliberal actual y dar inicio a un desarrollo real del país en que todos los actores sociales tengan cabida y disfruten de los beneficios de la riqueza que se crea en México. Así, por ejemplo, en relación con la recuperación del salario mínimo:

“Ante la caída drástica del poder adquisitivo del salario mínimo producto de la política de contención salarial se propone una recuperación paulatina del mismo, para avanzar en el cumplimiento de la norma constitucional”. La propuesta se basa en que a través de la consolidación macroeconómica y de la política industrial y sectorial se provoquen inversiones y generación de empleo que propicien condiciones para que el salario mínimo pueda superar la línea de bienestar mínimo señalada por CONEVAL. La propuesta consiste en un impulso al salario mínimo mediante

un incremento anual del 15.6% más inflación, para llegar al fin de sexenio a la cifra de 171 pesos diarios más la inflación que se haya generado en el periodo. La nueva política salarial servirá de base para que, en el entorno del diálogo social y productivo y mediante el impulso a la negociación colectiva auténtica, se pueda mejorar el resto de los salarios atendiendo a las características y condiciones en cada rama económica. Con el fin de que este proceso sea compatible con la nueva política económica, una instancia interinstitucional le dará seguimiento para garantizar su efecto positivo tanto en el mercado interno como en otras variables económicas.” (Ibidem pp.226-227).

En otra línea de política dirigida a cumplimentar lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, con el fin de limitar las posibilidades de que se impongan condiciones laborales precarias a los trabajadores, se propone: “Recuperar y fortalecer la función de la inspección de trabajo como un medio idóneo para lograr, por la vía administrativa, el cumplimiento de las normas de trabajo. Se crearán protocolos de inspección para las distintas ramas de actividad, aprovechando la experiencia internacional y la ayuda técnica de la OIT. Se creará una estrategia de inspección para focalizarla por prioridades. Así mismo, se implementará un programa de modernización en la inspección con el uso de nuevas tecnologías, el cual permita en tiempo real monitorear el cumplimiento de las normas de trabajo. Se propone, además, atender los problemas de coordinación que existen entre autoridades fiscalizadoras (IMSS, SAT) para mejorar la eficiencia en la inspección.” (Ibidem, pp.218-219).

Con esos fines se creará: “...una instancia nueva que promueva y fortalezca la negociación colectiva por rama de industria, a través de espacios de diálogo social y productivo impulsados por el gobierno para recíproca conveniencia. Estos espacios de diálogo pretenden coadyuvar en el incremento a la productividad, reducir la conflictividad laboral, así como mejorar salarios, condiciones y prestaciones laborales con el fin de optimizar las condiciones de trabajo y la productividad.” (Ibidem, p.221).

En otro punto se plantea que los agentes económicos privados deberán ser objeto de mayores medidas de transparencia en sus operaciones, sobre todo las que realizan con recursos públicos (Ibidem, pp. 43 a 45). El levantamiento del velo sobre sus operaciones puede llevar también a conocer qué tanto cumplen tanto con el pago de tasas impositivas como con el reparto de utilidades o el pago de las cuotas patronales a las instituciones de seguridad social entre otros rubros. Pero, como complemento positivo a lo anterior y estímulo a las empresas que sí cumplan con las leyes laborales “[s]e propone establecer un reconocimiento a empresas que otorguen salarios justos, los que serían previamente determinados por un grupo de expertos, académicos y miembros de la sociedad civil, entendiendo por salarios los inscritos ante la institución de seguridad social. Dicha certificación

podrá transparentarse de manera pública por las empresas o entidades económicas, haciendo posible la visualización de su comportamiento. A la vez promoverá la vigilancia ciudadana de los derechos laborales y otorgará a los consumidores poder de decisión para demandar o no los productos y servicios que se ofrecen. Asimismo, la certificación será considerada para licitaciones públicas o adjudicaciones”. (Ibidem, p.230).

En relación con la capacitación de los trabajadores para el mercado de trabajo, se propone formular un “Plan de formación profesional y capacitación para el trabajo, atendiendo las necesidades del sector productivo, dando herramientas a personas con y sin empleo para acceder al mercado formal de trabajo o mejorar su empleabilidad. La STPS debe implementar un plan de articulación entre los esfuerzos que en esta materia llevan a cabo distintas dependencias públicas, para concentrarlos en un plan estratégico que responda a las necesidades del sector productivo, logrando que la fuerza de trabajo nacional cuente con las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para ingresar al mercado de trabajo con mayores competencias, aumentando la productividad y mejorando la calidad de vida de los trabajadores.” (Ibidem, pp.213-214). Este programa certificará las competencias y habilidades para el trabajo adquiridas en él, lo que le brindará a los trabajadores contar con una mejor posibilidad de acceso laboral.

En otras líneas de acción expresadas por el presidente electo en su Plan de Nación 2018-2014, las cuales tendrán efecto indirecto sobre la precariedad, se plantea ampliar y mejorar la infraestructura de comunicaciones y transportes, ampliar y mejora las dependencias dirigidas a proveer servicios de salud a la población y las universidades del país. Así mismo, duplicar la pensión universal de los adultos mayores y proveer de becas a los jóvenes para que se capaciten. En muchos casos, como ya se mencionó, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores mexicanos y sus familias, lo que se requerirá será hacer cumplir la ley, cuestión que es recalcada en cada punto de acción de dicho Plan. De lograrse implementar y llevar a cabo al menos parte de las propuestas ahí planteadas, es de esperar que, por fin en mucho tiempo, dé inicio un proceso de crecimiento económico, de mayor igualdad y que disminuya la inequidad actual en que convivimos en México.

En pleno siglo XXI, y con todas las posibilidades que tiene el país, no se justifica que existan tan grandes riquezas (concentradas en muy pocos) y tanta pobreza, falta de expectativas, explotación y tanta necesidad de tanta gente por buscar nuevos horizontes en otros países por no encontrarlos en el propio. Incluso, tanta violencia e inseguridad como la que desde hace una década azota al

país, puede atribuirse en buena medida a la precariedad y a la desigualdad en que sobrevive una mayoría de su población.

Así, la mejora de las condiciones económicas de los trabajadores, mejores salarios, prestaciones y, en general, mejores condiciones laborales, junto con otras medidas, sin duda puede contribuir a regenerar el tejido social y hacer de México un país con mayor nivel de desarrollo no solo económico sino, más importante, mayor desarrollo social. Y, en síntesis, finalmente lo que se puede concluir es que, aunque habría que eliminar aspectos como la flexibilización del trabajo y las facilidades para despedir a un trabajador; realmente el andamiaje legal que permitiría una relación más equilibrada entre patrones y trabajadores, en casi todos los aspectos ya existe. Lo único que hay que hacer, es cumplir con la ley.

Consideraciones finales

Como se señaló en la introducción de este trabajo los resultados encontrados muestran que la precariedad laboral, medida en tres dimensiones, es una condición estructural que, si bien se intensifica en periodos de crisis económica, muestra cierta regularidad respecto a las condiciones de las y los trabajadores en el país, en las entidades federativas y a lo largo del periodo de estudio (2005-2018). Ahora bien, a pesar de la existencia de dichas regularidades este fenómeno afecta de manera diferenciada a los individuos dependiendo de su sexo, así como del tipo de localidad y región de residencia. Las tendencias en las diferentes dimensiones de la precariedad estudiadas en este documento, al igual que el cálculo del índice, permiten confirmar que la región sur del país sostiene los niveles más elevados de dicha condición, mientras que la región norte exhibe las mayores ventajas relativas, pero también se ilustran los matices a lo largo del territorio. Se considera preocupante que actualmente solo 15 de cada 100 de las y los trabajadores asalariados no presenten alguno de los niveles de precariedad (alto, medio o bajo), por lo que urge implementar políticas que repercutan directamente sobre el bienestar de la población trabajadora.

Levy (2018) analiza el mercado laboral clasificando a las empresas en cuatro categorías: plenamente legales, mixtas, informales legales e informales ilegales.²¹ Al preguntarse qué paso entre 1998 y 2013, nos dice que los recursos asignados a las empresas con contratos no asalariados y con contratos asalariados ilegales aumentan en el periodo, y concluye que hay un impuesto tácito al trabajo asalariado, puesto que dadas las condiciones del entorno laboral, tributario y de mercado en México a las empresas no les conviene crecer. Al preguntarse si ¿es la formalización una

²¹ “Las empresas pueden ser de cuatro tipos. Si sólo contratan a trabajadores asalariados y cumplen con las obligaciones asociadas (seguridad social y respeto a las regulaciones sobre el despido y otras regulaciones laborales), son plenamente formales. Si ofrecen a sus trabajadores una combinación de contratos asalariados y no asalariados, son mixtas. Sin embargo, las empresas también pueden ofrecer a los trabajadores contratos asalariados, pero evadir completamente la ley, en cuyo caso son informales e ilegales, en el entendido de que la empresa es la que comete el acto ilegal, no el trabajador. Por último, las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores contratos no asalariados, en cuyo caso son informales pero legales, puesto que no están obligadas a observar las regulaciones sobre el despido, pagar por la seguridad social de sus trabajadores o retener sus impuestos sobre la renta” (Levy, 2018: 17-18).

prioridad de la política pública? la respuesta es “No”, básicamente la prioridad es cambiar los entornos laboral, tributario y de mercado, bajo las siguientes líneas: 1) desvincular la seguridad social del estatus asalariado y no asalariado de los trabajadores; 2) reemplazar las indemnizaciones por despido por un seguro de desempleo; 3) eliminar las exenciones al IVA, y 4) aumentar la autonomía de las instituciones jurídicas encargadas de asegurar el cumplimiento de los contratos.

Ahora bien, al comentar el trabajo de Levy, Esquivel (2018) ofrece una mirada crítica y complementaria. Reconoce el excelente trabajo de Levy por mostrar la heterogeneidad económica de las empresas. Está de acuerdo en que el tema no es la apertura comercial o el capital humano, tampoco sería el tema demográfico. En suma, Esquivel argumenta que está de acuerdo con el diagnóstico, pero no con la interpretación, dado que en el análisis hay ausentes tres temas: el tema del crédito, la dimensión regional y un tema de economía política vinculada al conflicto redistributivo.

Para Esquivel el tema de la informalidad remite al dilema de “quién fue primero el huevo o la gallina”, la ausencia de crecimiento puede explicar la informalidad; en realidad existe “una naturaleza dual de la economía mexicana”, con la característica de que el sector informal y el formal están intrínsecamente vinculados”, lo cual asocia con un tema que involucra el conflicto redistributivo. Finalmente, para este autor es muy importante el tema del capital y lo regional. En el tema de la asignación parece ser más importante el capital frente al trabajo, entonces hay un problema de crédito (público y privado), de hecho, Esquivel sostiene que el acceso a crédito prácticamente es para las mismas empresas y señalar que si hubiera diferentes asignaciones entre regionales y al interior de ellas los resultados serían mucho mejores.

Queremos cerrar este documento atendiendo la reflexión formulada por Bensusán (2012). Esta autora no dice que las más fuertes reformas laborales en América Latina se implementaron en los noventa, bajo el supuesto de que formalizarían el mercado de trabajo; sin embargo, un balance de dichas reformas ha mostrado que no se creó empleo y el empleo que se creó fue de carácter temporal y precario (bajo el concepto de contratos de formación profesional, contratos de aprendizaje y contratos de prueba). Posteriormente, Bensusán (2013: 49-50) señala que, “a pesar de algunas mejoras regulatorias, la persistencia de altas tasas de informalidad [ha dejado] a gran parte de la población trabajadora fuera de toda protección. Por ese motivo, [se ha argumentado, desde hace ya tiempo], que es necesario avanzar hacia la adopción de sistemas de protección social

universales, sin dejar de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo [como lo ha señalado Levy a fines de esta década], por lo que el reto [será] alcanzar una adecuada articulación entre sistemas contributivos y no contributivos (Beccaria y Maurizio, 2010; Maurizio y Bertranou, 2011: 23-24)”. Esta autora también nos recuerda que “se ha sugerido, un esquema generalizado basado en recursos fiscales, lo que llevaría a eliminar las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad social (Levy, 2008) y reduciría el costo laboral para las empresas, lo que supuestamente favorecería la generación de empleo y disminuiría en cierta forma la segmentación de los mercados laborales (Weller, 2012: 46). Sin embargo, este supuesto tiene dos tipos de problemas. En primer lugar, como advierten Beccaria y Maurizio (2010: 124), la evidencia de la región muestra que la baja de costos laborales no conduce en modo alguno a la generación de empleo formal o a la formalización de los existentes. En segundo lugar, debido a la escasa capacidad recaudatoria de México, en el mejor de los casos se trataría de prestaciones muy básicas (Levy, 2008). Por ello, una reforma tributaria de gran alcance tendría que anteceder a este tipo de transformaciones”.

En suma, las soluciones son complejas y la puesta en práctica de dichas propuestas requiere de la voluntad política de los distintos actores involucrados. En palabras de Esquivel (2015: 37) “implica la construcción de un auténtico Estado Social, que es más amplio que ese caduco Estado del Bienestar”.

Bibliografía

Alcalde, A. (2018). “El sindicalismo, el derecho de asociación y la negociación colectiva en la encrucijada de la iniciativa de la reforma laboral. Conferencia Introductoria”. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades, 9 de febrero 2018. El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México, Seminario llevado a cabo con apoyo de Ford Foundation: Ciudad de México, México.

Beccaria, Luis (s/f), Algunas propuestas de políticas laborales, (Mimeo). Recuperado de https://www.google.com.mx/search?q=politicas+laborales+beccaria&rlz=1C1CHZL_esMX731MX731&oq=politicas+laborales+beccaria&aqs=chrome..69i57.22287j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8 el 9 de junio de 2018.

Becerra, B. (8 de abril del 2018). “Reforma laboral viola los derechos humanos: especialista”, *El Sol del Centro*: Aguascalientes.

Bensusán, Graciela [Borde Político] (2012). Reforma laboral 2012. Reforma laboral 2012 México parte 1 y 2. <https://www.youtube.com/watch?v=X0t9AHR5hgo>, <https://www.youtube.com/watch?v=bORJRwzip3s>

Bensusán, G. (2018). ¿Qué está en juego en la reforma laboral de 2017? Implicaciones para el corporativismo sindical y la democracia en México. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades, 9 de febrero 2018, El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México, Seminario llevado a cabo con apoyo de Ford Foundation: Ciudad de México, México.

Bensusán, G. (2013). Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México. Serie Estudios y Perspectivas 143, pp. 68. CEPAL: Distrito Federal, México.

Bermúdez, Tomás (2018). BIDEconomics México, Políticas para el crecimiento inclusivo y el desarrollo económico nacional, Banco Interamericano de Desarrollo, México, CDMX. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/9024/BIDEconomics-Mexico.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 20 de julio de 2018.

Boltvinik, J. y Damián, A. (2016). Pobreza Creciente Y Estructuras Sociales Cada Vez Más Desiguales En México. Una Visión Integrada y Crítica. *Acta Sociológica*, 70, 271–296. <https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.01.012>

Blanco, M. y Pacheco, E. (2003). Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Papeles de Población*, 9(38), 159–193. Universidad Autónoma del Estado de México: Estado de México. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252003000400006&script=sci_arttext

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (Coneval). (2018). Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza. Resultados nacionales y por entidad federativa, febrero 2018. Ciudad de México, México.

Cortés, F., y Solís, P. (2006). Notas sobre la generación de información para estudios de movilidad social. *Estudios Sociológicos*, 491-499.

Coubés, M. (2005). Movilidad en la trayectoria laboral: transición entre sector formal-informal del empleo. En Coubés M. y Zavala, M. (Eds.), Cambio demográfico y social en México en el siglo XX. Una perspectiva de historias de vida (1era ed.). Tijuana, Baja California: Zenteno, René. Recuperado de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/cam_dem_soc_mex.pdf

Cuevas, L. (2014). Movilidad ocupacional intergeneracional de hombres y mujeres. Un estudio por cohortes en México (Tesis de maestría). 109 p. El Colegio de México: Distrito Federal, México.

Damián, A. (2002). Cargando el ajuste: los pobres y el mercado de trabajo en México. El Colegio de México: Distrito Federal, México.

Diario Oficial de la Federación (DOF) (22 de junio de 2018). Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada. Gobierno Federal: Ciudad de México, México

Diario Oficial de la Federación (DOF) (viernes 12 de junio de 2015), DECRETO por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores. P. 66, Primera Sección. Secretaría del Trabajo: Distrito Federal, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref27_12jun15.pdf

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (1998). Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998 Recuperada de https://www.colef.mx/eder/?page_id=33 junio 2018.

El Colegio de México (COLMEX) (2018). Desigualdades en México 2018, 1a ed., El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades, Ciudad de México, México. Recuperado de <http://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf> el 20 de junio de 2018.

Esquivel, G. (2015). Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político. Reporte de Oxfam México, 2015, vol. 23, p. 1-43. OXFAM México: Distrito Federal, México. Recuperado de https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema_informe.pdf el 30 de mayo de 2018.

García, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”, Revista De Estudios Demográficos y Urbanos, Vol. 25, núm. 1. Distrito Federal: EL Colegio de México.

García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En E. Pacheco, de la Garza, E. y Reygadas, L. (Eds.). Trabajos atípicos y precarización del empleo (1era ed., pp. 81–113). EL Colegio de México: Distrito Federal, México.

García, B. y Sánchez, L. (2012). Trayectorias del desempleo urbano en México. Revista Latinoamericana de Población, 6(10), 5–30. Recuperado de <https://doi.org/2175-8581>

Gaxiola, S. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XXI (1), 131–146. UNAM: Distrito Federal, México.

Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2014). La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados. El Colegio de la Frontera Norte: Tijuana.

Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A.C. IDIC) (13 de diciembre del 2017). “Bajos salarios, informalidad y pobreza, la debilidad social del modelo económico”, La Voz de la Industria Vol. 5, N° 108, México, CDMX. Recuperado de <http://idic.mx/wp-content/uploads/2017/12/VozIndustria-20171213-Vol-05-Num-108-Bajos-salarios-informalidad-y-pobreza-la-debilidad-social-del-modelo-econ%C3%B3mico-v2.pdf>.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (2011). Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER). Ciudad de México. Recuperado de www.inegi.org

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (varios años). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Ciudad de México. Recuperado de www.inegi.org

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (2017). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Módulo de trabajo infantil. Principales resultados. México. Recuperado de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/modulos/mti/2017/doc/mti2017_resultados.pdf

Izquierdo, A., Llopis, J., Muratori, U., Ruiz, J. (marzo 2016). In Search of Larger Per Capita Incomes: How To Prioritize across Productivity Determinants? Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de <https://publications.iadb.org/handle/11319/7511> el 22 de junio de 2018.

Levy, S (2008). Buenas intenciones, malos resultados: políticas sociales, informalidad y crecimiento económico en México.

Levy, S (2018), Esfuerzos mal recompensados. La elusiva busca de la prosperidad en México. Banco Interamericano de Desarrollo: Washington, D.C. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8971/Esfuerzos-mal-recompensados-La-elusiva-busqueda-de-la-prosperidad-en-Mexico.pdf>

López Obrador, A.M. (2017). Proyecto de Nación 2018-2024. Morena.org: México. Recuperado de <http://morenabc.org/wp-content/uploads/2017/11/Plan-de-Nacion-de-Morena.pdf>

Mancini, F. (2017). Movilidad individual y cambio social: transiciones laborales en tres generaciones de varones. En Coubés, M., Solís, P. y Zavala, M. (Eds.), Generaciones, cursos de vida y movilidad social en México (1era ed.). Ciudad de México y Tijuana: EL Colegio de México y El Colegio de la Frontera Norte: Ciudad de México – Tijuana.

Martínez, J. (2012). Los pequeños trabajadores en México 2009. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales: Distrito Federal, México.

Maurizio, R. y F. Bertranou (2011), “The role of labour market and social protection in reducing inequality and eradicating poverty in Latin America”, OIT-UNGS-CONICET, Munich Personal RePEc Archive, Argentina.

Mendiola, V. (14 marzo 2017). ¿Dónde quedó la productividad?, *Animal Político*, ¿Cómo vamos?, México, CDMX. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-mexico-como-vamos/2017/03/14/donde-queda-la-productividad/>

Miranda-Juárez, S. y Macri, M. (2015). Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del Estado de México. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, XXIII (1), 7–21. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n1/v23n1a02.pdf>

Montoya García, María Valeria Judith (2017). Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010. Primer lugar, Premio Internacional de Investigación en Desarrollo Económico Juan F. Noyola 2014-2015. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Distrito Federal, México. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41095/S1700264_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mora, M. y Oliveira, O. (2011). Las desigualdades laborales. Evolución, patrones y tendencias. En Cortés, F. y Oliveira, O. (Eds.), *Desigualdad social*. Vol. V, Serie: Los grandes problemas de México, conmemoración a: 70° Aniversario de El Colegio de México, 1940-2010, Bicentenario de la Independencia y Centenario de la Revolución (pp. 101–140). EL Colegio de México, Distrito Federal, México.

Mora, M. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Eds.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (1era ed., pp. 161–198). EL Colegio de México: Distrito Federal, México.

OECD (2018), "Hours Worked: Average annual hours actually worked", *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database). Recuperado de <https://doi.org/10.1787/data-00303-en> el 2 de agosto de 2018.

Oliveira, O. y García, B. (2017). Aproximaciones sociodemográficas al estudio de los hogares y familias en México. En Nájera, J., B. García, B. y Pacheco, E. (Eds.), *Hogares y trabajadores en México del siglo XXI* (1era ed., pp. 71–128). EL Colegio de México: Ciudad de México.

Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12 (49), 37–73. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003

Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra. Recuperado a partir de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización de Naciones Unidas (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina el Caribe*. Cepal: Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

Pacheco, E. (2005). La movilidad ocupacional de los hijos frente a sus padres. En Coubés, M. y Zavala, M. (Eds.), *Cambio demográfico y social en México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida* (1era ed.). Tijuana, Baja California: Zenteno, René. Recuperado de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/cam_dem_soc_mex.pdf

Pacheco, E. (2014). El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual. En Guadarrama, R., Hualde, A y López, S. (Eds.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. El Colegio de la Frontera Norte: Tijuana.

Pacheco, E. (2016). “Precariedad Laboral y Ocupaciones Atípicas”, *La Ciudad de México en el siglo XXI, Realidades y retos*, pp. 331-339. Miguel Ángel Porrúa: Distrito Federal, México.

Pacheco, Edith y Flores, R. (2017). *El trabajo y los Objetivos del Desarrollo Sustentable*. México: ONU-Mujeres: Ciudad de México, México.

Pacheco, E. y Sánchez, L. (2012). Propuesta para un análisis descriptivo de la relación trabajo y pobreza: reporte de investigación, Consultoría realizada para CONEVAL: Distrito Federal, México.

Parrado, E (2006). “Globalization and labor market mobility over the life course of men: the case of Mexico”. En H.-P. Blossfeld, M. Mills, y F. Bernardi (Eds.), *Globalization, uncertainty, and men’s careers an international comparison*. Inglaterra: Edward Elgar Publishing, pp. 365-392

Parrado, E. y Zenteno, R. (2005). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. En Coubés, M., Zavala, M. y Zenteno, R. (Eds.), *Cambio Demográfico y Social en el México del Siglo XX: Una Perspectiva de Historias de Vida* (1era ed.). El Colegio de la Frontera Norte: Tijuana, Baja California. Recuperado de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/cam_dem_soc_mex.pdf

Partida, V. y Pacheco, E. (2017). “Changing Jobs in Mexico: Hopping between Formal and Informal Economic Sectors”, *Unemployment-Perspectives and Solutions*, In Tech, pp.79-95.

Ponce, G. (2018). “El empleo en México 2012-2018”. *Revista Pluralidad y Consenso* número 37, Año 8, julio-septiembre, 2018. En proceso de publicación. Senado de la República: Ciudad de México, México.

Sánchez Castañeda, A. (9 de febrero 2018), *La subcontratación en la reforma laboral*, Seminario sobre Trabajo y Desigualdades, El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México, Seminario llevado a cabo con apoyo de Ford Foundation; Ciudad de México, México.

Reygadas, L. (2011). Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Eds.). *Trabajos atípicos y precarización del empleo* 2 (1era ed., pp. 21–45). EL Colegio de México: Distrito Federal, México.

Rivera, A. (2018). “Prevén ley secundaria de justicia laboral en este periodo”, *El Universal*, 27/02/2018: Ciudad de México, México.

Rojas, M. (2018). “La reforma Laboral desde la perspectiva de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Cd. de México”, Seminario sobre Trabajo y Desigualdades, 9 de febrero 2018, El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México, Seminario llevado a cabo con apoyo de Ford Foundation.

Rojas, G. y Salas, C. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. En Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Eds.). Trabajos Atípicos y Precarización del Empleo (1era ed., pp. 117–159). Distrito Federal: EL Colegio de México.

Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista enfoques*, VIII (13), 77–87. Recuperado a <http://www.redalyc.org/html/960/96016546006/>

Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México Introducción. *Región y sociedad*, 29 (68), 37–75. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>

Salvia, A. y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del 90. *Ecuador Debate. Los mundos de la familia*, (56), 109-126. Recuperado de <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/150.pdf>

Solís, P. (2011). Desigualdad y movilidad social en la Ciudad de México. *Estudios Sociológicos*, 283-298. El Colegio de México: Distrito Federal, México. Recuperado de <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/137/137>

Solís, P. y Cortés, F. (2009). “La movilidad ocupacional en México: rasgos generales, matrices regionales y diferencias por sexo”. En C. Rabell (Ed.), *Tramas familiares en el México contemporáneo una perspectiva sociodemográfica*. pp. 395-433.: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales y El Colegio México: Distrito Federal, México

Torche, Florencia (2005), “Unequal but fluid: social mobility in Chile in comparative perspective”, *American Sociological Review*, Vol. 70, Num. 3, pp. 422-450. Columbia University: New York, USA. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240507000304>

Valdez, C. (2018). Trabajo en la infancia en los ámbitos doméstico y extradoméstico: una aproximación desde las características de los hogares. México 2015. El Colegio de México: Ciudad de México, México.

Vélez, R., Campos, R., and Fonseca, C. (2015). El concepto de movilidad social: Dimensiones, medidas y estudios en México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias: Ciudad de México, México. Recuperado de <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/01-Vélez-Campos-Fonseca-2015-1.pdf>

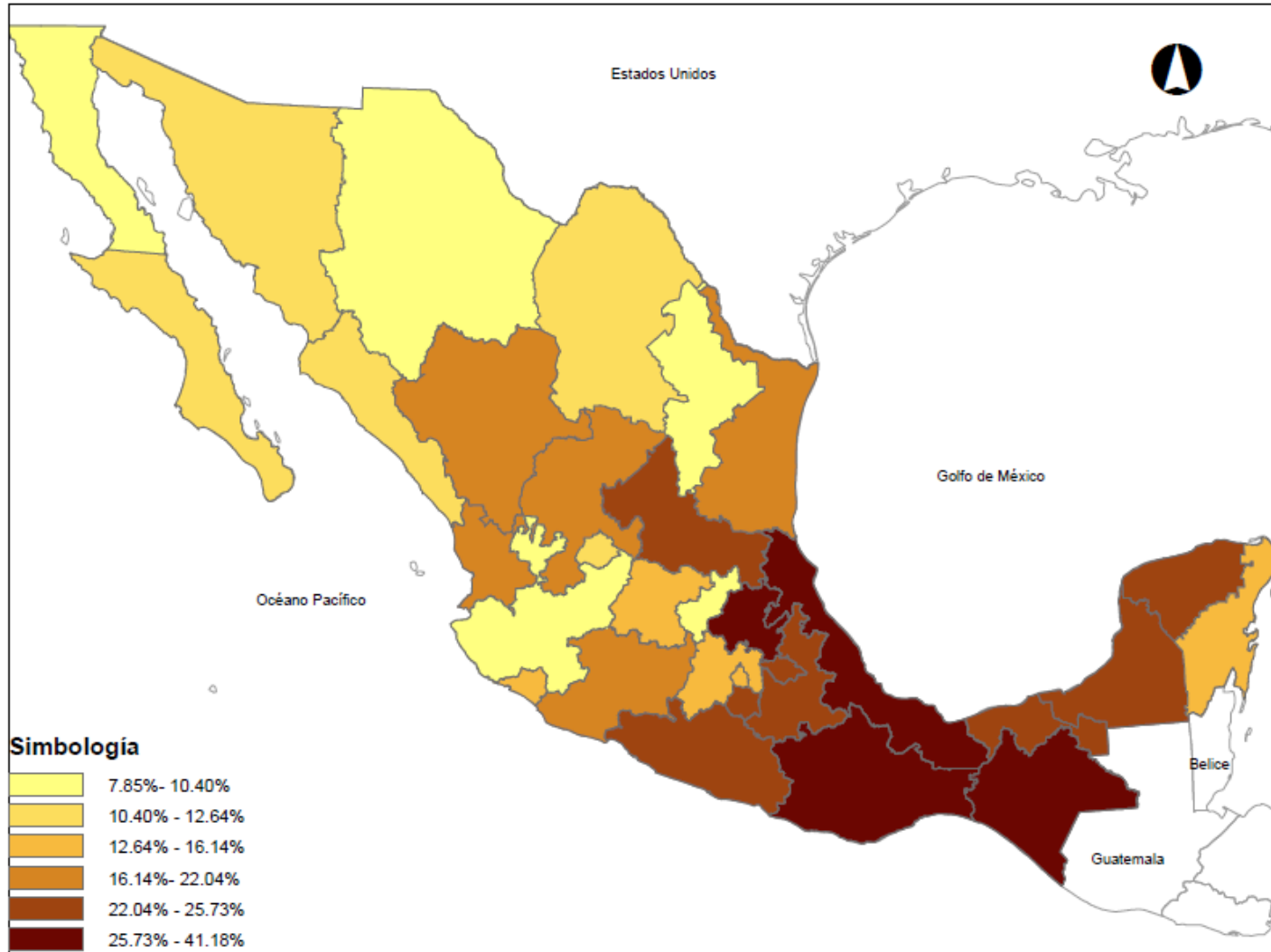
Weller, Jürgen (2012), “Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina”, *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 122 (LC/L.3516), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), agosto.

Zenteno, R. (2002). Polarización de la movilidad social. *DemoS*, (015): Ciudad de México, México.

Zenteno, R., y Solís, P. (2006). Continuidades y discontinuidades de la movilidad ocupacional en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 515-546. El Colegio de México: Ciudad de México, México.

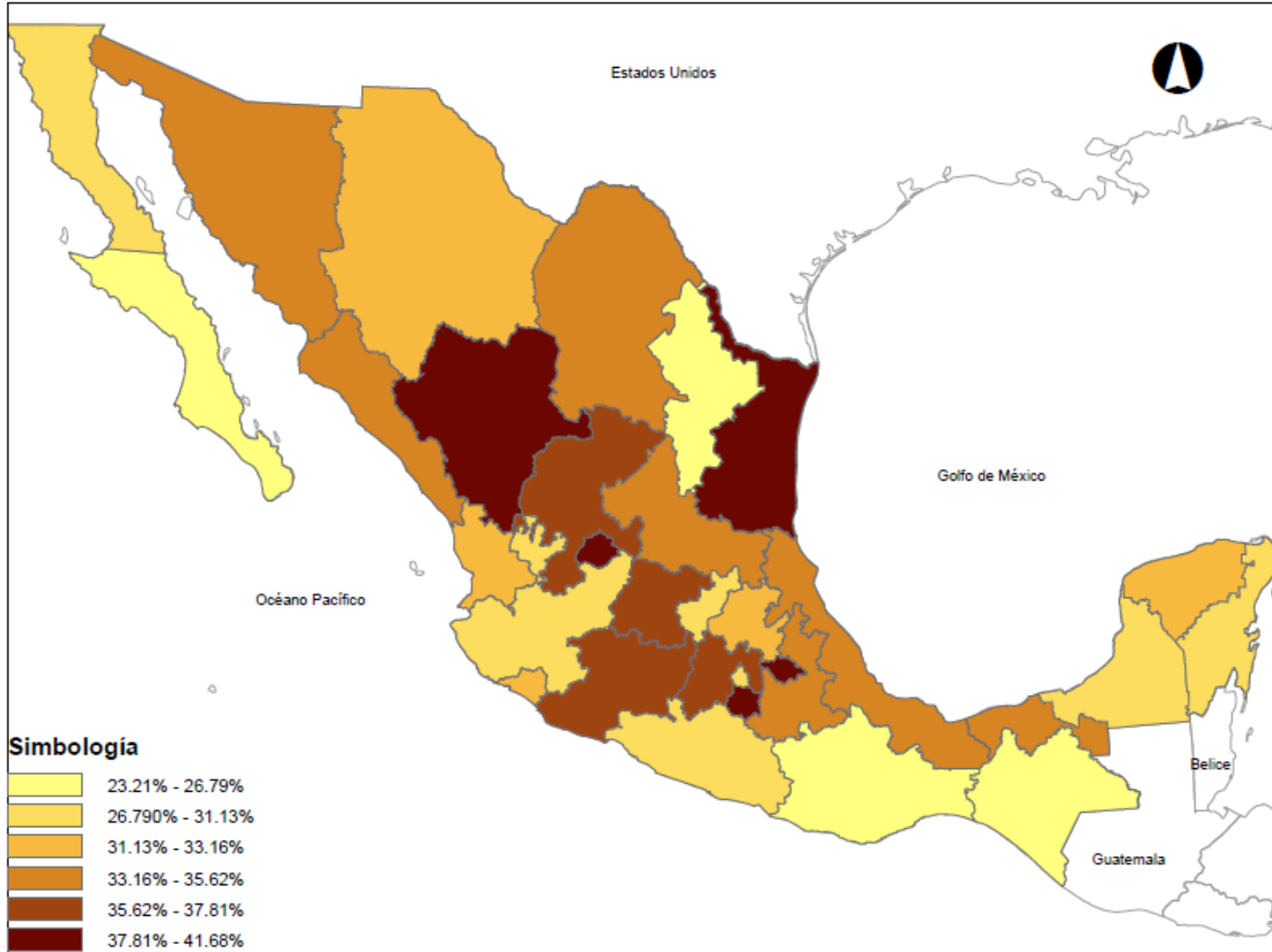
Anexos

Anexo 1. Proporción de la población ocupada que recibe hasta un salario mínimo según entidad federativa. 2018



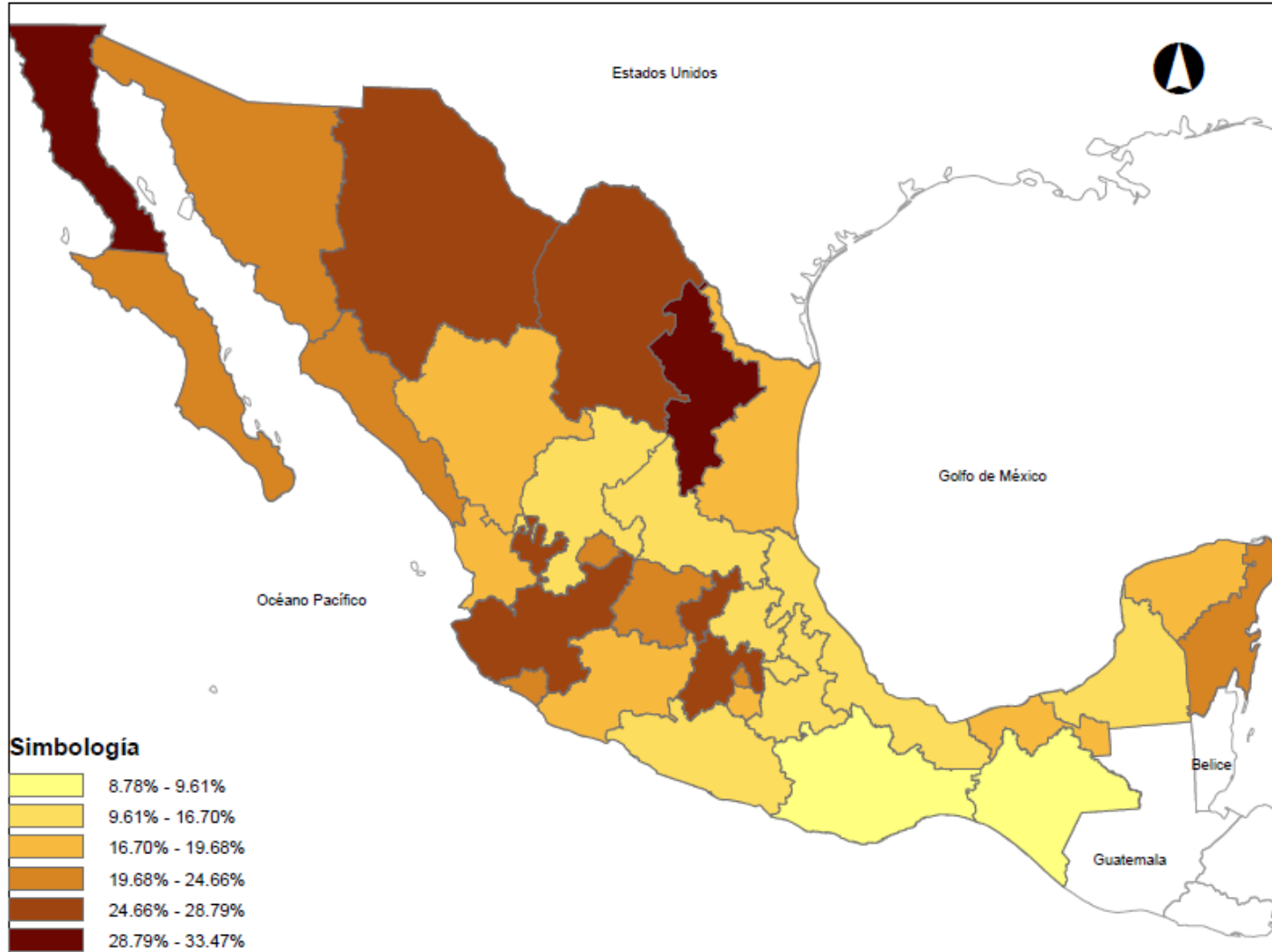
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Anexo 2. Proporción de la población ocupada que recibe más de uno y hasta dos salarios mínimos según entidad federativa. 2018



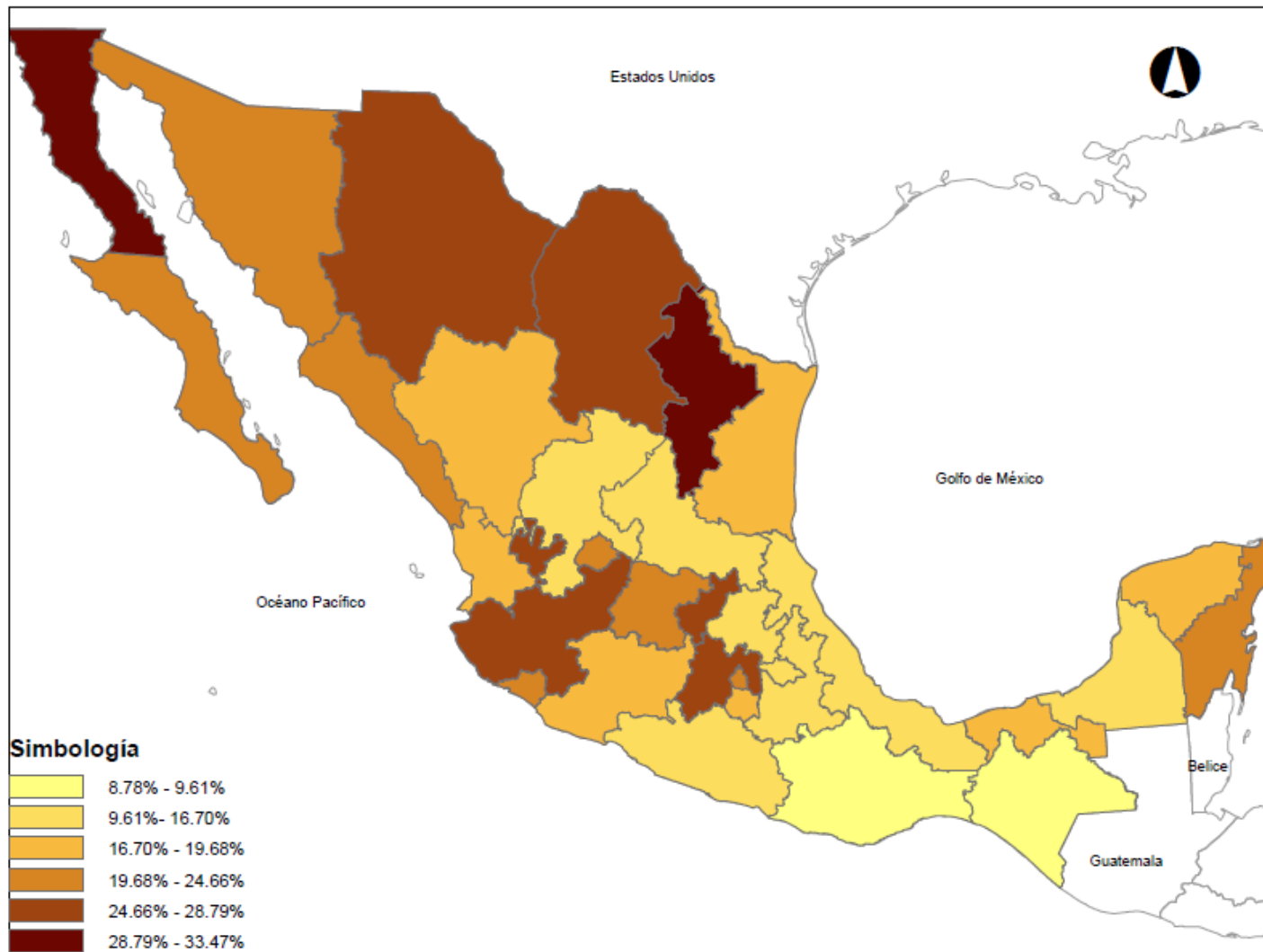
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Anexo 3. Proporción de la población ocupada que recibe más de dos y hasta tres salarios mínimos según entidad federativa. 2018



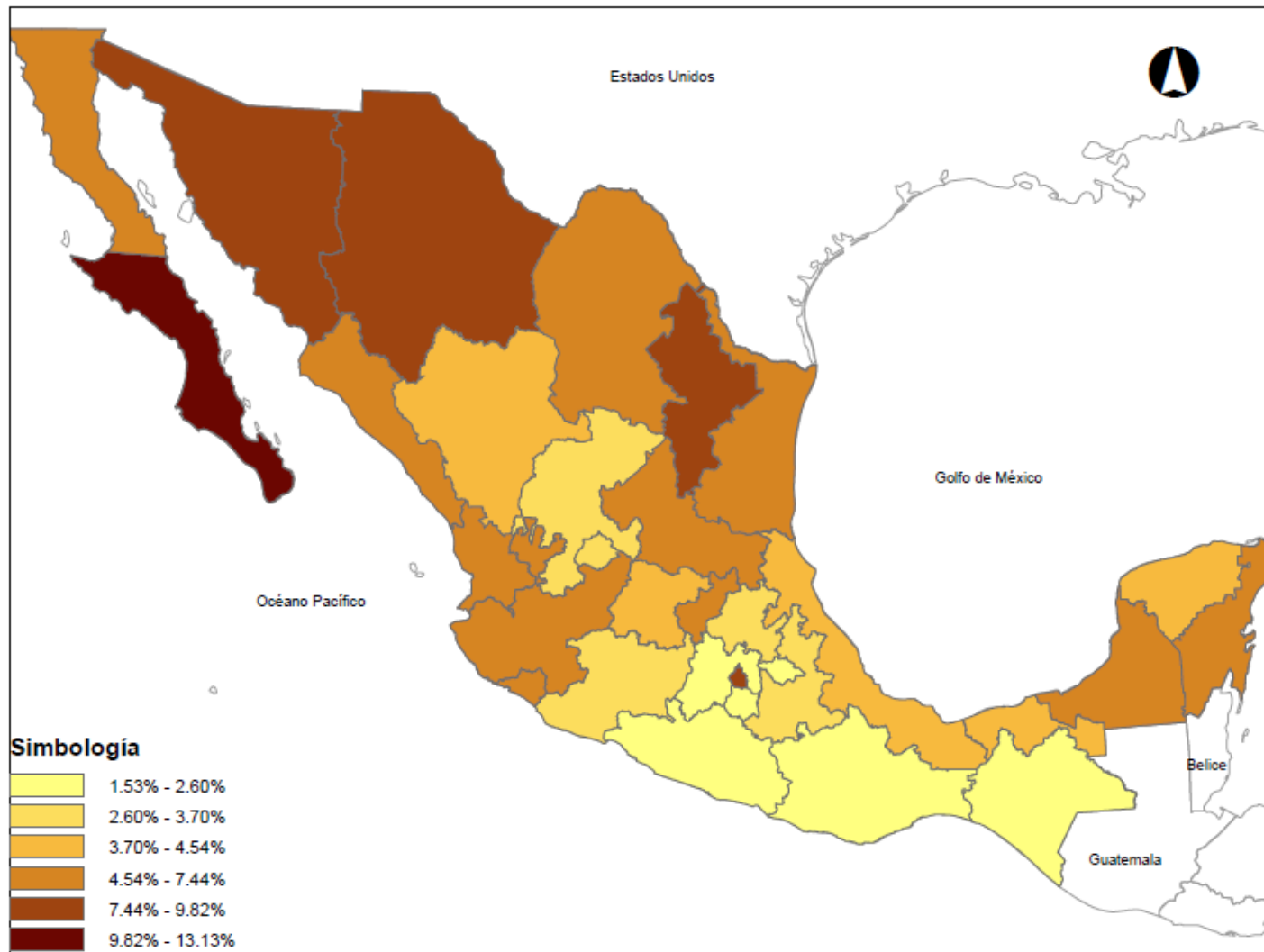
Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Anexo 4. Proporción de la población ocupada que recibe más de tres y hasta cinco salarios mínimos según entidad federativa. 2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI

Anexo 5. Proporción de la población ocupada que recibe más de cinco salarios mínimos según entidad federativa.
2018



Fuente: Elaboración propia. Primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. INEGI